

PENILAIAN KINERJA SEBAGAI INSTRUMEN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Arwiah¹, Warni Juwita², Anggrayani³, Rusdiana⁴, Laili Komariyah⁵, Yudho Dwiyo⁶
Universitas Mulawarman¹, Universitas Mulawarman², Universitas Mulawarman³,
Universitas Mulawarman⁴, Universitas Mulawarman⁵, Universitas Mulawarman⁶
Pos-el: rusdiana161113@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berperan sebagai pelaksana proses belajar mengajar, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pengelolaan administrasi, layanan, serta pengembangan budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep, fungsi, dan implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan deskriptif-analitis, yang menyoroti perencanaan, rekrutmen, pengembangan profesional, penilaian kinerja, serta pemberdayaan tenaga kependidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Kesimpulannya, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang terintegrasi dan berbasis kompetensi menjadi kunci dalam mewujudkan sistem pendidikan yang berkualitas, adaptif, dan relevan dengan tuntutan generasi masa depan.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Pendidik, Pemberdayaan, Kompetensi.

ABSTRACT

The management of educators and education personnel is a strategic aspect in improving the quality of education. Educators and education personnel not only play a role as implementers of the teaching and learning process, but also as the main drivers in the management of administration, services, and the development of school culture. This study aims to examine the concept, function, and implementation of educator and education personnel management in the context of improving the quality of education. The method used is a literature study with a descriptive-analytical approach, which highlights planning, recruitment, professional development, performance assessment, and empowerment of education personnel. The results of the study indicate that effective management can create a conducive work environment, increase motivation, and support the achievement of educational goals in a sustainable manner. In conclusion, integrated and competency-based management of educators and education personnel is key to realizing a quality education system that is adaptive and relevant to the demands of future generations.

Keywords: Educational Management, Educators, Empowerment, Competence.

1. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh cara kepala sekolah memimpin dan mengelola para

guru. Di Indonesia, banyak sekolah menghadapi masalah dalam meningkatkan kemampuan guru karena adanya manajemen yang kurang baik, kurangnya

semangat bekerja, serta minimnya dukungan dari lingkungan kerja. Salah satu cara yang dianggap efektif untuk mengatasi masalah ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Berbagai penelitian telah membahas peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Nurrizayani et al. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak besar terhadap peningkatan kinerja guru, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendorong. Di Indonesia, Andriadi dan Sulistiyo (2024) mengatakan bahwa kombinasi gaya transformasional dan instruksional dapat meningkatkan motivasi guru dan prestasi siswa.

Penelitian lain seperti Sitompul dan Tung (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan organisasi, dan komitmen guru saling berkaitan dalam menentukan kinerja guru. Meskipun demikian, penelitian yang fokus pada penerapan gaya kepemimpinan ini dalam mengelola SDM di sekolah masih terbatas.

Kualitas SDM sangat penting dalam menentukan kinerja suatu lembaga. Memiliki SDM yang baik merupakan tugas utama setiap lembaga pendidikan. SDM yang memiliki kemampuan tinggi menjadi faktor pendukung utama. Salah satu cara untuk mengetahui kemampuan seorang karyawan adalah melalui penilaian kinerja. Hasil penilaian tersebut digunakan lembaga untuk menentukan siapa karyawan terbaik. Dengan mengevaluasi kinerja karyawan, lembaga bisa mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Kinerja seseorang mencakup berbagai kemampuan, upaya, dan kesempatan yang bisa diukur dari hasil kerjanya.

Manajemen mutu mencakup semua kegiatan dan fungsi yang bertujuan untuk mencapai mutu, yang juga sering disebut sebagai penjaminan mutu. Ini adalah

strategi yang menyeluruh dan bertujuan meningkatkan keunggulan di semua aspek operasional institusi melalui kerja sama antar setiap bagian organisasi. Kemampuan terpenting yang dimiliki suatu negara untuk mencapai perubahan sosial dan ekonomi yang signifikan adalah akses terhadap pendidikan berkualitas tinggi di semua tingkat. Selain itu, pendekatan terhadap pendidikan berkualitas tinggi merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan jangka panjang generasi muda dan masa depan suatu bangsa. Untuk mewujudkan visi ini, perlu dipertimbangkan apa saja kemampuan unggul dalam sistem pendidikan dan di semua jenjang Pendidikan (K. Parveen, 2022).

