

## Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Sumber Daya Guru Di Lingkungan Kecamatan Ulubelu

Sukawati<sup>1</sup>, Tri Yuni Hendrowati<sup>2</sup>, Fatqul Hajar Aswad<sup>3</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Pringsewu, Lampung

Email: [sukowati45@gmail.com](mailto:sukowati45@gmail.com)

Diterima: 9 Juli 2025, Revisi: 15 Juli 2025, Dipublikasikan: 10 Agustus 2025

### **Abstract**

*This study aims to explore the implementation of transformational leadership by school principals in the development of teachers' competencies in elementary schools in Ulubelu District, Tanggamus Regency. The research method used was in-depth interviews, observation, and document study with principals, teachers, and other related parties. The findings of the study reveal that the principals implement transformational leadership in four key aspects: planning, organizing, implementation, and evaluation of the teacher development program. The planning process is carried out participatively, task organization is based on competency, the program is implemented collaboratively, and evaluation is conducted continuously through supervision and reflection. The implementation of transformational leadership has a positive impact on the improvement of teaching quality and teachers' competencies. The study suggests strengthening teacher involvement in long-term planning, empowering senior teachers, utilizing technology, and enhancing a data-driven evaluation system for further development.*

**Keywords:** transformational leadership, teacher competency development, elementary schools, planning, evaluation

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di sekolah dasar di Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus. Metode yang digunakan adalah wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi dengan kepala sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam empat aspek utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru. Proses perencanaan dilakukan secara partisipatif, pengorganisasian tugas dilakukan berdasarkan kompetensi, pelaksanaan program dilakukan secara kolaboratif, dan evaluasi dilakukan secara berkelanjutan dengan supervisi dan refleksi. Penerapan kepemimpinan transformasional ini berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan kompetensi guru. Penelitian ini memberikan saran untuk memperkuat keterlibatan guru dalam perencanaan jangka panjang, pemberdayaan guru senior, pemanfaatan teknologi, serta penguatan sistem evaluasi berbasis data untuk pengembangan lebih lanjut.*

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, pengembangan kompetensi guru, sekolah dasar, perencanaan, evaluasi

## Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional di sekolah dasar telah menjadi fokus penting bagi pengembangan kualitas pendidikan karena berkaitan langsung dengan motivasi guru, budaya kerja yang kolaboratif, dan capaian pembelajaran siswa. Kepemimpinan transformasional menekankan visi bersama, inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual yang mendorong guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka (Salenussa, Kempa, Lekatompessy, & Rumfot, 2024; Roesminingsih & Windasari, 2025; Wilson Heenan, De Paor, Lafferty, & Mannix McNamara, 2023; Wang, Wang, Liu, & Fan, 2024). Studi internasional juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan peningkatan iklim sekolah dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran inovatif (Alzoraiki et al., 2023). Temuan-temuan ini mempertegas bahwa kepala sekolah dengan gaya transformasional dapat berperan bukan hanya sebagai pengatur administrasi, tetapi juga sebagai penggerak perubahan strategis di sekolah.

Namun demikian, praktik kepemimpinan transformasional di banyak sekolah dasar di Indonesia belum sepenuhnya optimal. Dalam konteks nyata, kepala sekolah sering kali lebih fokus pada manajemen administratif daripada pengembangan kualitas pembelajaran dan pemberdayaan guru (Handayani & Santoso, 2020; Lede, Agung, Wisna, & Dantes, 2024; Nurrizayani, Niswanto, & Usman, 2024; Odutayo & Adewuyi, 2024). Hal ini berdampak pada rendahnya keterlibatan guru dalam kegiatan profesional dan inovasi pedagogis, yang pada akhirnya memperlambat perubahan budaya sekolah yang berorientasi pada mutu (Rahmawati, Wibowo, & Setiawan, 2024). Kesenjangan antara praktik di lapangan dan standar ideal kepemimpinan transformasional menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam dan strategi implementasi yang lebih praktis.

