Hibrul Ulama: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Keislaman
p-ISSN: 2798-0979 | e-ISSN : 2685-5658
Vol. 8, No. 2 Desember 2026

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Simangambat Satu Atap

Lismaidar Nasution[1], Hotni Sari Harahap[2], Nurul Hidayah[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan
e-mail: [1]lismaidarnasution@gmail.com, [2]hotnisari46@gmail.com, [3]nurulaljawy@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah diyakini berkontribusi terhadap kinerja guru, tetapi praktiknya di sekolah satu atap di wilayah tertinggal masih jarang dikaji. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kinerja guru, menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan informan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan lima orang guru. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, lalu dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru cukup baik pada aspek kedisiplinan kehadiran dan penyusunan perangkat pembelajaran, namun masih perlu pengembangan pada inovasi mengajar dan motivasi pengembangan profesional. Kepala sekolah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional melalui kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Implementasinya didukung budaya musyawarah, mentoring, dan dukungan PGRI, namun terhambat keterbatasan fasilitas, lokasi di wilayah tertinggal, dan kesenjangan kompetensi teknologi. Efektivitas kepemimpinan transformasional dengan demikian turut ditentukan oleh kondisi kontekstual sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Sekolah Satu Atap

Abstract

Principals' transformational leadership is believed to contribute to teacher performance, yet its practice in one-roof schools in underdeveloped areas has rarely been examined. This study aims to describe teacher performance, analyse the implementation of the principal's transformational leadership, and identify its supporting and inhibiting factors at SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap. A descriptive qualitative approach was used, with the principal, the vice-principal, and five teachers as informants. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation, then analysed through data reduction, data display, and conclusion drawing, with validity ensured by source, technique, and time triangulation. The results show that teacher performance was fairly good in attendance discipline and lesson-plan preparation, but still needed development in teaching innovation and professional-development motivation. The principal implemented transformational leadership through charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. Its implementation was supported by a culture of deliberation, mentoring, and PGRI support, but hindered by limited facilities, a location in an underdeveloped area, and gaps in teachers' technological competence. The effectiveness of transformational leadership thus also depends on the school's contextual conditions.

Keywords: ***Transformational Leadership, School Principal, Teacher Performance, One-Roof School***

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks Indonesia, peningkatan mutu pendidikan terus menjadi prioritas nasional, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Namun, berbagai laporan

menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih menghadapi tantangan serius, seperti rendahnya capaian literasi, kesiapan guru, dan efektivitas manajemen sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan tata kelola sekolah sekaligus peningkatan profesionalisme guru.

Dalam sistem pendidikan, guru merupakan aktor kunci yang secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran, sehingga peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara bertanggung jawab, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru sebagaimana ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Supardi (2014) menegaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inovatif, dan mendukung pengembangan kompetensi guru. Sholeh (2016) menunjukkan bahwa keefektifan peran kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks pendidikan modern adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi yang kuat, kemampuan memberi inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada setiap anggota organisasi (Bass & Riggio, 2006). Armansyah (2022) dan Khasanah (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini mendorong bawahan bekerja melampaui standar yang diharapkan melalui keteladanan, motivasi, dan pemberdayaan.

Bass dan Riggio (2006) menguraikan kepemimpinan transformasional ke dalam empat komponen. *Idealized influence* atau kharisma merujuk pada pemimpin yang menjadi teladan, dikagumi, dihormati, dan dipercaya karena konsistensi antara nilai dan tindakannya. *Inspirational motivation* merujuk pada kemampuan memberi makna dan tantangan atas pekerjaan pengikut, membangun semangat tim, serta mengomunikasikan harapan dan visi bersama. *Intellectual stimulation* merujuk pada upaya mendorong pengikut untuk berpikir inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi serta melihat persoalan lama dengan cara baru, tanpa mengkritik kesalahan secara terbuka. Adapun *individualized consideration* merujuk pada perhatian pemimpin terhadap kebutuhan setiap pengikut untuk berprestasi dan berkembang, dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor dan mendelegasikan tugas sebagai sarana pengembangan. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan semacam ini mendorong pengikut berkinerja melampaui harapan, sehingga relevan untuk menjelaskan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Berbagai temuan empiris memperkuat pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Permatasari dkk. (2023) melalui studi meta-analisis menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan mutu kinerja guru. Riyadi (2025) menemukan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak pada peningkatan kinerja guru, sedangkan Purba dkk. (2025) menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan kualitas kinerja guru.

