



Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA PATRIOT Kota Bekasi

Mohamad Farkhan Fuadi¹, Akil², Khalid Ramdhani³

^{1,2,3}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Received: 02 Januari 2026

Revised: 16 Januari 2026

Accepted: 28 Januari 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Patriot Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Implementasi dimensi-dimensi tersebut tercermin dalam keteladanan kepala sekolah, pemaparan visi yang konsisten, pemberdayaan guru melalui pelatihan, serta penciptaan iklim kerja kolaboratif. Strategi yang digunakan terbukti mampu meningkatkan motivasi, partisipasi, dan profesionalisme guru. Namun demikian, terdapat sejumlah tantangan dalam pelaksanaannya, antara lain keterbatasan waktu, rendahnya antusiasme sebagian guru terhadap inovasi, serta kesenjangan komunikasi antargenerasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam pengembangan kinerja guru, terutama di lingkungan sekolah menengah berbasis urban-pinggiran.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Strategi Kepemimpinan, Sekolah Menengah.*

(*) Corresponding Author: farhan.faudi@gmail.com

How to Cite: Fuadi, M., Akil, A., & Ramdhani, K. (2026). Transformational Leadership of School Principals in Improving Teacher Performance at PATRIOT High School in Bekasi City. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 49-57. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12128>

PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam proses pembangunan nasional, khususnya dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Keberhasilan suatu sistem pendidikan tidak terlepas dari kontribusi berbagai komponen utama, termasuk kualitas kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja para pendidik. Kepala sekolah, sebagai aktor sentral dalam manajemen pendidikan, bertugas membangun iklim belajar yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara maksimal. Salah satu model kepemimpinan yang dianggap relevan dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Model ini mampu menggerakkan dan menginspirasi seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi yang lebih tinggi dan meningkatkan produktivitas secara menyeluruh (Leithwood & Sun, 2012).

Di Indonesia, peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda strategis nasional yang tercermin dalam berbagai kebijakan, termasuk Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Pratama & Apriani, 2023).

Undang-undang ini menegaskan pentingnya profesionalisme dan kepemimpinan pendidik serta tenaga kependidikan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas. Dalam konteks tersebut, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi kepemimpinan yang mampu mendorong terciptanya iklim kerja yang positif, kolaboratif, dan inovatif. Kepemimpinan transformasional, dengan empat dimensinya—pengaruh idealis, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual—memberikan kerangka yang kuat untuk mewujudkan tujuan tersebut (Windiawan et al., 2024).

Berbagai studi internasional menunjukkan dampak positif kepemimpinan transformasional dalam lingkungan sekolah. Leithwood & Sun (2012) menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas guru di Kanada. Di Malaysia, (Harun et al., 2020) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap pembentukan budaya sekolah yang inovatif. Di Indonesia, penelitian oleh Rafferty & Griffin (2004) menunjukkan bahwa dimensi motivasi inspiratif dan perhatian individual dari kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Jakarta Selatan.

Dari perspektif religius, Al-Qur'an memberikan legitimasi penting terhadap pendidikan dan kepemimpinan. Surah Al-Mujadilah ayat 11 menekankan bahwa Allah meninggikan derajat orang-orang yang berilmu, menegaskan pentingnya pengetahuan dalam kehidupan sosial. Selain itu, Surah An-Nisa ayat 59 menggarisbawahi ketaatan kepada pemimpin, yang dalam konteks pendidikan, merujuk pada tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin secara adil dan bijak.

Meskipun terdapat banyak studi mengenai kepemimpinan transformasional dalam pendidikan, kajian yang secara spesifik meneliti implementasi model kepemimpinan ini di tingkat sekolah menengah atas (SMA), khususnya di daerah pinggiran kota seperti Kota Bekasi, masih terbatas. Sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada jenjang pendidikan dasar atau sekolah di pusat kota besar. Padahal, setiap sekolah memiliki karakteristik sosial dan budaya yang berbeda, sehingga pendekatan kepemimpinan pun perlu disesuaikan dengan konteks lokalnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional di SMA Patriot Kota Bekasi. Fokus utama penelitian adalah mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah menerapkan empat komponen kepemimpinan transformasional, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat penerapan kepemimpinan transformasional, serta menyusun strategi adaptif yang relevan dengan dinamika lokal.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur kepemimpinan pendidikan, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan menengah atas, khususnya di daerah urban pinggiran seperti Bekasi.