Fenomena gap antara teori dan praktik ini menjadi lebih nyata ketika kita melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil nyata dalam konteks pembelajaran. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu diterjemahkan ke dalam peningkatan otonomi guru atau iklim sekolah yang mendukung inovasi tanpa dukungan struktur organisasi yang kuat (Wang et al., 2024; Surwiti, Widodo, Sumaryoto, & Prasetyono, 2025). Selain itu, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi guru sering dimediasi oleh faktor seperti job satisfaction dan work motivation (Mardalena et al., 2024; Waheed, Naz, & Arshad, 2023). Kondisi ini menandakan bahwa penelitian yang hanya melihat kepemimpinan transformasional secara langsung masih kurang menangkap kompleksitas dinamika sekolah dasar di Indonesia.

Karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya mengkaji lebih lanjut bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dioperasionalkan untuk meningkatkan inovasi pembelajaran dan profesionalisme guru, termasuk melalui mediator seperti komunitas belajar profesional (PLC) dan iklim sekolah yang kondusif (Roesminingsih & Windasari, 2025; Alzoraiki et al., 2023; Polatcan, Arslan, & Balci, 2023; Fitri, Gunawan, & Annas, 2024). Pendekatan ini tidak hanya memperluas wawasan teoretis, tetapi juga memberikan konteks empiris yang relevan bagi praktik kepemimpinan pendidikan dasar di era perubahan kurikulum dan tuntutan pembelajaran abad ke-21. Dengan demikian, strategi implementasi

kepemimpinan yang lebih holistik dan kontekstual diharapkan dapat meningkatkan dampak transformasional di sekolah dasar.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus empirisnya terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan inovasi pembelajaran dan profesionalisme guru dalam konteks implementasi kurikulum Merdeka dan tantangan pendidikan kontemporer. Meski berbagai studi telah mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru atau budaya sekolah (Handayani & Santoso, 2020; Odutayo & Adewuyi, 2024; Arifin, Yusuf, & Prasetyo, 2021), masih sedikit yang secara komprehensif menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan strategi peningkatan praktik pembelajaran di sekolah dasar Indonesia. Penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan pendekatan yang lebih aplikatif dan kontekstual.

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah, pengawas, dan pembuat kebijakan dalam merancang program pelatihan dan pembinaan kepemimpinan transformasional yang lebih efektif dan relevan dengan realitas sekolah dasar. Peningkatan kapasitas kepemimpinan ini diharapkan dapat menghasilkan sekolah dasar yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan, sekaligus memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan.

## **Metode**

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi dalam kehidupan sosial di sekolah-sekolah dasar. Pendekatan kualitatif ini lebih menekankan pada pemahaman makna, pengalaman, serta realitas sosial yang dialami oleh subjek penelitian. Peneliti menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan autoetnografi, di mana peneliti tidak hanya mengamati sebagai pihak eksternal, tetapi juga berperan aktif dalam konteks yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah dasar.

### *Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian Lokasi Penelitian dan Waktu*

Penelitian ini dilaksanakan di tiga sekolah dasar di Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus: SDN 1 Air Abang: Sekolah ini dipilih karena memiliki kepala sekolah yang baru menjabat namun mampu memberikan inovasi yang signifikan dalam manajemen sekolah dan pembelajaran. SDN 1 Karangrejo: Memiliki kepala sekolah dengan pengalaman yang panjang dalam memimpin berbagai sekolah, membawa dampak positif pada pengelolaan organisasi dan budaya kerja sekolah. SDN 2 Ngarip: Sekolah ini dikenal berprestasi di tingkat kecamatan dan kabupaten, memiliki budaya berprestasi yang sangat mendukung penelitian ini. Pemilihan sekolah-sekolah tersebut bertujuan untuk melihat variasi kepemimpinan dan pengelolaan sekolah yang berbeda-beda, mulai dari kepala sekolah baru dengan inovasi hingga kepala sekolah yang berpengalaman dan sekolah dengan budaya prestasi yang kuat. Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, dari Juni- November 2025.