Meskipun demikian, temuan tersebut belum sepenuhnya tampak dalam praktik di lapangan. Sejumlah penelitian mencatat bahwa evaluasi kinerja guru di Indonesia masih belum optimal akibat hambatan berupa perilaku siswa, kesiapan guru, dan efisiensi administrasi; sebagian guru tetap menunjukkan kinerja rendah, terutama dalam inovasi pembelajaran dan keterlibatan kegiatan sekolah, meskipun kepemimpinan kepala sekolah dinilai cukup baik. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan antara potensi kepemimpinan transformasional yang telah terbukti secara teoretis dan empiris dengan hasil yang terwujud di sekolah.

Kesenjangan tersebut juga terlihat di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap berdasarkan observasi awal. Beberapa guru masih menunjukkan kinerja yang belum maksimal, seperti keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, kurangnya variasi metode mengajar, serta rendahnya inisiatif mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Ditemukan pula guru yang belum konsisten menerapkan strategi

pembelajaran aktif, kurang optimal memanfaatkan media dan teknologi pembelajaran, serta menunjukkan kedisiplinan yang belum stabil. Kondisi ini menarik dikaji karena sekolah tersebut berstatus satu atap dan berada di wilayah tertinggal, suatu konteks yang jarang menjadi subjek kajian kepemimpinan pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kinerja guru dalam pelaksanaan tugas profesionalnya, menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menguji pengaruh kepemimpinan transformasional secara kuantitatif, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai bagaimana praktik kepemimpinan tersebut benar-benar berlangsung beserta kondisi kontekstual yang membentuknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berupaya memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru. Moleong (2019) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang diamati dalam konteks alamiah. Sugiyono (2018) menambahkan bahwa penelitian kualitatif meneliti kondisi objek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci, pengumpulan data secara triangulasi, analisis bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan faktual tanpa memanipulasi variabel.

Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara, selama tujuh bulan terhitung Januari sampai Juli 2026. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan lima orang guru yang dipilih untuk mewakili perbedaan mata pelajaran dan masa kerja. Sumber data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi dan wawancara, sedangkan sumber data sekunder berupa dokumen sekolah, perangkat pembelajaran guru, serta dokumentasi kegiatan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik yang saling melengkapi. Observasi digunakan untuk mengamati kondisi umum sekolah serta praktik kepemimpinan kepala sekolah pada keempat indikator kepemimpinan transformasional. Wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan para guru untuk menggali pengalaman, persepsi, dan kendala yang dirasakan masing-masing pihak. Dokumentasi dikumpulkan sebagai bukti pendukung dan penguat data hasil observasi dan wawancara.

Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilah data yang berkaitan langsung dengan kinerja guru, implementasi kepemimpinan transformasional, dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif yang disusun sesuai rumusan masalah, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan dengan memaknai dan memverifikasi temuan terhadap data yang ada. Keabsahan data dijamin melalui tiga bentuk triangulasi, yaitu triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru; triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi; serta triangulasi waktu dengan melakukan pengambilan data pada waktu yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Tugas Profesional

Kinerja guru di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap dikaji berdasarkan empat aspek, yaitu kedisiplinan, penyusunan perangkat pembelajaran, inovasi mengajar, dan motivasi pengembangan profesional. Hasil penelitian menunjukkan gambaran yang bervariasi: dua aspek pertama telah berjalan cukup baik, sedangkan dua aspek berikutnya masih memerlukan pengembangan, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kinerja Guru SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap

Aspek	Kondisi	Keterangan
Kedisiplinan kehadiran	Cukup baik	Ditopang sistem absensi manual yang dikelola guru piket
Penyusunan perangkat pembelajaran	Cukup baik	RPP wajib disusun, didokumentasikan, dan dimonitor kepala sekolah
Inovasi mengajar	Perlu pengembangan	Masih didominasi metode ceramah, tanya jawab, dan hafalan
Motivasi pengembangan profesional	Perlu pengembangan	Masih bergantung pada dorongan eksternal dari sekolah

