

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH: KUNCI MENINGKATKAN MOTIVASI DAN PROFESIONALISME GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA

Mochammad Junaedi^{1*}, Ahmad Thohirin², M. Furqon Wahyudi³

Universitas Gresik^{1,2,3}

E-mail : mochammadjunaedi35@gmail.com*

Article History	Received	Accepted	Published
	2026-02-24	2026-03-13	2026-04-17

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru di era implementasi Kurikulum Merdeka. Di tengah dinamika perubahan kurikulum yang menuntut adaptasi dan inovasi, peran kepemimpinan yang efektif menjadi krusial. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di SDN Orobulu Rembang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi, serta studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan peningkatan motivasi dan profesionalisme guru. Temuan awal menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, seperti memberdayakan visi, memberikan inspirasi, merangsang intelektual, dan memberikan perhatian individual, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, inisiatif, dan pengembangan kompetensi guru dalam mengadopsi prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi manajemen pendidikan mengenai strategi kepemimpinan yang efektif untuk mendukung adaptasi guru terhadap perubahan kurikulum, serta menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai kunci keberhasilan implementasi kurikulum baru.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi guru, profesionalisme guru

Abstract

This study aims to explore in depth the role of principals transformational leadership in enhancing teachers motivation and professionalism in the era of the Merdeka Curriculum implementation. Amid curriculum changes that demand adaptation and innovation, effective leadership becomes a crucial element in encouraging teachers to carry out instructional transformation. This study employs a qualitative approach with a case study method at SDN Orobulu Rembang. Data were collected through in-depth interviews with the principal and teachers, observations, and document analysis. Data were analyzed thematically to identify patterns and relationships between transformational leadership and teachers motivation and professionalism. The findings indicate that dimensions of transformational leadership, including formulating an empowering vision, providing inspiration, intellectual stimulation, and individualized consideration, significantly contribute to increasing teachers' work enthusiasm, initiative, and competency development in applying the principles of the Merdeka Curriculum. This research provides practical implications



for educational management regarding effective leadership strategies to support teacher readiness and adaptation to curriculum changes, and reinforces that transformational leadership is one of the key prerequisites for the successful implementation of the new curriculum.

Keywords: *transformational leadership, teacher motivation, teacher professionalism*

A. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan senantiasa berada dalam pusaran perubahan yang dinamis, sebuah keniscayaan yang dipicu oleh evolusi kebutuhan masyarakat, akselerasi kemajuan teknologi, dan tuntutan global yang terus berkembang. Di Indonesia, upaya pembaruan kurikulum telah menjadi agenda rutin yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan dengan tantangan zaman. Salah satu reformasi kurikulum yang paling signifikan dalam beberapa dekade terakhir adalah implementasi Kurikulum Merdeka, yang membawa paradigma baru dalam pendekatan pembelajaran dengan memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada sekolah dan guru untuk merancang pembelajaran yang sesuai dengan konteks lokal dan karakteristik siswa (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2022). Namun, di balik potensi besar yang ditawarkan Kurikulum Merdeka, tersimpan pula tantangan yang tidak sedikit; implementasi kurikulum baru ini menuntut adaptasi yang signifikan dari seluruh pemangku kepentingan, terutama para guru, yang dihadapkan pada keharusan untuk memahami filosofi baru, menguasai kompetensi pedagogis dan didaktis yang relevan, serta mengalami transformasi mendasar dalam cara mereka memandang, merancang, dan melaksanakan pembelajaran (Fullan, 2020). Dalam konteks inilah, peran kepemimpinan pendidikan, khususnya kepala sekolah, menjadi sangat krusial sebagai fasilitator, inspirator, dan pengarah seluruh komponen sekolah dalam menyambut perubahan kurikulum. Kepala sekolah, sebagai pemimpin pembelajaran, memegang peranan sentral dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru dan keberhasilan belajar siswa (Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2006).