### *Sumber Data*

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber utama: Data Primer: Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi dengan kepala sekolah, guru, dan staf di tiga sekolah. Mereka dipilih berdasarkan relevansi pengalaman mereka dalam kepemimpinan dan pengelolaan sekolah. Data Sekunder: Data sekunder diperoleh dari dokumen tertulis seperti laporan kegiatan sekolah, arsip administrasi, catatan prestasi, dan dokumen lainnya yang dapat mendukung data primer.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Peneliti mengamati secara langsung kegiatan di sekolah, baik interaksi antara kepala sekolah, guru, maupun siswa. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman tentang implementasi program, pengelolaan sekolah, serta budaya kerja yang ada di sekolah. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali pandangan mereka mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap pengembangan budaya kerja di sekolah. Wawancara ini bersifat semi-struktural, di mana peneliti menggunakan daftar pertanyaan tetapi tetap memberi ruang bagi narasumber untuk menjelaskan lebih lanjut.

### *Teknik Analisis Data*

Reduksi Data. Data yang terkumpul melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi akan disederhanakan dan difokuskan pada hal-hal yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian Data. Hasil data akan disajikan secara naratif untuk memudahkan pemahaman mengenai praktik kepemimpinan transformasional di sekolah dasar. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, peneliti akan menarik kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian, terutama mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya guru di Kecamatan Ulubelu.

### *Keabsahan Data*

Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu: Triangulasi Sumber. Membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan seperti kepala sekolah, guru, dan staf sekolah. Triangulasi Teknik: Menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk memastikan data yang diperoleh konsisten. Triangulasi Waktu: Pengumpulan data dilakukan pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi dari informan yang sama.

## **Hasil dan Pembahasan**

### *Hasil Analisis Terkait Profesionalisme Guru*

Berdasarkan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi yang dilakukan di tiga sekolah dasar di Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus, hasil penelitian ini menyajikan temuan mengenai kepemimpinan transformasional dalam pengembangan kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hasil penelitian dibagi ke dalam empat aspek utama: perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru.

#### *Perencanaan Program Pengembangan Guru*

Proses perencanaan pengembangan guru dimulai dengan penyusunan visi dan misi yang dilakukan secara partisipatif. Kepala sekolah mengajak guru, staf, komite sekolah, dan orang tua untuk merumuskan visi dan misi yang relevan dengan kebutuhan sekolah dan tuntutan Kurikulum Merdeka. Informan kepala sekolah menjelaskan bahwa analisis kebutuhan sekolah dan kondisi internal menjadi dasar utama dalam penyusunan visi dan misi.

Informan 01/PKs/W/SD.2N/6/2025 menyatakan bahwa, "Penyusunan visi dan misi dilakukan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan sekolah, sekaligus menganalisis kekuatan internal yang dimiliki. Setiap sekolah memang memiliki visi, namun perbedaan kondisi menuntut kita merumuskan visi yang sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa." Hal serupa disampaikan oleh Informan 03/PKs/W/SD.1A/6/2025, yang menambahkan, "Penyusunan visi dilakukan melalui evaluasi bersama pada awal tahun ajaran dengan menelaah ulang kesesuaianya terhadap arah pengembangan sekolah dan tuntutan Kurikulum Merdeka."

Guru-guru juga merasa dilibatkan dalam proses ini. Informan 01/PG/W/SD.2N/6/2025 menegaskan, "Visi dan misi sekolah cukup mendukung pengembangan kompetensi guru karena menjadi arah bersama yang mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi." Informan 03/PG/W/SD.1A/6/2025 mengungkapkan, "Visi dan misi sekolah dinilai sangat mendukung karena menjadi pedoman jelas dalam perencanaan program yang berdampak langsung pada pengembangan kompetensi guru."

#### *Pengorganisasian Program Pengembangan Guru*

Pengorganisasian program pengembangan guru dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan kompetensi masing-masing guru. Kepala sekolah menunjuk tim atau koordinator yang bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan pengembangan, seperti tim "MELEK TEKNOLOGI" di SDN 1 Air Abang.

Informan 01/POKs/W/SD.2N/7/2025 menjelaskan, "Sekolah membagi tugas sesuai kompetensi masing-masing guru, termasuk memberikan penugasan kepada guru senior atau berprestasi untuk mendampingi rekan guru lainnya." Informan 02/POKs/W/SD.1K/7/2025 menambahkan, "Pembagian tugas dan peran guru dibagi sesuai kompetensi yang dimiliki masing-masing." Kepala sekolah memastikan pembagian tugas dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan, sehingga guru merasa dihargai dan dapat berkontribusi secara optimal.

