

MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN KOMITMEN GURU DI UPTD SMP NEGERI 3 PEUSANGAN

Marthunis Rahmawaty^{1(*)}, Marwan², Jamaluddin³

Universitas Almuslim Bireuen Aceh, Indonesia¹²

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh³

Email: marthunisrahmah@gmail.com¹, marwan@umuslim.ac.id²,
jamaluddinidris@yahoo.com³

Abstract

This study aims to analyze the model of transformational leadership practiced by the principal in building teacher commitment at UPTD SMP Negeri 3 Peusangan. Transformational leadership is a leadership approach that emphasizes moral influence, inspirational motivation, individualized consideration, and intellectual stimulation to create positive and sustainable change. This research employed a qualitative approach using a case study design, with data collected through interviews, observation, and documentation. The research subjects included vice principals in charge of student affairs and curriculum, teachers, school operators, and the school committee. The findings reveal that all four dimensions of transformational leadership were effectively implemented. Idealized influence was demonstrated through the principal's exemplary behavior and moral integrity; inspirational motivation was reflected through reflective communication and open appreciation; individualized consideration was realized through support for teachers' personal needs and professional development; and intellectual stimulation was evident in the encouragement of innovative teaching practices through training, facilities, and recognition of creative ideas. These leadership practices fostered teacher commitment in affective, continuance, and normative dimensions within a participatory, humanistic, and reflective work environment. The study indicates that transformational leadership can serve as a key strategy to strengthen teacher loyalty, engagement, and motivation in carrying out educational responsibilities sustainably.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Commitment

(*) Corresponding Author: Marthunis Rahmawaty/ marthunisrahmah@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki arti penting dalam pembelajaran, karena pendidikan merupakan proses yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai individu. Pendidikan menyediakan fondasi pengetahuan yang diperlukan bagi individu untuk memahami dunia di sekitar mereka. Melalui proses pembelajaran, siswa memperoleh informasi, konsep, dan teori yang membantu mereka memahami seluruh fenomena alam, sosial, dan budaya. Pendidikan membantu mengembangkan berbagai keterampilan penting, seperti keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi, dan kolaborasi. Keterampilan ini sangat penting untuk kesuksesan di kehidupan pribadi dan profesional.

Pendidikan juga berperan dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai moral. Melalui pendidikan, siswa belajar tentang etika, tanggung jawab, empati, dan pentingnya keadilan yang membantu membentuk individu yang berintegritas dan berperilaku baik

serta mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Pendidikan memberikan berbagai kesempatan bagi siswa untuk mengeksplorasi dan mengembangkan potensi mereka secara maksimal, meningkatkan kesadaran individu tentang isu-isu sosial, politik, dan lingkungan. Ini mendorong partisipasi aktif dalam masyarakat dan kontribusi terhadap perbaikan komunitas dan bangsa.

Pendidikan adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat besar bagi individu, masyarakat, dan dunia secara keseluruhan yang didalamnya terdapat guru memegang peran sentral dalam sekolah dan pembelajaran, menjadi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru berperan sebagai fasilitator yang membantu siswa dalam proses belajar dengan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merancang metode pengajaran yang menarik, dan mendorong partisipasi aktif dari siswa. Dengan pendekatan yang tepat, guru dapat membuat materi pelajaran lebih mudah dipahami dan relevan bagi siswa. Guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan sekolah dan pencapaian hasil belajar siswa yang optimal. Peran sentral guru tidak hanya berdampak pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kesiapan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan namun di butuhkan komitmen yang sangat kuat.

Komitmen guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses belajar yang tidak hanya mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab guru, tetapi juga menjadi dasar dari keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Komitmen guru dalam proses belajar mengajar adalah fondasi utama yang memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan optimal. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pengajaran dengan mempersiapkan materi dengan cermat, merancang metode pembelajaran yang inovatif, dan menciptakan lingkungan kelas yang kondusif bagi pembelajaran.

Menurut Crosswell (2006), komitmen pada umumnya didefinisikan sebagai keterikatan tingkat tinggi terhadap sebuah organisasi, aktivitas atau orang. Menurut Armstrong (2003), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan. Sementara menurut Graham (1996), komitmen guru adalah faktor kunci yang mempengaruhi proses belajar mengajar. Hal ini mengandung pemahaman bahwa guru sebagai individu memiliki keterlibatan dengan sekolah, dengan materi pelajaran, tujuan pembelajaran, dan niat guru untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, semua ini akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukannya. Senada dengan Coladarci (dalam Fresko dkk.,1997) yang mendefinisikan komitmen guru sebagai derajat keterikatan psikologis bagi profesi mengajar. Komitmen guru mencerminkan derajat hubungan yang dimiliki oleh guru terhadap pekerjaannya yaitu mengajar (Sukmawati & Herawan, 2017).