Sumber: Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, 2026

Pada aspek kedisiplinan, kehadiran guru ditopang sistem absensi manual yang diamanahkan kepada guru piket. Sistem ini menciptakan akuntabilitas sosial di antara sesama guru sehingga secara tidak langsung mendorong konsistensi kehadiran. Pada aspek penyusunan perangkat pembelajaran, kepala sekolah menegaskan bahwa penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran merupakan kewajiban yang tidak dapat diabaikan.

> *"Sesuai dengan aturan pemerintah, setiap guru sebelum memulai pembelajaran wajib menyusun RPP, dan RPP ini akan dikumpulkan dan didokumentasikan kepada staf TU. Kami juga melakukan monitoring dan evaluasi terkait dengan isi dari RPP guru." (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 6 April 2026)*

Sebaliknya, aspek inovasi mengajar masih berada pada tahap yang memerlukan perhatian serius. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa guru-guru masih terbiasa dengan metode ceramah, tanya jawab, dan hafalan, termasuk pada pembelajaran agama, sementara pembelajaran Matematika masih mengandalkan metode menulis dan latihan di papan tulis. Dengan demikian, pembelajaran yang benar-benar inovatif dan berpusat pada peserta didik belum terwujud secara merata. Pada aspek motivasi pengembangan profesional, sekolah secara aktif mendukung keterlibatan guru dalam seminar dan pelatihan yang diselenggarakan organisasi profesi, namun dorongan tersebut masih bersumber dari pihak sekolah dan belum sepenuhnya tumbuh dari inisiatif guru sendiri.

Temuan ini sejalan dengan Supardi (2014) yang menegaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kesenjangan antara aspek administratif yang sudah tertib dan aspek inovatif yang belum berkembang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap kewajiban formal belum otomatis diikuti perubahan praktik pembelajaran di kelas.

Pola tersebut juga menunjukkan bahwa mekanisme pengendalian yang berjalan di sekolah lebih banyak menyasar dimensi administratif, seperti kehadiran dan kelengkapan RPP, yang relatif mudah dipantau. Sebaliknya, inovasi mengajar dan motivasi pengembangan diri merupakan dimensi yang tidak cukup didorong melalui kewajiban formal, karena menuntut perubahan keyakinan dan kebiasaan guru dalam mengelola kelas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru di sekolah ini memerlukan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya mengawasi pemenuhan kewajiban, tetapi juga membangkitkan kesadaran dan kemauan guru untuk berubah, sebagaimana ditekankan dalam kepemimpinan transformasional.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional secara konsisten melalui empat indikator sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Pada indikator kharisma, kepala sekolah menunjukkan kemampuan membangun visi bersama, mengedepankan musyawarah, menampilkan keteladanan dalam sikap dan tindakan, serta menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap seluruh warga sekolah.

Tabel 2. Empat Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Indikator	Bentuk Implementasi
Kharisma	Membangun visi bersama; mengedepankan musyawarah; keteladanan sikap dan tindakan; kepedulian pada warga sekolah
Motivasi inspiratif	Komunikasi berbasis teknologi; pidato pada upacara bendera; apresiasi terbuka atas inovasi guru; dukungan emosional yang personal
Stimulasi intelektual	Dorongan pemanfaatan teknologi; pembelajaran abad-21; penguatan berpikir kritis siswa; pemecahan masalah kolaboratif

Indikator	Bentuk Implementasi
Perhatian individual	Mentoring personal; pembinaan sesuai kebutuhan guru; pendelegasian berbasis kompetensi

Sumber: Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, 2026

Pada indikator motivasi inspiratif, kepala sekolah memanfaatkan berbagai saluran, mulai dari komunikasi berbasis teknologi, pidato dalam upacara bendera, apresiasi terbuka terhadap inovasi guru, pendelegasian tugas yang terstruktur, hingga dukungan emosional yang bersifat personal. Pada indikator stimulasi intelektual, dorongan kepala sekolah terhadap pemanfaatan teknologi pembelajaran, penerapan pendekatan pembelajaran abad-21, serta pengembangan kemampuan berpikir kritis dan reflektif siswa telah mulai dirasakan dan diimplementasikan guru lintas mata pelajaran, meskipun masih dalam proses pengembangan yang berkelanjutan.