Informan 03/POKs/W/SD.1A/7/2025 mengungkapkan, "Sekolah menerapkan prinsip berbagi keahlian antar guru, sehingga setiap guru dapat menjadi narasumber sesuai kompetensinya, dengan komunitas belajar dan pendampingan yang memungkinkan semua guru saling membantu tanpa hierarki." Hal ini memperkuat sistem pengorganisasian yang kolaboratif di ketiga sekolah.

#### *Pelaksanaan Program Pengembangan Guru*

Pelaksanaan program pengembangan guru dilakukan dengan pendekatan yang kolaboratif dan terstruktur. Kepala sekolah berperan aktif dalam setiap kegiatan,

memberikan teladan, dan mendorong guru untuk terus berinovasi. Program yang dilaksanakan meliputi workshop, pelatihan internal, supervisi akademik, dan kegiatan berbagi praktik baik antar guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan, membuka ruang diskusi, dan memberikan dukungan moral.

Informan 01/PLKs/W/SD.2N/6/2025 menjelaskan, "Kepala sekolah memberi teladan dengan mencontoh gaya kepemimpinan kepala sekolah senior yang telah berhasil membangun budaya kerja positif." Informan 02/PLKs/W/SD.1K/6/2025 juga menyatakan, "Menekankan pada keteladanan, kedisiplinan, dan pemberdayaan guru." Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang mendukung pengembangan guru, tidak hanya sebagai pengarah atau pengawas.

Informan 01/PLG/W/SD.2N/6/2025 menyebutkan, "Kegiatan KOMBEL sangat bermanfaat karena membantu membangun jiwa kekeluargaan serta budaya kerja yang kolaboratif yang mendorong saya untuk terus berkembang." Informan 03/PLG/W/SD.1A/6/2025 menambahkan, "Kegiatan KOMBEL sangat membantu meningkatkan kemampuan serta memperluas wawasan profesional."

#### *Evaluasi dan Pengawasan Program Pengembangan Guru*

Evaluasi terhadap program pengembangan guru dilakukan secara rutin melalui supervisi kelas, refleksi pembelajaran, dan diskusi hasil pelatihan. Kepala sekolah bekerja sama dengan guru dan pengawas untuk memantau perkembangan kompetensi guru, yang dilihat dari perubahan dalam praktik pembelajaran dan hasil belajar siswa. Evaluasi ini memberikan gambaran jelas mengenai efektivitas program pengembangan yang dilaksanakan.

Informan 01/PEKs/W/SD.2N/5/2025 mengungkapkan, "Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah, rekan guru, komite sekolah, wali murid, serta masyarakat. Evaluasi perkembangan guru secara khusus melibatkan kepala sekolah dan pengawas." Informan 03/PEKs/W/SD.1A/5/2025 juga menjelaskan, "Evaluasi dilakukan setiap hari melalui percakapan reflektif antara kepala sekolah dan guru."

Informan 01/PEG/W/SD.2N/7/2025 mengungkapkan, "Mekanisme evaluasi dilakukan melalui supervisi, refleksi bersama, dan tindak lanjut terukur sehingga sekolah dapat menilai efektivitas program dan menentukan langkah perbaikan berikutnya." Informan 02/PEG/W/SD.1K/7/2025 menambahkan, "Pemantauan dilakukan melalui supervisi, observasi, dan refleksi serta dilanjutkan dengan PKG hingga hasil belajar siswa di akhir semester."

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di tiga sekolah dasar di Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus, ditemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berperan signifikan dalam pengembangan kompetensi guru. Penelitian ini mengungkapkan bahwa proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru di tiga sekolah ini mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menekankan partisipasi, pemberdayaan, dan pengembangan kapasitas guru. Pembahasan ini akan mengaitkan temuan dari penelitian dengan literatur yang relevan terkait kepemimpinan transformasional dan pengembangan profesionalisme guru.

