

## **Analisis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang**

<sup>1</sup>Nadilah, <sup>2</sup> N Lilis Suryani

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang

<sup>21</sup>Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang

E-mail: <sup>1</sup> [nadilah2103@gmail.com](mailto:nadilah2103@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen00437@unpam.ac.id](mailto:dosen00437@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Kompetensi guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Berdasarkan observasi awal di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang, masih ditemukan kendala pada kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan arahan, mengidentifikasi program pengembangan dan pelatihan guru, serta mengeksplorasi evaluasi kinerja dan tindak lanjut dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru SMP Karya Pertiwi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui komunikasi terbuka, pemberian motivasi, evaluasi rutin, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Program pengembangan seperti workshop, MGMP, dan pelatihan juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Penerapannya masih perlu diperkuat agar lebih konsisten, terarah, dan merata. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi diperlukan penguatan program dan evaluasi secara berkelanjutan agar peningkatan kompetensi dapat berjalan lebih optimal.

**Kata kunci :** kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi guru, pengembangan profesional guru

### **ABSTRACT**

*Teacher competence is one of the important factors in determining the success of education. Based on initial observations at SMP Karya Pertiwi, Tangerang Regency, several challenges were found in teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies. This condition is also related to the implementation of transformational leadership by the school principal, which has not been fully optimal. This study aims to analyze the transformational leadership style of the school principal in providing guidance and direction, identify teacher development and training programs, and explore performance evaluations and follow-up actions to improve teacher competence. This study used a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana through data condensation, data presentation, and conclusion*

*drawing and verification. The research informants consisted of the school principal and teachers at SMP Karya Pertiwi. The results showed that the school principal had implemented transformational leadership through open communication, motivation, routine evaluations, and teacher involvement in decision-making. Development programs such as workshops, MGMP activities, and training also contributed positively to improving teacher competence. However, their implementation still needs to be strengthened to ensure greater consistency, direction, and equal access for all teachers. Transformational leadership has contributed positively to teacher competence development, but continuous program improvement and evaluation are needed to achieve more optimal and sustainable results.*

**Keyword :** *transformational school leadership, teacher competence, teacher professional development*

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru memiliki peran utama dalam menciptakan pembelajaran yang efektif, sehingga kompetensi guru menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang bertugas membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan mendukung pengembangan kompetensi guru (Azmi & Burhan, 2025).

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendorong guru untuk berkembang melalui pemberian motivasi, keteladanan, dukungan, serta kesempatan mengembangkan kreativitas. Penerapan kepemimpinan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Danarti, 2024).

Berdasarkan observasi awal pada 2–27 Februari 2026 di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang, ditemukan beberapa permasalahan terkait kompetensi guru. Metode pembelajaran masih cenderung konvensional dan kurang bervariasi, sebagian guru masih terbatas dalam penguasaan materi, kerja sama antarguru dalam merancang dan mengevaluasi pembelajaran masih minim,

serta kedisiplinan waktu sebagian guru masih perlu ditingkatkan.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum sepenuhnya optimal. Kepala sekolah belum konsisten menjadi teladan dalam kedisiplinan, pemberian motivasi kepada guru masih perlu ditingkatkan, dorongan terhadap penggunaan metode pembelajaran kreatif masih terbatas, dan komunikasi personal dengan guru belum dilakukan secara optimal (Andriani & Kamaruddin, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penerapan kepemimpinan transformasional yang lebih terarah melalui keteladanan, motivasi, pengembangan kreativitas, perhatian individual, serta evaluasi berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang. Penelitian ini juga mengidentifikasi program pengembangan dan pelatihan yang difasilitasi kepala sekolah serta menganalisis evaluasi kinerja dan tindak lanjut yang diberikan untuk mendukung peningkatan kompetensi guru. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional telah banyak dilakukan, terutama dalam kaitannya dengan kinerja guru dan mutu pendidikan (Nasution, 2023). Kajian yang secara khusus membahas peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan

kepribadian guru melalui kepemimpinan transformasional di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang masih terbatas, sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru.