Sekolah merupakan pusat ketika melakukan kegiatan pendidikan, terutama dalam pembentukan karakter. Di lingkungan sekolah, kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran utama dalam membentuk karakter siswa. Dari temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Dengan pendekatan yang mencakup pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, peningkatan intelektual, dan perhatian terhadap individu, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Namun, pengaruh ini tidak terjadi secara otomatis, karena dibutuhkan kompetensi, dukungan kebijakan, dan kondisi organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, penting untuk merancang strategi kepemimpinan yang didasarkan pada bukti-bukti yang dapat menghubungkan teori dengan praktik nyata.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan pustaka yang menyeluruh mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala

sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja guru.

Metode yang digunakan adalah tinjauan sistematis terhadap studi-studi empiris terkini, baik dari dalam maupun luar negeri. Dengan mengidentifikasi pola temuan dan praktik terbaik dari berbagai literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, membaca, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan. Fokusnya adalah mengkaji konsep penilaian kinerja dalam kerangka kepemimpinan transformasional, serta implikasinya terhadap manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber primer: buku-buku manajemen pendidikan, jurnal ilmiah tentang kepemimpinan transformasional, serta literatur mengenai penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber sekunder: artikel, laporan penelitian, peraturan pemerintah, dan dokumen kebijakan pendidikan yang mendukung analisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Manajemen Pendidikan

Manajemen mutu mencakup semua kegiatan dan fungsi yang bertujuan untuk mencapai mutu yang baik, yang juga sering disebut sebagai penjaminan mutu oleh sebagian besar pendidik. Ini adalah strategi yang menyeluruh bertujuan untuk mencapai keunggulan di semua aspek operasional sebuah institusi melalui kerja sama antar setiap bagian dan komponen organisasi. Di sisi lain, membantu institusi, organisasi, atau perusahaan

mencapai tujuan mereka secara lebih efektif sekaligus memaksimalkan kapasitas tim kerja untuk berkembang terus-menerus.

Kemampuan utama yang dimiliki sebuah negara untuk mencapai perubahan sosial dan ekonomi yang besar adalah akses ke pendidikan berkualitas di semua jenjang sekolah. Selain itu, pendekatan terhadap pendidikan berkualitas merupakan faktor utama yang menentukan kemajuan dan kesahajaan generasi muda serta masa depan suatu bangsa. Untuk mewujudkan visi ini, perlu dibahas apa saja atribut keunggulan dalam sistem pendidikan dan di semua tingkatan Pendidikan.

Faktanya administrasi, manajemen, dan disiplin sekolah yang baik bisa memastikan efisiensi dan keunggulan lingkungan sekolah. Harapan dari masyarakat saat ini terhadap kepala sekolah mencakup melakukan berbagai tugas untuk meningkatkan lingkungan pendidikan. Menurut Isaksson (2021), administrator memastikan tugas-tugas akademik dan administratif berorientasi pada tujuan, bahwa staf akademik mematuhi pedoman ketat untuk instruksi dan pengembangan kurikulum, serta bahwa lembaga dijalankan secara efisien dan bertanggung jawab atas semua urusan sekolah. Selain itu, sekolah yang baik memiliki administrasi yang efektif dan staf yang antusias yang berkomitmen untuk mendorong perkembangan dengan filosofi yang baik, visi yang jelas, kerja sama tim, kreativitas, inovasi, serta perhatian terhadap peningkatan berkelanjutan.