### *Perencanaan Program Pengembangan Guru*

Proses perencanaan yang dilakukan di ketiga sekolah mencerminkan ciri khas kepemimpinan transformasional yang melibatkan berbagai pihak dalam penyusunan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah secara aktif melibatkan guru, staf, komite sekolah, dan orang tua untuk merumuskan visi dan misi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan tuntutan Kurikulum Merdeka. Informan 01/PKs/W/SD.2N/6/2025 menjelaskan bahwa penyusunan visi dilakukan dengan terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan sekolah dan kekuatan internal yang dimiliki oleh sekolah, yang mencerminkan pendekatan berbasis analisis situasional. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alzoraiki et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mengutamakan kolaborasi dalam penyusunan visi untuk meningkatkan keterlibatan seluruh anggota dalam mencapai tujuan bersama.

Informan 03/PKs/W/SD.1A/6/2025 menambahkan bahwa penyusunan visi dan misi dilakukan melalui evaluasi yang melibatkan seluruh warga sekolah, termasuk komite dan orang tua, untuk memastikan keselarasan dengan karakteristik peserta didik dan tuntutan kurikulum. Hal ini sesuai dengan prinsip kepemimpinan transformasional yang mengutamakan pembentukan visi yang jelas dan relevan, yang mampu menginspirasi semua pihak untuk bekerja menuju tujuan yang sama (Waheed, Naz, & Arshad, 2023).

Guru-guru merasa bahwa visi dan misi sekolah yang disusun secara partisipatif mendukung pengembangan kompetensi mereka. Informan 01/PG/W/SD.2N/6/2025 mengungkapkan bahwa visi dan misi sekolah memberikan arah yang jelas bagi pengembangan guru, yang mendorong mereka untuk terus belajar dan berinovasi. Hal ini memperkuat temuan Handayani & Santoso (2020) yang menunjukkan bahwa visi yang jelas dan mendukung pembelajaran berkelanjutan dapat meningkatkan komitmen dan motivasi guru.

### *Pengorganisasian Program Pengembangan Guru*

Proses pengorganisasian program pengembangan guru di ketiga sekolah dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan kompetensi masing-masing guru. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru mendapatkan peran yang sesuai dengan kemampuannya, yang memungkinkan mereka berkontribusi secara optimal. Informan 01/POKs/W/SD.2N/7/2025 menjelaskan bahwa guru senior diberikan tanggung jawab untuk mendampingi guru lainnya, yang menciptakan suasana kolaboratif dan memungkinkan pembelajaran antar guru.

Pengorganisasian ini memperkuat prinsip pemberdayaan dalam kepemimpinan transformasional. Informan 03/POKs/W/SD.1A/7/2025 menambahkan bahwa sekolah menerapkan prinsip berbagi keahlian antar guru, di mana setiap guru dapat menjadi narasumber sesuai kompetensinya, yang mendukung terciptanya budaya kolaborasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Al Tanzim (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang membagi tanggung jawab secara adil dan memberdayakan anggota tim dapat memperkuat kolaborasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penerapan pembagian tugas yang adil ini juga dapat meningkatkan rasa saling menghargai di antara guru, yang menjadi faktor penting dalam pengembangan

kualitas pendidikan (Arifin, Yusuf, & Prasetyo, 2021). Dalam konteks ini, pemberdayaan guru melalui pengorganisasian yang terstruktur dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap program pengembangan guru dan berdampak positif pada hasil pembelajaran.

### *Pelaksanaan Program Pengembangan Guru*

Pelaksanaan program pengembangan guru di ketiga sekolah ini dilakukan dengan pendekatan kolaboratif dan terstruktur. Kepala sekolah berperan aktif dalam setiap kegiatan, memberikan teladan, dan mendorong guru untuk terus berinovasi. Informan 01/PLKs/W/SD.2N/6/2025 menjelaskan bahwa kepala sekolah memberi teladan dengan mencantoh gaya kepemimpinan kepala sekolah senior yang telah berhasil membangun budaya kerja positif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya mengarahkan tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan pengembangan guru, yang merupakan ciri utama dari kepemimpinan transformasional (Fitri, Gunawan, & Annas, 2024).