Meyer dan Allen dalam Sari (2021) menyatakan tiga dimensi komitmen organisasi yakni: yang pertama komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi, yang kedua komitmen kontinyu (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi, dan yang ketiga komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Hasil observasi yang peneliti lakukan di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan masih terdapat permasalahan pada komitmen guru, diantara nya : (1) tidak terlihat kerelaan menyediakan waktu dan energi untuk kepentingan sekolah bagi peserta didik, (2) kepedulian terhadap siswa sangat rendah termasuk kualitas pengajaran yang tidak

inovatif. (3) tidak mampu menginspirasi dan memotivasi siswa untuk belajar sesuai dengan potensi, kebutuhan dan kecerdasannya yang berbeda.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al. (2023) menjelaskan secara keseluruhan mengenai kepemimpinan transformasional yang meliputi pengertian, prinsip, gaya, berbagai faktor, karakteristik, langkah-langkah, kelebihan dan kekurangan kepemimpinan transformasional. Kesimpulan yang didapat ialah kepemimpinan dengan pendekatan baru menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan lagi dalam menghadapi tuntutan zaman yang begitu cepat. Salah satunya adalah dibutuhkan model kepemimpinan transformatif yang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi, serta membawa organisasi menuju perubahan yang berkesinambungan

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Roni Harsoyo (2022) mengatakan bahwa teori kepemimpinan tidak terlepas dari kritik dan kelemahan, diantaranya: 1) kepemimpinan transformasional bersifat elitis dan antidemokratis, dan terlalu banyak penekanan pada aspek kepemimpinan 'heroik'; 2) gagasan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk disalahgunakan; 3) kepemimpinan transformasional merupakan ciri kepribadian atau kecenderungan pribadi yang mungkin sulit diubah, daripada perilaku yang dapat dilatih dan dikembangkan; 4) kurangnya kejelasan konseptual mengenai berbagai dimensi kepemimpinan transformasional; dan 5) kurangnya spesifikasi tentang bagaimana pemimpin transformasional mempengaruhi pengikut mereka dan pada kondisi mana kepemimpinan transformasional muncul dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan, yang terletak di Jl. Pesantren Tanoh Mirah, Cot Ieju, Kec. Peusangan, Kab. Bireuen Prov. Aceh yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. Waktu penelitian direncanakan dilakukan selama 3 bulan. Subjek dalam penelitian ini merupakan wakil kepala sekolah, guru, operator sekolah, dan komite sekolah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data yang dilakukan peneliti yaitu reduksi data, display data dan verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam memahami dan mempraktikkan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah, khususnya di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan. Berbeda dengan pendekatan teoritis yang cenderung bersifat normatif, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan secara kontekstual melalui pendekatan yang humanis, partisipatif, dan reflektif. Dimensi pengaruh ideal, misalnya, tidak hanya tercermin dari keteladanan formal dalam hal disiplin atau kehadiran, tetapi juga dalam sikap kepala sekolah yang berani menjaga integritas dengan menolak intervensi eksternal demi menjunjung prinsip keadilan. Ini menggambarkan bentuk kepemimpinan yang bersifat moral-integratif.