Oleh karena itu, administrator sekolah dan guru harus menggunakan praktik-praktik berkualitas dalam pekerjaan mereka dengan siswa. Namun, tujuan ini bisa tercapai jika administrator sekolah mampu menangani dan mendukung tugas-tugas yang terlibat dalam manajemen dan kepemimpinan sekolah. Untuk memaksimalkan efektivitas organisasi dan Manajemen

Mutu (QM), pendekatan utamanya meliputi pemantauan program pendidikan, memuaskan dan melatih staf, memulihkan organisasi sekolah, meningkatkan iklim sekolah, dan lain sebagainya. Memperkenalkan QM, atau komponen perbaikan berkelanjutan, adalah salah satu cara utama untuk membantu meningkatkan standar dan mempertahankan nilai layanan institusi.

Penerapan prinsip-prinsip QM juga telah memberikan keunggulan kompetitif bagi lembaga pendidikan lokal. Oleh karena itu, komponen penting yang didukung oleh QM adalah visi sekolah yang kuat, meningkatkan manajemen harian, menghasilkan staf yang lebih baik, berfokus pada nilai-nilai yang mendorong perkembangan siswa, serta mengembangkan tujuan yang dapat dicapai.

Kepemimpinan Transformasional sebagai Model Ideal dalam Lembaga Pendidikan

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah ternyata sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara mengelola sumber daya manusia secara adaptif dan progresif. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menginspirasi dan mendorong guru untuk mencapai potensi terbaik. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, inovatif, dan kolaboratif.

Kepemimpinan transformasional ini berfokus pada perubahan positif dan pemberdayaan seluruh elemen sekolah, terutama para guru. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menjadi panutan bagi guru dan staf. Mereka membangkitkan semangat bekerja, membangun kepercayaan, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam proses belajar mengajar.

Dalam penerapannya, kepala sekolah transformasional menciptakan visi sekolah yang jelas tentang masa depan, melibatkan seluruh pihak dalam pengambilan keputusan, dan menjadi contoh dalam sikap kerja yang baik. Mereka juga mendorong pengembangan kemampuan guru secara berkelanjutan dan menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kerja sama serta pertumbuhan profesional. Dengan pendekatan ini, sekolah cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, menghadapi tantangan dengan solusi yang inovatif, serta terus meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Empat Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Implikasinya pada SDM

Literatur menyebutkan empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Northouse, 2021). Keempat dimensi ini secara langsung berkaitan dengan cara mengelola tenaga pendidik, seperti pelatihan guru, pengembangan karier, dan pemberdayaan staf. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini biasanya bisa membangkitkan semangat belajar yang berkelanjutan dan meningkatkan loyalitas para guru terhadap institusi.

Dalam kepemimpinan transformasional, ada empat aspek utama yang menjadi dasar dalam membangun gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya dalam lingkungan pendidikan.

Pertama, pengaruh ideal ditunjukkan melalui integritas dan contoh yang baik dari kepala sekolah, sehingga guru dan staf bisa menghormati dan mengikuti arahan mereka dengan percaya diri. Kedua, motivasi inspiratif terlihat dari kemampuan kepala sekolah dalam menyalakan semangat dan menunjukkan

visi yang jelas serta penuh harapan kepada seluruh warga sekolah.

Ketiga, stimulasi intelektual mendorong para guru untuk berpikir lebih luas, kreatif, dan tidak takut mencoba metode pembelajaran baru. Terakhir, perhatian individual terlihat dari kepedulian kepala sekolah terhadap kebutuhan, kemampuan, dan pertumbuhan karier setiap guru secara pribadi.

Dengan menerapkan keempat aspek ini, kepala sekolah dapat menciptakan sistem pengelolaan SDM yang lebih manusiawi, fleksibel, serta berfokus pada pertumbuhan. Dampaknya adalah meningkatnya motivasi internal guru, semangat untuk terus belajar, dan tumbuhnya rasa loyalitas terhadap sekolah.

Strategi Pengelolaan SDM oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai manajer sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menyusun strategi rekrutmen, pengembangan karier, dan retensi guru. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional lebih mungkin menerapkan strategi SDM berbasis kompetensi dan meritokrasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan akuntabel (Nguyen et al., 2020). Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan motivasi kerja guru.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai manajer SDM dalam lingkungan sekolah. Dalam posisi ini, ia bertanggung jawab mengenai perencanaan dan penerapan strategi yang mencakup proses rekrutmen guru berkualitas, pengembangan keahlian secara berkelanjutan, serta upaya menjaga ketahanan kinerja dan retensi guru yang berprestasi. Gaya kepemimpinan transformasional sangat mendukung peran ini, karena didasarkan pada prinsip partisipatif, motivasi dari

dalam, serta pengakuan terhadap kemampuan individu.

Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan transformasional biasanya lebih fokus pada pemilihan guru berdasarkan kompetensi, potensi, dan integritas, bukan hanya dari aspek administratif atau hubungan pribadi.

Mereka membangun lingkungan kerja yang adil, transparan, dan memberi ruang bagi setiap guru untuk berkembang sesuai dengan kekuatan dan minatnya. Di lingkungan seperti ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan dan pencapaian sekolah secara keseluruhan.

Dalam kepemimpinan transformasional, terdapat empat dimensi utama yang menjadi dasar dalam membentuk pola kepemimpinan yang efektif, terutama dalam konteks pendidikan.

Dimensi pertama adalah pengaruh ideal (idealized influence), yaitu keteladanan dan integritas kepala sekolah yang membuat para guru dan staf menghormati dan mengikuti arahannya dengan penuh kepercayaan. Dimensi kedua adalah motivasi inspirasional (inspirational motivation), yaitu kemampuan kepala sekolah untuk membangkitkan semangat dan memberikan visi yang jelas serta penuh harapan bagi seluruh warga sekolah.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi yang dibangun oleh kepala sekolah. Dalam studi oleh Setiawan dan Purwanto (2022), ditemukan hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru dalam aspek penguasaan materi, strategi mengajar, serta pengelolaan kelas. Kepala sekolah yang mampu

memberikan inspirasi dan dukungan personal akan meningkatkan rasa memiliki dan profesionalisme para guru.

Kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan iklim organisasi yang diciptakan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung, saling percaya, serta berorientasi pada pertumbuhan bersama. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif, kepala sekolah mendorong para guru untuk meningkatkan kualitas mengajar mereka, baik dalam menguasai materi, menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, maupun mengelola kelas yang kondusif.

Kepala sekolah yang memberikan inspirasi dan perhatian pribadi terhadap kebutuhan serta aspirasi guru akan membantu memupuk rasa memiliki terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Profesional Guru

Guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional lebih sering mengikuti pelatihan, seminar, dan program pengembangan diri. Mereka lebih terbuka terhadap inovasi dalam pembelajaran dan mampu beradaptasi dengan kebijakan kurikulum baru. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, tetapi juga memperpanjang kemajuan karier para guru.

Guru yang bekerja di bawah kepemimpinan transformasional biasanya memiliki semangat tinggi dalam mengembangkan diri. Mereka lebih aktif mengikuti berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, workshop, maupun program sertifikasi. Gaya kepemimpinan yang penuh inspirasi dan dukungan ini

mendorong guru untuk terus belajar, mengembangkan pengetahuan, baik dalam metode mengajar maupun penggunaan teknologi pendidikan.

Selain itu, guru yang dipimpin secara transformasional lebih terbuka terhadap perubahan dan siap menyesuaikan diri dengan kebijakan kurikulum yang terus berkembang. Mereka tidak hanya mengikuti perubahan, tetapi juga berpartisipasi dalam merancang dan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja kerja jangka pendek, tetapi juga membentuk pola pikir jangka panjang yang berorientasi pada pertumbuhan dan keberlanjutan karier. Dengan demikian, sekolah bisa menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis, progresif, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Penguatan Budaya Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional

Budaya organisasi sekolah adalah salah satu alat penting dalam memajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan fokus pada kualitas (Almutairi et al., 2023). Kepala sekolah yang mampu menghayati nilai integritas, keadilan, dan pemberdayaan akan menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkualitas tinggi.

Dalam konteks manajemen SDM, budaya ini menjadi dasar pembentukan nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendorong efisiensi dan efektivitas kinerja guru serta staf pendidikan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional pun memiliki kemampuan untuk membentuk dan mengarahkan budaya organisasi menuju arah yang lebih positif, inklusif, dan berorientasi pada kualitas.