Informan 03/PLG/W/SD.1A/6/2025 menambahkan bahwa kegiatan KOMBEL (Komunitas Belajar) sangat bermanfaat dalam memperkuat budaya kolaboratif di kalangan guru, yang memungkinkan mereka berbagi praktik baik dan mendiskusikan tantangan dalam mengajar. Program ini juga memberikan kesempatan bagi guru untuk berinovasi dan meningkatkan kompetensinya dalam suasana yang mendukung. Penelitian Lede et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung pengembangan komunitas belajar dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

### *Evaluasi dan Pengawasan Program Pengembangan Guru*

Evaluasi terhadap program pengembangan guru dilakukan secara rutin melalui supervisi kelas, refleksi pembelajaran, dan diskusi hasil pelatihan. Informan 01/PEKs/W/SD.2N/5/2025 mengungkapkan bahwa evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru, komite sekolah, dan masyarakat untuk menilai efektivitas program pengembangan yang dijalankan. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan secara komprehensif dan melibatkan berbagai pihak yang terkait, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai dampak dari program pengembangan guru.

Informan 03/PEKs/W/SD.1A/5/2025 menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan setiap hari melalui percakapan reflektif antara kepala sekolah dan guru, yang menciptakan ruang untuk umpan balik langsung dan perbaikan berkelanjutan. Penelitian Nguyen, Do, & Le (2023) menyatakan bahwa evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan diskusi reflektif dapat memperbaiki implementasi kebijakan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini juga sejalan dengan temuan Roesminingsih & Windasari (2025) yang menekankan pentingnya evaluasi dan pengawasan dalam memperbaiki pelaksanaan program pengembangan guru.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di tiga sekolah dasar di Kecamatan

Ulubelu, Kabupaten Tanggamus, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berperan penting dalam pengembangan kompetensi guru. Proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru di sekolah-sekolah tersebut telah dilakukan secara kolaboratif, terstruktur, dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Kepala sekolah mengajak guru, staf, komite sekolah, dan orang tua dalam merumuskan visi dan misi yang mendukung pengembangan guru. Pembagian tugas dalam pengorganisasian program dilakukan sesuai dengan kompetensi masing-masing guru, menciptakan suasana kolaboratif dan pemberdayaan. Pelaksanaan program pengembangan guru dilakukan dengan pendekatan kolaboratif, di mana kepala sekolah berperan aktif memberi teladan dan mendukung guru untuk terus berinovasi. Evaluasi dilakukan secara rutin dengan supervisi kelas, refleksi pembelajaran, dan diskusi hasil pelatihan, yang membantu memantau perkembangan kompetensi guru. Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional ini berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru.

Sebagai langkah perbaikan, pertama, keterlibatan guru dalam perencanaan jangka panjang dapat diperkuat, terutama dalam merancang pelatihan yang lebih terarah sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Kedua, pemberdayaan guru senior sebagai mentor atau fasilitator dapat ditingkatkan untuk memperkuat budaya kolaboratif. Ketiga, sekolah perlu menggandeng lembaga pendidikan atau perguruan tinggi untuk menyediakan pelatihan eksternal guna mendukung pengembangan guru secara berkelanjutan. Keempat, pemanfaatan teknologi untuk mendukung program pengembangan guru harus lebih intensif, termasuk melalui pelatihan digital dan webinar. Terakhir, meskipun evaluasi dilakukan secara rutin, penguatan sistem pengawasan yang lebih terstruktur dan berbasis data akan mempercepat identifikasi kendala dan solusi yang lebih efektif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan pengembangan guru di sekolah-sekolah dasar dapat terus optimal, sehingga kualitas pendidikan semakin meningkat.

## Daftar Pustaka

- Al-Tanzim, M. (2022). *Effect of organizational culture, principal leadership, and motivation on teacher performance in madrasah*. *Jurnal Pendidikan*, 34(3), 211–223. <https://doi.org/10.1177/1741143220968165>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). *Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance*. *Sustainability*, 15(5), 4620. <https://doi.org/10.3390/su15054620>
- Arifin, I., Yusuf, M., & Prasetyo, R. (2021). *The effect of transformational leadership on teacher performance: A meta-analytic review*. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(7), 1150–1168.
- Fitri, F., Gunawan, G., & Annas, A. (2024). *The effect of transformational leadership on teacher performance in elementary schools: A PLS-SEM approach*. *IOP*