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi karena terkait langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam berbagai kegiatan organisasi, oleh karena itu pengelolaannya perlu dilakukan dengan cara yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Kinerja sebuah organisasi sangat bergantung pada tingkat kualitas tenaga kerja yang dimiliki serta cara organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia secara efektif (Gusli et al., 2024).

Menurut (Fika & Zohriah, 2024), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan. Proses tersebut juga melibatkan pengelolaan hubungan kerja, aspek kesehatan, keselamatan, dan keadilan dalam suatu organisasi. Sejalan dengan itu, Armstrong & Taylor (2021) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang strategis dan terpadu dalam mengelola aset paling berharga di dalam sebuah organisasi, yaitu manusia, baik secara individu maupun kelompok, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi

tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya menangani pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam upaya pengembangan, pemeliharaan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mereka mampu bekerja secara profesional dan produktif.

Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Fungsi utamanya mencakup perencanaan mengenai kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi kandidat, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Selain itu, juga mencakup penilaian terhadap kinerja karyawan, pemberian kompensasi yang adil, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis serta sehat (Fika & Zohriah, 2024). Dengan menggunakan fungsi-fungsi tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa setiap anggota mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Selain itu, tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengelola sumber daya manusia secara baik, meningkatkan kemampuan pegawai, mendorong semangat kerja, menciptakan kepuasan dalam bekerja, serta membangun hubungan kerja yang sehat dan menghasilkan kinerja yang baik.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses dalam organisasi yang berperan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak hanya berfokus pada pelaksanaan tugas manajerial, tetapi juga pada kemampuan untuk menginspirasi serta membangun komitmen anggota organisasi agar bekerja secara optimal. Kepemimpinan yang

efektif ditandai dengan adanya visi yang jelas serta kemampuan pemimpin dalam menciptakan perubahan positif di dalam organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pengarah, penggerak, sekaligus penentu keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Purwanto, 2020).

Perkembangan teori kepemimpinan mengalami perubahan dari konsep kepemimpinan tradisional menuju kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan organisasi. Salah satu teori yang banyak digunakan dalam organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan dalam organisasi melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan pengaruh positif kepada anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut (Tri & Rokhani, 2020) kepemimpinan transformasional menjadi penting dalam lingkungan pendidikan karena kepala sekolah dituntut mampu meningkatkan kapasitas dan kualitas guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada bawahannya. Konsep ini mengacu pada teori transformational leadership dari Bernard M. Bass yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan positif melalui hubungan yang kuat dengan anggota organisasi. Dalam penerapannya di lingkungan sekolah, kepala sekolah transformasional berperan sebagai pengambil keputusan, motivator, teladan, fasilitator pengembangan kompetensi, dan penggerak perubahan organisasi sekolah (Ramadani et al., 2024).

## Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kompetensi menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan secara efektif di lingkungan kerja. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan agar individu mampu menghadapi perkembangan organisasi, perubahan lingkungan kerja, serta tuntutan kemajuan teknologi yang semakin cepat (Gusmiati, 2023).

Menurut (Mukhtar, 2020) pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap individu agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pengembangan yang berkesinambungan, individu diharapkan mampu meningkatkan kompetensi sehingga dapat menghadapi perubahan dan tuntutan organisasi secara lebih efektif.

Menurut (Indriawati, 2022) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting dalam organisasi guna menciptakan tenaga kerja yang unggul, produktif, dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Kompetensi sumber daya manusia mencakup aspek hard skill, soft skill, social skill, dan mental skill yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja individu. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan kerja agar kemampuan

individu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan kerja.

Dalam lingkungan pendidikan, kompetensi guru merupakan serangkaian kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pendidikan secara profesional. Kompetensi guru berkaitan dengan kemampuan dalam mengelola pembelajaran, membimbing peserta didik, membangun komunikasi sosial, serta menunjukkan sikap profesional sebagai pendidik. Peningkatan kompetensi guru menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Bagou & Suling, 2020).