Gap Penelitian: Keterbatasan Implementasi dalam Konteks Rural dan Sekolah Kecil

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat efektif, masih ada kendala dalam penerapannya di sekolah-sekolah di daerah terpencil atau sekolah kecil yang memiliki sumber daya terbatas. Penelitian oleh Sari et al. (2023) menyebutkan bahwa keterbatasan selang penggunaan fasilitas, tugas administrasi yang banyak, dan kurangnya bantuan dari dinas pendidikan menjadi hambatan utama dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini secara lengkap.

Meskipun kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan kualitas pendidikan, penerapannya tidak selalu berjalan lancar di semua sekolah, terutama yang ada di daerah terpencil atau berskala kecil. Masalah nyata muncul ketika kepala sekolah harus mengambil peran ganda sebagai pemimpin, manajer, dan bahkan guru, meskipun sumber daya yang ada sangat terbatas. Keadaan seperti ini membuat kepala sekolah sulit untuk menjalankan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang memerlukan waktu, perhatian, dan keterlibatan yang intensif terhadap pengembangan guru serta pembentukan budaya sekolah yang progresif.

Kondisi infrastruktur yang buruk, akses terbatas terhadap pelatihan profesional, serta minimnya dukungan dari dinas pendidikan membuat masalah ini semakin parah. Beban administrasi yang berlebihan sering kali menguras energi kepala sekolah, sehingga upaya mereka untuk menjadi pemimpin yang inspiratif dan transformatif sering terganggu. Situasi ini menunjukkan bahwa dibutuhkan kebijakan yang lebih responsif dan dukungan yang nyata dari pihak berwenang agar kepemimpinan transformasional bisa diterapkan secara merata, termasuk di sekolah-sekolah

yang kurang beruntung secara geografis dan struktural.

Peran Supervisi Kepala Sekolah dalam Mendukung Kinerja SDM

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tanggung jawab untuk memastikan kinerja guru memenuhi standar yang diharapkan. Dengan pendekatan transformasional, supervisi berubah menjadi lebih dialogis dan fokus pada pembinaan, bukan hanya pengawasan. Pendekatan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran (Handayani & Nuraini, 2020).

Sebagai supervisor, kepala sekolah bertugas memastikan proses pembelajaran yang dijalankan guru sesuai dengan standar mutu pendidikan. Namun, supervisi yang hanya bersifat kontrol administratif atau pengawasan satu arah tidak efektif. Dengan gaya kepemimpinan transformasional, supervisi menjadi proses dialogis, partisipatif, serta berfokus pada pengembangan kapasitas guru.

Lingkungan supervisi berbasis pembinaan mendorong komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. Umpan balik tidak hanya diberikan dari atasan ke bawahan, tetapi juga memberikan ruang bagi guru untuk merenung dan memberikan masukan. Kepala sekolah berperan sebagai mitra yang mendampingi guru dalam menghadapi tantangan, merancang solusi, dan meningkatkan keterampilan mengajar. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen profesional guru.

Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Guru

Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa

dihargai, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan didorong untuk berkembang, cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan komitmen terhadap sekolah yang lebih tinggi (Mahendra & Hidayat, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi individu, mendorong keikutsertaan guru dalam mengambil keputusan, serta memungkinkan mereka berkembang secara profesional. Ketika peran dan pendapat guru diakui, mereka merasa memiliki dan bangga bekerja di institusi tersebut.

Lingkungan kerja seperti ini membantu mengurangi stres kerja, karena guru tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban, tetapi juga karena rasa tanggung jawab terhadap tujuan bersama. Selain itu, dukungan moral dan emosional dari kepala sekolah juga memberikan ketenangan dan semangat tambahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan kepemimpinan yang inspiratif dan memberdayakan, loyalitas guru terhadap sekolah meningkat, dan kestabilan organisasi juga terjaga.