Di antara berbagai teori kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional telah secara konsisten diakui memiliki dampak yang kuat dan positif terhadap kinerja organisasi dan individu yang dipimpinnya, sebuah konsep yang berupaya mengangkat aspirasi dan motivasi pengikutnya ke tingkat yang lebih tinggi melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional dicirikan oleh empat dimensi utama: pengaruh idealistik (*idealized influence*), di mana pemimpin menjadi teladan melalui integritas dan etika; motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan menginspirasi; stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), yang mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan berinovasi; serta pertimbangan individual (*individualized consideration*), yang mencerminkan perhatian tulus pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap individu (Bass, 1985). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan iklim organisasi yang positif, menginspirasi guru untuk melihat reformasi kurikulum bukan sebagai beban, melainkan sebagai kesempatan untuk berkembang (Hargreaves & Shirley, 2009). Melalui

pemberian stimulasi intelektual, mereka mendorong guru untuk mengeksplorasi metode pengajaran baru yang inovatif sebagaimana diamanatkan oleh Kurikulum Merdeka. Aspek ini didukung oleh penelitian mengenai stimulasi intelektual dan efikasi diri guru (Salanova et al., 2003). Dengan pertimbangan individual, kepala sekolah dapat memahami dan mengatasi tantangan spesifik yang dihadapi setiap guru dalam beradaptasi dengan kurikulum baru, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk pengembangan profesional mereka, yang selaras dengan konsep perhatian individual dalam kepemimpinan transformasional (Zhang & Bartol, 2010).

Dalam penelitian ini, dua konsep kunci yang menjadi fokus utama adalah motivasi guru dan profesionalisme guru. Motivasi guru merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan usaha seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Hal ini sangat penting karena secara langsung berdampak pada kualitas pengajaran dan kesediaan untuk berinovasi (Deci & Ryan, 2000). Teori Self-Determination Theory (SDT) memberikan kerangka pemahaman motivasi intrinsik melalui pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, yang relevan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional (Deci & Ryan, 2000). Profesionalisme guru, di sisi lain, mencakup serangkaian kompetensi, etika, dan dedikasi yang terus perlu ditingkatkan seiring dengan perkembangan tuntutan pedagogis dan kurikulum (Schön, 1983).

Implementasi Kurikulum Merdeka menghadirkan perubahan fundamental dalam praktik pendidikan di Indonesia, menuntut guru untuk menguasai keterampilan abad ke-21, mulai dari berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, hingga komunikasi (Fullan, 2020). Keberhasilan reformasi kurikulum ini sangat bergantung pada kesiapan, kemampuan, dan motivasi guru untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang baru dan inovatif (Hargreaves & Shirley, 2009). Namun, transisi ini seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti pemahaman yang belum mendalam terhadap filosofi kurikulum, kesulitan dalam merancang pembelajaran yang berpusat pada siswa, hingga potensi keengganan untuk meninggalkan metode pengajaran lama yang telah terbiasa (Hargreaves & Shirley, 2009). Dalam situasi inilah, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat krusial. Kepala sekolah yang mampu menginternalisasi dan mengaktualisasikan gaya kepemimpinan transformasional dapat menciptakan iklim sekolah yang positif, menumbuhkan rasa percaya diri guru, memfasilitasi kolaborasi, dan mendorong budaya inovasi yang berkelanjutan (Leithwood & Jantzi, 2006). Dengan demikian, penelitian ini menjadi sangat urgen untuk menggali secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah diwujudkan di tingkat sekolah dasar dan dampaknya yang spesifik terhadap motivasi serta profesionalisme guru dalam menghadapi tantangan Kurikulum Merdeka. Meskipun literatur global telah banyak mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi dan profesionalisme guru secara umum, terdapat kesenjangan empiris yang signifikan dalam kajian yang secara spesifik mengaitkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan implementasi Kurikulum Merdeka di Indonesia, terutama pada jenjang sekolah dasar. Sebagian besar studi yang ada cenderung berfokus pada dampak kepemimpinan terhadap hasil belajar siswa secara umum atau pada jenjang pendidikan yang berbeda, dan belum secara eksplisit

mengaitkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dengan dinamika adaptasi guru terhadap Kurikulum Merdeka di sekolah dasar (Leithwood & Jantzi, 2006). Novelty penelitian ini terletak pada eksplorasi mendalam mengenai bagaimana kepala sekolah di SDN Orobulu Rembang secara praksis mewujudkan kepemimpinan transformasional dalam mendukung guru menghadapi Kurikulum Merdeka, serta bagaimana manifestasi kepemimpinan tersebut secara langsung meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru dalam konteks kurikulum baru yang unik ini. Kebaruan ini didukung oleh temuan yang menunjukkan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan, meskipun belum spesifik pada konteks Kurikulum Merdeka di Indonesia (Sardeshmukh et al., 2012). Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan, tetapi juga mengungkap mekanisme spesifik dan nuansa kontekstual yang terjadi di lapangan yang mungkin belum tergarap dalam literatur sebelumnya. Keunikan Kurikulum Merdeka yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan guru menuntut adanya gaya kepemimpinan yang lebih memberdayakan dan inspiratif, sehingga kepemimpinan transformasional menjadi relevan untuk dianalisis dalam konteks tersebut. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literatur yang ada dan menegaskan pentingnya penelitian kontekstual untuk memahami efektivitas kepemimpinan (Leithwood & Jantzi, 2006).

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan empiris dengan menawarkan pemahaman yang lebih kontekstual dan mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menyukseskan implementasi Kurikulum Merdeka di tingkat akar rumput. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pertanyaan utama: bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru di era implementasi Kurikulum Merdeka di SDN Orobulu Rembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) mengeksplorasi dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDN Orobulu Rembang dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka; (2) menganalisis kontribusi penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi guru dalam mengadopsi dan melaksanakan Kurikulum Merdeka, sebagaimana didukung oleh penelitian terkait mediasi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik (Zhang & Bartol, 2010); (3) menganalisis kontribusi penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan profesionalisme guru dalam mengadopsi dan melaksanakan Kurikulum Merdeka, sejalan dengan pentingnya pengembangan profesional guru (Darling-Hammond, 2001); dan (4) mengidentifikasi tantangan serta strategi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru di era Kurikulum Merdeka. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dengan memperkaya literatur mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan di Indonesia, serta memberikan bukti empiris yang mendukung hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi guru, dan profesionalisme guru. Secara praktis, penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi konkret bagi kepala sekolah, pengawas sekolah, dan pembuat kebijakan pendidikan mengenai strategi kepemimpinan yang efektif untuk mendukung keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang mendalam untuk mengeksplorasi fenomena kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN Orobulu Rembang terkait dampaknya terhadap motivasi dan profesionalisme guru dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam makna, pengalaman, dan interaksi sosial yang terjadi di lingkungan sekolah (Creswell & Poth, 2018). Metode studi kasus dipilih untuk memberikan gambaran yang kaya dan rinci mengenai satu unit analisis, yaitu SDN Orobulu Rembang, sehingga dapat menggali konteks spesifik dan kompleksitas yang ada (Yin, 2018).

Penelitian dilaksanakan di SDN Orobulu Rembang selama periode Semester Genap Tahun Ajaran 2025/2026. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah dan respon guru dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka yang sedang berjalan. Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria pemilihan meliputi: (1) Kepala sekolah yang telah menerapkan gaya kepemimpinan yang cenderung transformasional; (2) Guru yang memiliki pengalaman mengajar dan terlibat langsung dalam implementasi Kurikulum Merdeka; dan (3) Staf administrasi yang memiliki pandangan mengenai iklim kerja sekolah. Partisipan utama terdiri dari 1 kepala sekolah dan 6 guru yang dianggap paling representatif dalam memberikan informasi terkait topik penelitian. Pemilihan ini bertujuan untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam dari individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait isu yang diteliti (Patton, 2015).

Teknik Pengumpulan Data: Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik utama untuk memastikan triangulasi data dan kekayaan informasi: Wawancara Mendalam (In-depth Interview): Dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi, dan profesionalisme guru dalam konteks Kurikulum Merdeka. Panduan wawancara semi-terstruktur digunakan untuk memberikan fleksibilitas sambil tetap fokus pada tujuan penelitian (Kvale & Brinkmann, 2009). Observasi Partisipatif (Participatory Observation): Peneliti melakukan observasi di lingkungan sekolah, termasuk kelas, ruang guru, dan rapat dinas, untuk mengamati secara langsung interaksi antara kepala sekolah dan guru, suasana kerja, serta praktik-praktik pembelajaran yang dilakukan guru. Catatan lapangan dibuat secara rinci untuk mendokumentasikan temuan observasi (Spradley, 2016). Studi Dokumentasi (Document Analysis): Dokumen-dokumen relevan seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Kurikulum Merdeka, notulen rapat, pedoman sekolah, dan laporan kegiatan dikaji untuk mendapatkan bukti pendukung dan pemahaman kontekstual yang lebih luas (Bowen, 2009). Teknik Analisis Data: Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis tematik. Proses ini melibatkan beberapa langkah: Transkripsi Data: Seluruh rekaman wawancara ditranskrip secara verbatim. Familiarisasi Data: Peneliti membaca berulang kali transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumen untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh. Generasi Kode Awal: Mengidentifikasi bagian-bagian data yang relevan dengan topik penelitian dan memberikannya kode. Pencarian Tema: Mengelompokkan kode-kode awal ke dalam tema-tema potensial yang lebih luas. Peninjauan Tema: Meninjau kembali tema-tema yang