Indikator perhatian individual diwujudkan melalui mekanisme mentoring personal, pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing guru, serta pendelegasian tanggung jawab yang berbasis pada kekuatan kompetensi individu. Praktik ini menunjukkan kemampuan kepala sekolah membangun setiap guru sebagai pribadi yang unik dengan potensi dan kebutuhan yang berbeda-beda, dan menjadi salah satu pilar penting keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut.

Jika dibandingkan dengan uraian Bass dan Riggio (2006), praktik kepala sekolah pada indikator perhatian individual paling dekat dengan peran pemimpin sebagai pelatih dan mentor, terutama melalui pendelegasian tanggung jawab yang disesuaikan dengan kekuatan setiap guru. Praktik pada indikator kharisma tampak dari keteladanan dan kebiasaan bermusyawarah yang membangun kepercayaan, sedangkan motivasi inspiratif tampak dari apresiasi terbuka dan komunikasi visi melalui berbagai saluran. Indikator stimulasi intelektual merupakan indikator yang paling bergantung pada kesiapan guru dan sarana, karena dorongan untuk memanfaatkan teknologi dan menerapkan pembelajaran abad-21 memerlukan kompetensi serta fasilitas yang memadai agar dapat diwujudkan di kelas.

Keempat indikator yang ditemukan di lapangan sesuai dengan konstruk kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass dan Riggio (2006), yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Temuan ini juga memperkuat hasil Permatasari dkk. (2023) dan Riyadi (2025) bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan mutu kinerja guru. Meskipun demikian, konsistensi implementasi pada keempat indikator tersebut belum berbanding lurus dengan perubahan menyeluruh pada kinerja guru, khususnya pada aspek inovasi mengajar, sehingga diperlukan penelusuran terhadap kondisi kontekstual yang membatasinya.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi

Implementasi kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung dan penghambat yang saling berinteraksi, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Faktor	Uraian
Pendukung	Budaya musyawarah dan kerja tim; sistem mentoring personal; sistem absensi manual yang menumbuhkan akuntabilitas sosial; ketersediaan LED screen; dukungan organisasi profesi PGRI; keberadaan guru bersertifikasi
Penghambat	Keterbatasan fasilitas sarana dan prasarana; lokasi sekolah di wilayah tertinggal; resistensi sebagian guru terhadap metode inovatif; kesenjangan kompetensi teknologi antar-guru; keterbatasan jaringan internet; karakteristik dan keterbatasan kemampuan peserta didik

Sumber: Hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, 2026

Faktor pendukung utama bersumber dari budaya musyawarah dan kerja tim yang telah terbentuk, sistem mentoring personal, serta sistem absensi manual yang menumbuhkan akuntabilitas sosial. Ketersediaan sarana teknologi berupa *LED screen*, dukungan organisasi profesi PGRI, dan keberadaan guru bersertifikasi melengkapi ekosistem yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Sinergi faktor-faktor tersebut memberikan landasan bagi kepala sekolah untuk mendorong perubahan positif secara berkelanjutan.

Pada sisi penghambat, keterbatasan fasilitas sarana dan prasarana menjadi kendala

yang paling banyak dirasakan guru dalam menerapkan metode pembelajaran inovatif. Kendala ini diperberat oleh status sekolah yang berada di wilayah tertinggal serta keterbatasan jaringan internet, sehingga dorongan pemanfaatan teknologi sulit diwujudkan secara merata. Hambatan berikutnya bersifat personal, yaitu resistensi sebagian guru terhadap metode pembelajaran inovatif dan kesenjangan kompetensi teknologi antar-guru, karena tidak semua guru memiliki penguasaan teknologi yang setara. Faktor terakhir berasal dari karakteristik dan keterbatasan kemampuan peserta didik yang jumlahnya minim dengan kemampuan yang bervariasi.