4. SIMPULAN

Status akreditasi sekolah diperoleh berdasarkan hasil penilaian terhadap setiap standar nasional pendidikan, seperti standar proses, standar isi, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar pengelolaan, standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, serta standar penilaian pendidik. Status akreditasi ini tidak hanya dilihat dari peran pimpinan sekolah dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan, tetapi juga mencakup seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti dinas pendidikan, orang tua siswa, dan kebijakan

pendidikan. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki hubungan dengan status akreditasi sekolah, hal ini menunjukkan bahwa hipotesa yang menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan status akreditasi sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti merekomendasikan beberapa hal, yaitu: (1) Dinas Pendidikan yang mengurus seluruh tingkat sekolah, sebaiknya memberikan bantuan mengacu pada standar nasional pendidikan atau standar pelayanan minimal; (2) Kepala sekolah harus melakukan supervisi pendidikan secara berkelanjutan terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan terkait kinerja atau tugas dan peran mereka serta mengacu pada peraturan yang berlaku; (3) Kepala sekolah harus menciptakan suasana yang nyaman di sekolah sehingga kinerja pendidik dan tenaga kependidikan meningkat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi, D. O., & Alharbi, F. A. (2023). The Impact Of Transformational Leadership On School Culture. *Researchgate*.
<https://www.researchgate.net/publication/374537608>
- Andriadi, D., & Sulistiyo, U. (2024). The Influence Of Transformational And Instructional Leadership Styles Of School Principals On Teacher Performance, Motivation, Job Satisfaction, And Student Achievement In Primary And Secondary Schools. *PPSDP International Journal Of Education*, 3(2).
<https://doi.org/10.59175/Pijed.V3i2.335>
- Handayani, S., & Nuraini, L. (2020). Motivation, Supervision, And Transformational Leadership Style On Discharge Planning Implementation. *International*

- Journal Of Nursing And Health Services*, 3(6), 964–973.
<https://ijnhs.net/index.php/ijnhs/article/download/668/437/4606>
- Isaksson, R. (2021). Excellence For Sustainability—Maintaining The License To Operate. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(5–6), 489–500.
- Mahendra, R., & Hidayat, R. (2021). The Association Between Transformational Leadership And Teachers' Creativity, Professional Resilience, And Job Satisfaction As Mediators. *Researchgate*.
<https://www.researchgate.net/publication/387579989>
- Nguyen, T. T., Pham, H. T., & Tran, Q. T. (2023). Does Transformational Leadership Influence Organisational Culture And Organisational Performance? Empirical Evidence From An Emerging Country. *Researchgate*.
<https://www.researchgate.net/publication/374603502>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory And Practice* (9th Ed.). Sage Publications.
<https://www.amazon.com/Leadership-Practice-Peter-G-Northouse/dp/1544397569>
- Nurrizayani, N., Niswanto, N., & Usman, N. (2024). Empowering Education: Transformational Leadership Creates Inspiring Work Climates To Boost Teacher Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4).
<https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V8i4.9646>
- Parveen, K., Et Al. (2022). Economic Burden Of Private Tutoring At Higher Secondary Level In Pakistan: An Analysis Through Hurder And Linear Regression Model. *Frontiers In Psychology*, 13, 904956.
- Pratiwi, D. H., Hariyati, D., & Purwanto, A. (2025). The Influence Of Principal's Transformational Leadership And Work Motivation On The Performance Of State Junior High School Teachers. *Researchgate*.
<https://www.researchgate.net/publication/390287252>
- Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Transformational Leadership Style: How Principals Can Help To Improve The Quality Of Learning In Elementary School. *Researchgate*.
<https://www.researchgate.net/publication/391631151>
- Setiawan, A., & Purwanto, A. (2022). The Impact Of Transformational Leadership On Teacher Performance. *BPAS Journals*.
<https://bpasjournals.com/library-science/index.php/journal/article/download/3664/3395>
- Sitompul, R. V., & Tung, K. Y. (2023). The Effect Of Transformational Leadership Of School Principal And Learning Organization On Teacher Commitment At South Jakarta SIS School With Motivation As An Intervening Variable. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(1), 85–93.
<https://doi.org/10.51212/Jdp.V16i1.170>