### 3. METODELOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami kondisi yang terjadi di lapangan berdasarkan pengalaman dan informasi dari informan. Peneliti menjadi instrumen utama dalam memperoleh dan mengolah data, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Penelitian dilakukan di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang. Informan penelitian terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru yang dipilih secara purposive karena memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Unit analisis penelitian adalah penerapan kepemimpinan transformasional kepala

sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, meliputi pemberian bimbingan dan arahan, pemberian motivasi, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta tindak lanjut yang diberikan kepada guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung kegiatan serta interaksi kepala sekolah dengan guru di lingkungan sekolah. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan serta upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, seperti dokumen sekolah, program pengembangan kompetensi guru, laporan kinerja, dan catatan kegiatan kepala sekolah.

Data yang diperoleh dari berbagai teknik tersebut diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, hasil observasi, dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data juga dilakukan melalui aspek kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas untuk menjaga keterpercayaan hasil penelitian.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2016) yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data yang diperoleh dipilih dan difokuskan sesuai dengan permasalahan penelitian, kemudian disusun dalam bentuk uraian dan tabel agar informasi lebih mudah dipahami. Kesimpulan dibuat berdasarkan temuan yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dilakukan pemeriksaan kembali terhadap data untuk memastikan kesesuaiannya dengan kondisi di lapangan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Memberikan Bimbingan dan Arahan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang menerapkan kepemimpinan transformasional melalui komunikasi terbuka, diskusi, pemberian motivasi, evaluasi, serta kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar. Kepala sekolah menyampaikan bahwa pengambilan keputusan internal dilakukan melalui diskusi bersama guru agar setiap permasalahan dapat dibahas dan dicari solusinya secara bersama. Kepala sekolah memberikan ruang kepada guru untuk mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Guru diberikan kebebasan memilih metode yang sesuai dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran. Guru 1 menyampaikan bahwa kepala sekolah sering memberikan motivasi untuk mengembangkan diri dan memperbaiki proses mengajar.

Guru 2 menilai kepala sekolah sebagai sosok yang sering memberikan motivasi, inspirasi, dan tambahan pengetahuan kepada guru. Bimbingan dilakukan melalui evaluasi rutin setiap awal bulan. Guru dapat menyampaikan kendala yang dihadapi, kemudian kepala sekolah memberikan arahan, solusi, dan motivasi. Kepala sekolah juga melakukan pemantauan langsung ke kelas serta menyediakan program microteaching bagi guru yang mengalami kesulitan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah aktif dalam rapat evaluasi dan memberikan arahan secara kolektif. Kehadiran kepala sekolah juga memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan guru. Kepala sekolah sesekali melakukan pemantauan pembelajaran secara langsung. Dari sisi

siswa dan orang tua, guru dinilai cukup baik dalam memberikan bimbingan dan menjelaskan materi pembelajaran. Beberapa guru menilai bahwa bimbingan secara personal dalam kegiatan sehari-hari masih terbatas. Guru 1 menyampaikan bahwa arahan lebih sering diberikan ketika rapat atau evaluasi. Guru 3 juga menilai dukungan kepala sekolah terhadap kebutuhan guru masih perlu ditingkatkan. Program microteaching yang direncanakan juga belum terlaksana secara optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah terlihat melalui *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepala sekolah mampu memberikan motivasi, membuka ruang kreativitas, serta memberikan perhatian kepada guru yang mengalami kesulitan. Pendampingan yang lebih rutin dan konsisten diperlukan agar pengembangan kompetensi guru dapat berjalan lebih optimal.

##### **Program Pengembangan dan Pelatihan yang Difasilitasi Kepala Sekolah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menyediakan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi guru, seperti workshop, pelatihan kurikulum, MGMP, dan kegiatan pendidikan lainnya. Program tersebut dilaksanakan untuk membantu guru mengikuti perkembangan kurikulum, meningkatkan kemampuan mengajar, serta memperluas pengetahuan dalam menghadapi permasalahan pembelajaran. Kepala sekolah menjelaskan bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan setiap awal tahun ajaran dan melibatkan guru serta unsur manajemen sekolah. Kegiatan tersebut dapat menghadirkan pengawas sekolah sebagai narasumber. Hasil pelatihan dinilai memberikan dampak terhadap administrasi, kehadiran, penguasaan materi, dan cara guru mendidik siswa.