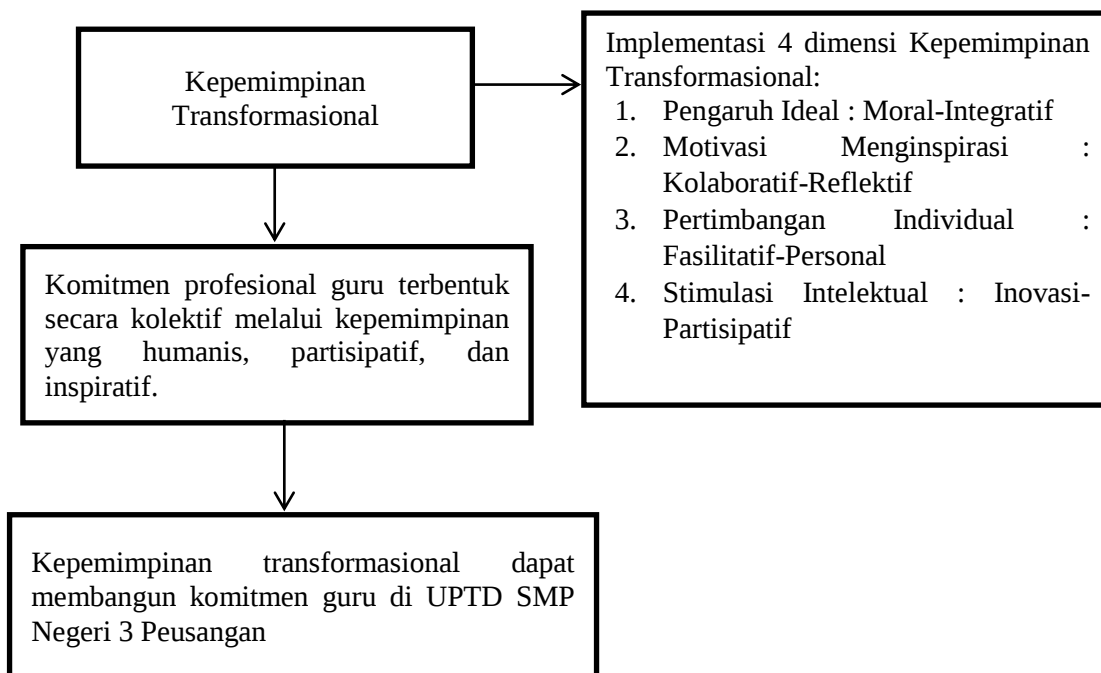
Sementara itu, dimensi motivasi inspiratif dalam penelitian ini tidak diberikan secara sepihak atau bersifat instruktif, melainkan dibangun melalui komunikasi kolaboratif, rapat terbuka, serta apresiasi konkret di ruang publik. Proses ini menciptakan budaya kerja yang kolaboratif-reflektif dan memperkuat motivasi guru secara kolektif. Pada aspek pertimbangan individual, kepala sekolah menunjukkan perhatian tidak hanya secara emosional, tetapi juga melalui dukungan nyata seperti program mentoring,

fasilitasi pelatihan, serta keterlibatan guru dalam program pengembangan karir seperti Guru Penggerak. Praktik ini merepresentasikan pendekatan yang fasilitatif dan personal.

Adapun stimulasi intelektual ditunjukkan melalui dukungan kepala sekolah terhadap ide-ide guru yang kemudian diaktualisasikan ke dalam kebijakan nyata, termasuk melalui penyediaan sarana, pelatihan internal, lomba inovasi pembelajaran, hingga pengembangan program tematik berbasis budaya lokal. Ini memperlihatkan pendekatan inovatif-partisipatif yang tidak hanya memberi ruang pada inovasi, tetapi juga membangunnya dari inisiatif guru itu sendiri.

Lebih lanjut lagi, komitmen profesional guru dalam konteks ini bukan hanya terbentuk secara individual akibat kebijakan atau beban tugas, tetapi tumbuh secara kolektif dari atmosfer kepemimpinan yang mendukung, terbuka, dan memanusiakan. Dengan demikian, kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada munculnya model kepemimpinan transformasional yang bersifat humanis dan kontekstual, yang terbukti efektif dalam membangun komitmen profesional guru. Temuan ini tidak hanya memperkaya khazanah teori kepemimpinan pendidikan, tetapi juga dapat dijadikan rujukan dalam praktik kepemimpinan di sekolah lain yang memiliki karakteristik serupa. Adapun novelty nya dijelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 4 Novelty



KESIMPULAN

Berdasarkan paparan data dan pembahasan sebelumnya tentang model kepemimpinan transformasional dalam membangun komitmen guru di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan, sesuai dengan data dan fakta yang terjadi, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Pengaruh Ideal dalam Membangun Komitmen di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan
Kepala sekolah menjadi teladan moral yang konsisten dalam sikap, adil dalam kebijakan, dan berani menjaga integritas, sehingga membentuk kepercayaan dan komitmen profesional guru.

1. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivasi Inspirasi dalam membangun komitmen di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan
Kepemimpinan kepala sekolah memotivasi guru melalui komunikasi yang membangun, apresiasi terbuka, serta visi kolektif yang memperkuat semangat kerja dan loyalitas.
2. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai stimulasi Intelektual dalam membangun komitmen di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan
Kepala sekolah menciptakan budaya inovatif melalui dukungan nyata terhadap ide guru, pelatihan, dan ruang kreasi, yang mendorong kreativitas dan komitmen terhadap mutu pembelajaran
3. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai Pertimbangan Individual dalam membangun komitmen di UPTD SMP Negeri 3 Peusangan
Kepemimpinan kepala sekolah memperkuat komitmen guru melalui perhatian personal, mentoring, dan dukungan pengembangan karier berbasis kebutuhan dan potensi individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ma'mun, F. (2022). Manajemen pondok pesantren hikmatul huda dan taallumul huda salem kabupaten brebes. Magister manajemen pendidikan islam. Purwokerto. Thesis
- Miftahuddin, M. (2022). Kepemimpinan ayah muntasir dalam keberhasilan pengelolaan pendidikan pondok pesantren dayah jamiah al-aziziyah samalanga bireuen. Magister manajemen pendidikan islam. Bireuen. Thesis
- Mukhid. (2023). Penjaminan mutu pendidikan pondok pesantren dengan teknologi pembelajaran. Pustaka egaliter. Yokyakarta
- Mutthowi, I.I. (1996). Al ushul al idariyah li al tarbiyah. Dar al syuruq. Riad
- Nata, a. 2010. Ilmu pendidikan dengan pendekatan multidisipliner. Raja grafindo. Jakarta
- Nurhasanah, N. 2023. Penerapan fungsi-fungsi manajemen pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi profesional guru madrasah ibtidaiyah swasta muhammadiyah pebaun hilir kuantan singingi. Magister manajemen pendidikan islam. Riau. Thesis
- Pratiwi, S.A.K. 2024. Manajemen mutu akademik sd negeri sudirman kecamatan ambarawa kabupaten semarang. Magister manajemen pendidikan. Semarang. Thesis
- Prayuni, A. 2024. Efektivitas manajemen madrasah. Edu-riligia. 8:2
- Putra, Y. S. 2022. Kompetensi kepribadian guru dayah darussalam labuhan haji kabupaten aceh selatan. Islam universalia, 4:1
- Qomar, M. 2007. Manajemen Pendidikan Islam. Erlangga. Jakarta
- Randall B. Dunham & John L. Pierce. 1989. Management. Illinois: Scott Foreman Co.
- Rahardjo, M. 2017. Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya. Malang
- Rahma, N.A. Pola keberhasilan kepemimpinan kiai di pondok pesantren. Jki. 11:180

- Rahmah, S.F. 2022. Model kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja guru: studi kasus di dayah istiqamatuddin babul jannah serambi aceh ii kabupaten bireuen aceh. Magister manajemen pendidikan islam. Malang. Thesis
- Ramayulis. 2015. Dasar-dasar Kependidikan. Kalam Mulia. Jakarta
- Rifa'al, M. Kepemimpinan pesantren dalam menumbuhkan karakter cinta tanah air di pondok pesantren maqnaul ulum sukorejo. Magister manajemen pendidikan islam. Jember. Thesis
- Rohiat. 2010. Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik. Refika Aditama. Bandung
- Sanjaya, C.R. 2023. Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di pondok pesantren ma'had an nahla. Magister manajemen pendidikan islam. Lhokseumawe. Thesis
- Shamin, A. T. (2022). Manajemen Kepemimpinan di Pondok Pesantren Karya Pembangunan Manado. Ahsan. 1:1
- Siagian, S.P. 2002. Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara. Jakarta
- Subekti, I. (2022). Pengorganisasian dalam pendidikan. Tanjak. 3:19
- Suiraoaka, I.P 2023. Model dan gaya kepemimpinan. Yayasan cendikia mulia mandiri. Batam
- Terry, G.R & Rue, L.W. 2021. Dasar-dasar manajemen. Bumi Aksara. Jakarta
- Utomo, C.B. 2018. Manajemen pembelajaran. Unnes Press. Semarang
- Wardiyono, K. 2021. Manajemen kepemimpinan pondok pesantren tahfidzul qur'an. Ainun media. Jombang
- Walidin, B. 2017. Manajemen pendidikan pondok pesantren di dayah mudi mesjid raya samalangka. Ittihad 1:1
- Winardi. 1983. Asas-asas Manajemen. Alumni. Bandung
- Yani, M. 2021. Konsep Dasar Karakteristik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam. Al-hikmah. 3:2
- Yener, S. 2020. A Handbook of Leadership Styles. Cambridge scholars publishing. Newcastle
- Yani, A. 2023. Manajemen pimpinan dayah dalam meningkatkan minat masyarakat terhadap pendidikan dayah:(studi kasus di dayah syamsul marifah al-aziziyah). Ameena journal. 1:13
- Zarkasyi, A. 2021. Pengembangan standarisasi pondok pesantren. Sirajuddin. 1:38
- Zubairi, M. 2023. Strategi pembelajaran pendidikan agama islam. Adanu abimata. Indramayu.
- .