Sejalan dengan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dirancang untuk menjawab tiga pertanyaan utama: (1) Bagaimana bentuk kepemimpinan kepala sekolah di SMA Patriot Kota Bekasi? (2) Bagaimana strategi yang

diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan transformasional? dan (3) Apa saja faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) memahami praktik penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam konteks keseharian di SMA Patriot Kota Bekasi; (2) merumuskan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan tersebut; serta (3) mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang menjadi pendukung atau hambatan dalam implementasi kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya kajian akademik mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan menengah di Indonesia. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang tertarik pada dinamika kepemimpinan dan kinerja guru, serta menjadi sumber acuan dalam penyusunan karya ilmiah di bidang kepemimpinan pendidikan.

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan panduan strategis bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan, khususnya dalam merancang kebijakan dan praktik kepemimpinan yang mendorong kinerja guru yang lebih optimal. Hasil temuan juga berpotensi memperkuat kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan calon kepala sekolah, sekaligus memberikan dasar empirik bagi pengambilan keputusan oleh pemangku kebijakan dalam menyusun kebijakan yang mendukung pengembangan kepemimpinan efektif. Di tingkat institusi, hasil penelitian ini dapat menjadi alat evaluatif untuk meninjau dan memperbaiki praktik kepemimpinan yang telah berjalan.

Dari sisi orisinalitas, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dalam tiga hal utama. Pertama, penelitian ini fokus pada konteks lokal yang jarang diteliti, yaitu SMA Patriot Kota Bekasi, yang memiliki dinamika dan tantangan khas dalam pengelolaan sekolah. Kedua, penelitian ini tidak hanya menilai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, tetapi juga mengungkap faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi kepemimpinan tersebut dalam konteks lokal. Ketiga, penelitian ini mengembangkan strategi praktis berbasis temuan lapangan yang dapat diimplementasikan secara langsung oleh kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya, menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.

Dengan pendekatan kontekstual dan komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang relevan dan aplikatif tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah atas, khususnya di daerah urban berkembang seperti Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan mendeskripsikan secara mendalam fenomena kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Patriot Kota Bekasi.

Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena dalam konteks alami, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama (Sugiyono, 2020). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan situasi yang terjadi di lapangan secara sistematis dan factual (S et al., 2024).

Menurut S et al. (2025) Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap kepala sekolah dan guru. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi, seperti dokumen sekolah, laporan kegiatan, dan arsip terkait. Teknik pengambilan data dilakukan secara purposive dan dikembangkan secara snowball, menyesuaikan dengan dinamika temuan di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama, yakni:

1. Observasi, untuk menangkap perilaku, aktivitas, dan interaksi dalam konteks sekolah secara langsung.
2. Wawancara, untuk menggali informasi dari kepala sekolah, guru, dan pihak lain yang relevan mengenai praktik kepemimpinan transformasional.
3. Dokumentasi, untuk memperoleh data tertulis yang mendukung analisis, seperti agenda kegiatan, notulen rapat, atau kebijakan sekolah.

Dalam proses analisis data, digunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan (Sugiyono, 2020):

1. Reduksi data, yaitu proses penyederhanaan dan seleksi informasi yang relevan sejak awal pengumpulan data;
2. Penyajian data, berupa teks naratif, tabel, atau matriks untuk membantu peneliti melihat pola dan hubungan antar data; dan
3. Penarikan kesimpulan/verifikasi, yakni proses menyusun temuan berdasarkan pola dan tema yang muncul selama analisis berlangsung.