Guru juga aktif mengikuti kegiatan pengembangan di luar sekolah, terutama MGMP dan workshop. Guru 1 menyampaikan bahwa MGMP menjadi tempat berbagi pengalaman dan strategi dalam memberikan motivasi kepada siswa. Guru 3 memperoleh materi mengenai penyusunan modul melalui MGMP dan telah menerapkannya dalam pembelajaran. Guru 2 menyatakan bahwa workshop membantu meningkatkan pengetahuan dalam menangani permasalahan siswa. Hasil observasi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru belum sepenuhnya dilakukan melalui program internal sekolah yang terjadwal. Guru lebih banyak mengikuti kegiatan eksternal seperti MGMP, seminar, dan workshop. Beberapa guru juga melakukan pengembangan diri melalui media digital dan diskusi dengan rekan sejawat.

Kendala yang ditemukan berkaitan dengan jadwal pelatihan internal yang belum rutin. Guru mengharapkan adanya program pengembangan yang dilaksanakan secara berkala, misalnya setiap tiga atau enam bulan, disertai arahan dan pendampingan yang lebih jelas. Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah telah berperan dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan pelatihan. Program tersebut memberikan manfaat terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru. Pelaksanaan program internal perlu diperkuat melalui jadwal yang lebih teratur, materi yang sesuai kebutuhan guru, serta evaluasi terhadap hasil pelatihan.

#### **Evaluasi Kinerja Guru dan Tindak Lanjut dalam Meningkatkan Kompetensi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja guru dilakukan melalui evaluasi rutin, pemantauan pembelajaran, penilaian kinerja, serta pemeriksaan administrasi dan kehadiran.

Kepala sekolah menyampaikan bahwa evaluasi formal dilakukan dua kali dalam setahun atau setiap semester. Evaluasi juga dilakukan melalui pertemuan rutin setiap tanggal satu untuk membahas kendala yang dihadapi guru selama proses pembelajaran. Evaluasi menjadi sarana bagi guru untuk menyampaikan permasalahan dan memperoleh solusi serta motivasi dari kepala sekolah. Aspek yang diperhatikan meliputi administrasi pembelajaran, kedisiplinan, penguasaan materi, cara mengajar, serta hasil belajar siswa. Kepala sekolah juga melakukan pemantauan langsung ke kelas. Guru yang mengalami kesulitan diberikan bimbingan personal dan diarahkan untuk mengikuti *microteaching*.

Guru 3 menyatakan bahwa dukungan kepala sekolah membuat tugasnya lebih terarah dan meningkatkan kepercayaan diri dalam mencoba metode pembelajaran baru. Dari sisi siswa, pembelajaran dinilai cukup baik dan beberapa guru telah menggunakan variasi seperti *ice breaking*. Orang tua juga menilai pembelajaran berjalan baik, meskipun masih terdapat siswa yang terkadang kesulitan memahami penjelasan guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa evaluasi telah dilakukan, terutama pada aspek kedisiplinan, kehadiran, administrasi, dan proses pembelajaran. Proses pembelajaran berjalan kondusif, tetapi variasi metode dan penggunaan media pembelajaran belum merata. Tindak lanjut berupa bimbingan personal dan *microteaching* juga belum berjalan secara konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi kinerja guru telah menjadi bagian dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian, tetapi juga menjadi sarana pemberian arahan, motivasi, dan pembinaan. Penerapan *individualized consideration* terlihat dari pendampingan terhadap guru yang mengalami kesulitan, sedangkan

inspirational motivation terlihat melalui pemberian semangat dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan. Evaluasi dan tindak lanjut kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, rasa percaya diri, dan kualitas pembelajaran guru. Peningkatan frekuensi supervisi, pendampingan personal, serta pelaksanaan microteaching secara rutin diperlukan agar peningkatan kompetensi guru dapat berlangsung secara berkelanjutan.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui komunikasi terbuka, pemberian arahan, motivasi, diskusi, serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Penerapan tersebut mencerminkan indikator Inspirational Motivation dan Individualized Consideration dalam teori Maulia (2024). Hubungan kerja yang baik memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat dan kendala dalam melaksanakan tugas. Pendampingan masih perlu dilakukan secara lebih rutin dan terarah. Dalam meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah menyediakan kegiatan pelatihan, seminar, MGMP, dan komunitas belajar. Kegiatan tersebut membantu guru menambah wawasan, bertukar pengalaman, serta mengembangkan metode pembelajaran. Hal ini menunjukkan penerapan Intellectual Stimulation.