Pola tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional tidak ditentukan semata oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, melainkan juga oleh kondisi struktural dan kultural yang melingkupinya. Temuan ini menjelaskan mengapa implementasi yang telah konsisten pada keempat indikator belum sepenuhnya berdampak pada aspek inovasi mengajar: dorongan kepala sekolah berhadapan dengan keterbatasan fasilitas dan kesenjangan kompetensi yang berada di luar kendalinya. Dengan demikian, keseimbangan antara memaksimalkan faktor pendukung dan mengatasi faktor penghambat secara bertahap menjadi agenda strategis yang perlu terus diupayakan.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil meta-analisis Permatasari dkk. (2023) yang menunjukkan kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap mutu kinerja guru, sekaligus menegaskan bahwa kontribusi itu tidak berlangsung dalam ruang hampa. Di sekolah satu atap yang berada di wilayah tertinggal, kepemimpinan transformasional perlu diiringi strategi yang realistis terhadap keterbatasan konteks, misalnya memanfaatkan sarana yang telah tersedia seperti *LED screen* secara bergiliran, menjadikan guru yang lebih menguasai teknologi sebagai pendamping sejawat melalui sistem mentoring yang sudah berjalan, serta mengoptimalkan jejaring PGRI untuk memperluas akses pelatihan. Dengan cara tersebut, kekuatan pada faktor pendukung dapat diarahkan untuk mengurangi dampak faktor penghambat.

KESIMPULAN

Kinerja guru di SMP Negeri 2 Simangambat Satu Atap menunjukkan gambaran yang bervariasi. Kedisiplinan kehadiran dan penyusunan perangkat pembelajaran telah berjalan cukup baik karena didukung sistem absensi manual dan supervisi kepala sekolah, namun aspek inovasi mengajar masih didominasi metode konvensional dan motivasi pengembangan profesional masih bergantung pada dorongan eksternal dari sekolah.

Kepala sekolah telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional melalui empat indikator secara konsisten, yaitu kharisma yang tercermin dari keteladanan dan musyawarah, motivasi inspiratif melalui apresiasi dan dukungan emosional, stimulasi intelektual melalui dorongan pemanfaatan teknologi dan pembelajaran abad-21, serta perhatian individual melalui sistem mentoring personal yang terdiferensiasi sesuai kebutuhan masing-masing guru.

Implementasi tersebut didukung oleh budaya musyawarah, sistem mentoring, ketersediaan *LED screen*, dukungan PGRI, dan kompetensi guru yang telah bersertifikasi, namun terhambat oleh keterbatasan fasilitas, lokasi sekolah di wilayah tertinggal, resistensi terhadap inovasi, kesenjangan kompetensi teknologi guru, keterbatasan jaringan internet, serta karakteristik peserta didik yang jumlahnya minim dengan kemampuan bervariasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru, meskipun efektivitasnya masih dipengaruhi berbagai faktor kontekstual yang perlu ditangani secara sistematis dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif atau metode campuran.

Secara praktis, kepala sekolah disarankan melengkapi supervisi administratif dengan supervisi akademik yang berfokus pada praktik pembelajaran di kelas, mengembangkan pendampingan sejawat untuk mengurangi kesenjangan kompetensi teknologi, serta bersama dinas pendidikan dan PGRI mengupayakan peningkatan sarana dan akses jaringan internet. Guru diharapkan menumbuhkan motivasi pengembangan profesional dari dalam diri, tidak hanya bergantung pada dorongan sekolah.

REFERENSI

Armansyah. (2022). *Kepemimpinan transformasional, transaksional dan motivasi kerja*. CV. AZKA Pustaka.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Khasanah, U. (2018). *Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan Islam*. CV. Jakad Publishing.

Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: Studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences, 4*(3), 923–944. https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133

Purba, M. K. B., Darma, H., & Damanik, R. (2025). Strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMK Swasta Budi Utomo Binjai. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 10*(4). https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.37018

Riyadi, S. (2025). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan, 4*(1), 1983–1989. https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1881

Sholeh, M. (2016). Keefektifan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan), 1*(1), 41–54.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.