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Patriot Kota Bekasi, yang dipilih sebagai lokasi penelitian karena relevansi konteksnya terhadap tujuan penelitian, serta potensi kontribusinya terhadap pengembangan model kepemimpinan di tingkat sekolah menengah.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

SMA Patriot Kota Bekasi merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah tingkat atas swasta yang berlokasi di Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini didirikan pada tanggal 20 September 1982 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Nomor 17/YPPB/XX/82, dan berada di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam penyelenggaraan proses pembelajaran, SMA Patriot Kota Bekasi memiliki total 182 peserta didik yang dilayani oleh 17 tenaga pendidik profesional sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Kepala sekolah yang saat ini memimpin institusi tersebut adalah Ibu Rohada, sementara pengelolaan administrasi teknis dibantu oleh operator sekolah, Dede Suhendi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMA Patriot Kota Bekasi. Hasil studi ini difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu: (1) implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah, (2) strategi yang digunakan kepala sekolah untuk

mendorong peningkatan kinerja guru, serta (3) berbagai faktor pendukung dan hambatan yang memengaruhi keberhasilan penerapan model kepemimpinan tersebut.

Data diperoleh melalui teknik triangulasi, yang mencakup observasi langsung, wawancara mendalam, dan analisis dokumen yang relevan. Berdasarkan data tersebut, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dianalisis melalui empat dimensi utama, yakni perhatian individual (*individual consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), serta pengaruh ideal (*idealized influence*). Keempat dimensi ini secara komprehensif merepresentasikan karakteristik kepemimpinan transformasional yang diterapkan di lingkungan SMA Patriot Kota Bekasi. Temuan penelitian ini dijelaskan secara rinci pada bagian berikutnya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Transformasional

Kepala SMA Patriot Kota Bekasi menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui pengaruh ideal (*idealized influence*). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kepala sekolah menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, etos kerja, dan keteladanan. Kepala sekolah hadir lebih awal dari guru dan siswa, menyapa siswa secara langsung, dan menggantikan guru yang berhalangan. Perilaku ini mendorong guru untuk meniru kedisiplinan dan menunjukkan peningkatan partisipasi tanpa perlu instruksi langsung.

Guru dan wakil kepala sekolah mengonfirmasi bahwa kepala sekolah konsisten menampilkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kepemimpinan yang visioner. Prinsip-prinsip transformasional yang teridentifikasi antara lain simplikasi (penegasan visi), motivasi (ketulusan dan empati), inovasi (pengembangan ide dan kebijakan strategis), serta mobilitas (pemberdayaan seluruh warga sekolah).

Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencerminkan indikator *inspirational motivation*. Kepala sekolah secara aktif memaparkan visi dan misi sekolah dalam setiap forum resmi dan informal, serta memastikannya dipahami oleh seluruh warga sekolah. Strategi yang diterapkan mencakup pelatihan rutin, dorongan untuk melanjutkan pendidikan, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif dan inklusif.

Wakil kepala sekolah menyatakan bahwa kepala sekolah melibatkan guru dan staf dalam perencanaan program sekolah serta memberikan pembinaan personal dan profesional. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah menyediakan fasilitas pengembangan diri, seperti pelatihan, bimbingan teknis, hingga olahraga bersama, yang berfungsi sebagai pendekatan non-formal untuk membangun solidaritas dan meningkatkan kinerja kolektif.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional

Beberapa indikator transformasional yang mendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah meliputi:

1. *Idealized Influence*: Disiplin tinggi kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang positif.
2. *Intellectual Stimulation*: Kepala sekolah mendorong guru mengemukakan ide dan berinovasi, dengan dukungan sumber daya manusia yang beragam dan berkompotensi.

3. *Individualized Consideration*: Hubungan kerja yang harmonis memudahkan kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru dan staf.
4. *Inspirational Motivation*: Penyampaian visi-misi yang konsisten dan motivasi berkelanjutan mendorong tercapainya tujuan bersama.