Pelaksanaannya masih belum merata dan belum sepenuhnya dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui pengamatan pembelajaran, komunikasi langsung, dan pemberian masukan. Evaluasi membantu kepala sekolah mengetahui perkembangan serta kebutuhan guru. Penerapan *Idealized Influence* dan *Individualized*

*Consideration* terlihat dari pemberian arahan dan perhatian terhadap kinerja guru. Evaluasi masih cenderung bersifat umum sehingga pembinaan individual perlu diperkuat

Analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan sekolah terletak pada komunikasi terbuka, motivasi kepala sekolah, keterlibatan guru, serta keberadaan program pengembangan. Kelemahannya berupa pendampingan, pelatihan, dan evaluasi yang belum rutin. Peluang berasal dari pelatihan eksternal, teknologi pendidikan, MGMP, dan komunitas belajar, sedangkan ancamannya meliputi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, keterbatasan sumber daya, dan perbedaan kesiapan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah mendukung peningkatan kompetensi guru. Penguatan pada pendampingan individual, pemerataan pelatihan, evaluasi berkelanjutan, dan perencanaan program diperlukan agar pengembangan kompetensi guru berjalan lebih optimal.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang*, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui komunikasi terbuka, pemberian motivasi, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi guru. Penerapannya masih memerlukan penguatan agar lebih optimal. Dalam pemberian bimbingan, kepala sekolah telah melakukan komunikasi, diskusi, dan memberikan arahan kepada guru. Pendampingan belum dilakukan secara konsisten sehingga pembinaan belum sepenuhnya

sesuai dengan kebutuhan setiap guru. Program pengembangan kompetensi melalui pelatihan, seminar, MGMP, dan komunitas belajar telah membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru. Pelaksanaannya masih belum rutin, terstruktur, dan merata. Evaluasi kinerja dilakukan melalui supervisi dan komunikasi terkait pembelajaran. Proses evaluasi dan pemberian umpan balik masih perlu ditingkatkan melalui monitoring serta tindak lanjut yang lebih terarah agar peningkatan kompetensi guru dapat berlangsung secara berkelanjutan.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah dan seluruh guru SMP Karya Pertiwi Kabupaten Tangerang atas izin, informasi, dan dukungan selama penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Pamulang serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., & Kamaruddin, S. A. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah menengah kejuruan. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah* ..., 3(2), 102–108.
- Azmi, K., & Burhan, L. I. (2025). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Mataram. 1(1), 13–24.
- Bagou, D. Y., & Suking, A. (2020). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(September), 122–130.
- Danarti, W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya akademik, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Patebon. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(01).
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Jambura Journal of Educational Management. 5, 248–257.
- Gusli, R. A., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. 7(2), 477–488.
- Gusmiati, Y. (2023). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Praktek Pembelajaran Dan Pengembangan Pendidikan*, 3(1), 49–55. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.93>
- Indriawati, P. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan. 3(3), 204–215.
- Mukhtar, A. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota makassar. *JURNAL IDAARAH*, IV(1), 1–15.
- Nasution, D. N. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di UPT SPF SD Negeri. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 1(2), 133–139.
- Purwanto, A. (2020). Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan. *JOURNAL INDUSTRIAL ENGINEERING & MANAGEMENT RESEARCH (JIEMAR)*, 1(2), 255–266.
- Ramadani, T. F., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *I Ndonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(55), 243–264.
- Tri, C., & Rokhani, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *JOURNAL*

*INDUSTRIAL ENGINEERING &  
MANAGEMENT RESEARCH*

*( JIEMAR), 1(2), 1–8.*