- Conference Series: Education and Social Science*, 1234(1), 012045.
- Handayani, T., & Santoso, B. (2020). *Transformational leadership and teacher performance in primary schools: The mediating role of work motivation*. *International Journal of Instruction*, 13(4), 895–910. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13455a>
- Lede, Y. U., Agung, A. A. G., Wisna, I. P., & Dantes, K. R. (2024). *The influence of transformational leadership on work motivation and teacher performance in senior high schools*. *International Journal of Religion*, 5(3), 366–376.
- Mardalena, S., Sarinah, S., Ade Taufan, A., Angra Melina, A., Hayati, H., & Mukhlis Yunus, M. (2024). *Transformational leadership on teachers' performance mediated by teacher satisfaction*. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 6(1), 67–88. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v6i1.4314>
- Nguyen, P. T., Do, T. T., & Le, H. T. (2023). *Transformational leadership and teacher performance: A systematic review and meta-analysis*. *Educational Review*, 75(3), 389–408. <https://doi.org/10.1080/00131911.2021.1928234>
- Nurrizayani, N., Niswanto, & Usman, N. (2024). *Empowering education: Transformational leadership creates inspiring work climates to boost teacher performance*. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1–18.
- Odutayo, A. O., & Adewuyi, H. O. (2024). *Assessing the relationship between teachers' job performance and basic school headteachers' administrative effectiveness*. *Alustath Journal for Human and Social Sciences*, 63(3), 1–20. <https://doi.org/10.36473/dcyfwq79>
- Rahmawati, S., Wibowo, A., & Setiawan, D. (2024). *The role of organizational culture and transformational leadership in improving teacher performance: Evidence from Southeast Asia*. *Journal of Educational Administration*, 62(2), 275–293. <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2023-0123>
- Riatmaja, D. S., Andriani, N., Purwadisastra, D., Rukhmana, T., Ikhlas, A., & Wonmally, W. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasi, Kelelahan Emosional, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Guru SMA. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(2), 1000-1006.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159-166
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). Metode pengumpulan data melalui wawancara. Sebuah Tinjauan Pustaka, 1-89.
- Roesminingsih, E., & Windasari, W. (2025). *The impact of transformational leadership on teacher performance: A study of professional learning communities in Indonesia*. *Journal of Pedagogical Research*, 9(3), 312–326.
- Salenussa, R. E., Kempa, R., Lekatompessy, J. E., & Rumfot, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Pengerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. *Edukasia Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 1431-1444.
- Sania, M., & Mulyani, S. (2025). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Untuk Penerapan Kurikulum

- Merdeka Di Smpn 2 Trawas Kabupaten Mojokerto. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 8(2), 223-234.
- Selvia, T. A., Putra, S. A., & Badrun, M. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Pendidikan*, 209-223.
- Shobri, M., & Jaosantia, J. (2024). Kepemimpinan Transformatif Ketua Program Studi dalam Pengembangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 37-49.
- Sidik, R., Supriadi, D., & Saryanto, S. (2025). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, pemahaman kurikulum dan motivasi kerja terhadap kinerja guru berdasarkan budaya sekolah*. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(3), 1561–1572. <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03.5415>
- Sumarto, S. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Di Provinsi Jambi: Studi Multi Kasus Pada Man Olak Kemang Kota Jambi, Man Pulau Temiang Kabupaten Tebo, Dan Man 2 Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 19(2), 245-259.
- Surwiti, S., Widodo, W., Sumaryoto, S., & Prasetyono, H. (2025). *A meta-analysis of organizational culture and transformational leadership effects on teacher performance*. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(3).
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53-61.
- Waheed, A., Naz, S., & Arshad, M. (2023). *Transformational leadership, teaching effectiveness, and quality education in rural Pakistan*. *Heliyon*, 9(8), e17425. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17425>
- Wang, R., Wang, F., Liu, H., Fan, M., & Fan, M. (2024). *The relationship between transformational leadership and teacher autonomy: A latent moderation analysis*. *Acta Psychologica*, 249, 104444. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104444>
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74.
- Widyratna, L., Sukariyono, D., & Fatmawati, K. (2024). Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1533-1546.
- Wiguna, I. K. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. *Widya Manajemen*, 5(1), 12-20.
- Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). *The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools—A systematic review of international literature*. *Societies*, 13(6), Article 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>
- Yael, E. N. J., & Mulyana, O. P. (2025). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 508-517.