Namun demikian, ditemukan sejumlah kendala dalam penerapan kepemimpinan transformasional, antara lain:

1. *Idealized Influence*: Keterbatasan waktu kepala sekolah saat harus menggantikan guru yang absen mengganggu pelaksanaan program strategis lainnya.
2. *Intellectual Stimulation*: Tidak semua guru dan staf menunjukkan antusiasme terhadap pengembangan ide atau peningkatan kinerja.
3. *Individualized Consideration*: Manajemen waktu yang belum optimal dan pengaruh senioritas dalam hubungan kerja menjadi tantangan tersendiri.
4. *Inspirational Motivation*: Terbatasnya waktu kepala sekolah untuk menyampaikan motivasi personal secara merata kepada seluruh staf.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala SMA Patriot Kota Bekasi menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif, sebagaimana tercermin dalam kedisiplinannya, keteladanan, dan pendekatannya yang humanis terhadap warga sekolah. Kepala sekolah hadir lebih awal daripada guru dan siswa, berkeliling kelas untuk memastikan kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik, serta menanggapi permasalahan dengan pendekatan yang solutif. Hal ini mencerminkan karakteristik *individualized consideration*, yaitu perhatian terhadap kebutuhan dan potensi individu sebagaimana dikemukakan Bass dalam teori kepemimpinan transformasional (Wirawan, 2013).

Kepemimpinan kepala sekolah juga mengedepankan prinsip-prinsip keadilan, pemberdayaan, partisipasi, dan penghargaan. Pemimpin memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, tanpa membedakan antara staf senior dan junior, serta menanamkan budaya kerja yang inklusif dan demokratis. Tindakan ini mendorong terbentuknya iklim kerja yang sehat dan produktif, yang ditunjang dengan komunikasi terbuka serta kepercayaan yang tinggi terhadap staf dalam melaksanakan tugas. Penghargaan diberikan baik dalam bentuk intrinsik (kepuasan kerja) maupun ekstrinsik (promosi), sejalan dengan pandangan Prabu & Wijayanti (2016) mengenai pentingnya pengakuan terhadap kinerja.

Kepala sekolah juga berhasil membangun visi yang jelas dan dikelola secara efektif. Visi tersebut, yaitu membentuk peserta didik yang berkarakter dan peduli lingkungan, dikomunikasikan secara konsisten dalam berbagai forum sekolah. Dalam implementasinya, kepala sekolah memotivasi guru untuk mendukung visi tersebut melalui pendekatan inspiratif, menjadi *role model*, serta membangun budaya organisasi berbasis pembelajaran dan kolaborasi. Aspek-aspek ini mencerminkan karakteristik *inspirational motivation* dan *idealized influence* yang menjadi pilar kepemimpinan transformasional (Robbins & Judge, 2017).

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diwujudkan melalui pendekatan *intellectual stimulation*, yakni dengan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Kepala sekolah aktif membina guru dalam penggunaan teknologi, menyelenggarakan lomba inovasi pembelajaran, serta mendukung penerapan media pembelajaran yang menarik dan

berbasis IT. Tindakan ini merangsang guru untuk berpikir kritis, mengevaluasi pendekatan mengajar mereka, dan beradaptasi terhadap perubahan.

Kepala sekolah juga menyediakan berbagai pelatihan guna meningkatkan kompetensi profesional guru. Program pelatihan ini mencerminkan peran pemimpin sebagai fasilitator pembelajaran, yang menciptakan lingkungan kerja kondusif untuk pengembangan kapasitas individu. Selain itu, dukungan kepala sekolah terhadap ide-ide baru dari guru menunjukkan adanya kolaborasi yang kuat dan kepemimpinan yang kolektif, sesuai dengan indikator kepemimpinan transformasional seperti kreativitas, evaluasi diri, dan kepemimpinan partisipatif.

Dampak dari strategi ini terlihat pada peningkatan motivasi dan rasa percaya diri guru dalam mengimplementasikan pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga mitra bagi guru dalam membangun kualitas pendidikan, sebagaimana diharapkan dalam pendekatan kepemimpinan transformasional.

Empat komponen utama kepemimpinan transformasional mendukung keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya.

1. *Idealized Influence*: Kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam disiplin dan etos kerja. Perilaku ini menumbuhkan respek dan kepercayaan dari guru dan staf.
2. *Intellectual Stimulation*: Guru merespons positif terhadap dorongan inovasi yang diberikan kepala sekolah, didukung oleh kemampuan teknologi yang memadai.
3. *Individualized Consideration*: Tercipta hubungan kerja yang harmonis dan komunikatif. Kepala sekolah membuka ruang dialog untuk menyampaikan keluhan serta memberikan solusi secara personal.
4. *Inspirational Motivation*: Visi dan misi sekolah dikomunikasikan secara efektif melalui forum rapat dan media visual, sehingga memudahkan penyelarasan program kerja dengan tujuan sekolah.

Meskipun secara umum kepemimpinan transformasional telah berjalan baik, beberapa kendala masih ditemukan:

1. *Idealized Influence*: Kepala sekolah sering kali harus menggantikan guru yang terlambat mengajar, mengorbankan waktu untuk program strategis lainnya.
2. *Intellectual Stimulation*: Tidak semua guru memiliki rasa percaya diri yang kuat, terutama guru-guru senior menjelang pensiun yang enggan mengikuti kegiatan pelatihan.
3. *Individualized Consideration*: Manajemen waktu yang kurang optimal menghambat keterlibatan penuh dalam rapat dan kegiatan kolaboratif. Selain itu, jarak psikologis antara guru senior dan junior masih menjadi hambatan dalam komunikasi antarstaf.
4. *Inspirational Motivation*: Banyaknya program dan kegiatan menyebabkan keterbatasan waktu kepala sekolah dalam mendampingi secara intensif pelaksanaan program-program tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan lapangan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara konsisten melalui empat dimensi utama, yakni pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*),

dan perhatian individual (*individualized consideration*). Kepala sekolah berperan sebagai teladan dalam kedisiplinan dan etos kerja, membangun komunikasi efektif, serta menanamkan visi sekolah secara inklusif dan inspiratif kepada seluruh warga sekolah.

Strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pemberdayaan profesional melalui pelatihan, pembinaan personal, penyediaan sarana inovatif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif. Guru didorong untuk aktif berinovasi dan mengembangkan diri, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik dari aspek profesionalisme maupun psikososial.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional, antara lain keterbatasan waktu kepala sekolah, kesenjangan partisipasi antarstaf, serta hambatan komunikasi yang bersumber dari senioritas dan perbedaan latar belakang. Meskipun demikian, keberhasilan kepala sekolah dalam menavigasi hambatan-hambatan tersebut dengan pendekatan humanis dan kolaboratif menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang adaptif terhadap konteks lokal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Model kepemimpinan ini relevan untuk diterapkan di sekolah-sekolah menengah, khususnya di kawasan urban pinggiran seperti Kota Bekasi, yang memiliki kompleksitas tersendiri dalam pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan studi kepemimpinan pendidikan, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi para pemimpin sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan mutu pendidikan yang kontekstual dan berkelanjutan.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan terkait dengan pelaksanaan penelitian, penulisan, maupun publikasi artikel ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Akil dan Bapak Khalid Ramdhani selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan konstruktif selama proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada tim redaksi *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* atas kesempatan dan kerja sama yang telah diberikan dalam proses publikasi artikel ini.

Penghargaan dan apresiasi turut disampaikan kepada seluruh jajaran staf dan manajemen SMA Patriot Kota Bekasi atas dukungan, kerja sama, serta keterbukaan informasi yang memungkinkan kelancaran pelaksanaan penelitian. Tak lupa, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Komunitas Scholr yang telah memberikan pendampingan dan kontribusi penting dalam penyempurnaan naskah dan alur publikasi artikel ini.

REFERENSI

- Harun, Z., A. Ghani, M. F., Mohd Radzi, N., & Ismail, Z. (2020). Leadership within Religious-Based School in Malaysia: A Meta-Analysis Study. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 129–162. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.67>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The Nature and Effects of Transformational School Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *SUPREMASI HUKUM*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- S, G. N., Faridah, H., Masrifah, & Pratama, D. E. (2024). Tanggung Jawab Pidana Terhadap Masyarakat Yang Mengajak Orang Lain Untuk Golput Dalam Pemilu. *KRTHA BHAYANGKARA*, 18(2), 328–342. <https://doi.org/10.31599/krtha.v18i2.755>
- S, G. N., Prijayanti, R. N., Faridah, H., & Pratama, D. E. (2025). *Mengenal Jenis-Jenis Tindak Pidana Pers dalam Peraturan Hukum Pidana Pers di Indonesia*. Deepublish.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Windiawan, W., Hartinah, S., & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2892–2903. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1387>
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Rajawali Pers.