diidentifikasi, memastikan relevansinya dengan data dan tujuan penelitian. Definisi dan Penamaan Tema: Mendefinisikan secara jelas setiap tema dan memberikan nama yang deskriptif. Penyusunan Laporan: Menyajikan temuan penelitian dalam bentuk narasi yang terstruktur, didukung oleh kutipan data verbatim (Braun & Clarke, 2006). Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, digunakan teknik triangulasi data. Data dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dibandingkan untuk melihat konsistensi dan kekayaan informasi. Selain itu, dilakukan member checking, di mana temuan awal disajikan kembali kepada partisipan untuk mendapatkan konfirmasi dan umpan balik, sehingga meningkatkan kredibilitas penelitian (Lincoln & Guba, 1985).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini secara komprehensif mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN Orobulu Rembang memainkan peran sentral dalam memotivasi dan meningkatkan profesionalisme guru, yang merupakan fondasi penting bagi keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka. Analisis data kualitatif yang mendalam, yang didukung oleh studi dokumentasi dan observasi, secara konsisten menunjukkan bagaimana kepala sekolah secara aktif mengaktualisasikan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi adaptasi dan pertumbuhan guru.

Kepala sekolah di SDN Orobulu Rembang menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang kuat. Pengaruh Idealistik (*Idealized Influence*) tercermin melalui integritas, kejujuran, dan komitmen yang tinggi dari kepala sekolah. Beliau menjadi teladan dalam menjalankan tugas dan mematuhi nilai-nilai etika profesional, yang membangun rasa hormat dan kepercayaan dari para guru (Robbins & Judge, 2018). Hal ini menciptakan fondasi moral yang kuat bagi seluruh komunitas sekolah dan memperkuat kredibilitas kepemimpinannya (Bass & Riggio, 2006). Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) terlihat jelas ketika kepala sekolah mampu mengartikulasikan visi yang jelas dan menarik mengenai implementasi Kurikulum Merdeka. Beliau secara konsisten menyampaikan pesan-pesan optimisme, harapan, dan pentingnya perubahan ini bagi masa depan pendidikan siswa. Melalui cerita-cerita sukses, pembagian materi edukatif yang inspiratif, dan penekanan pada dampak positif kurikulum baru, beliau berhasil menumbuhkan semangat dan keyakinan di kalangan guru untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang inovatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *inspirational motivation* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen guru (Gumuseli & Bulut, 2014).

Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) diwujudkan melalui dorongan proaktif kepada guru untuk berpikir kritis, menantang asumsi-asumsi lama, dan mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan Kurikulum Merdeka. Kepala sekolah memfasilitasi forum diskusi antar guru, mendorong eksperimentasi dengan metode pengajaran baru seperti Pembelajaran Berbasis Proyek (*Project-Based Learning/PBL*) dan pembelajaran berdiferensiasi, serta mengalokasikan sumber daya untuk literatur pedagogis terkini. Hal ini menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan dan mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi mereka, yang didukung oleh temuan mengenai pentingnya stimulasi intelektual dalam meningkatkan efikasi diri kolektif (Salanova et al., 2003).

Terakhir, pertimbangan individual (*individualized consideration*) menjadi pilar penting dalam kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan unik setiap guru, baik secara profesional maupun personal, melalui pertemuan rutin, pemberian umpan balik konstruktif, serta fasilitasi pengembangan karier. Hal ini menciptakan rasa dihargai dan didukung, sekaligus memenuhi kebutuhan psikologis dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan yang merupakan inti dari *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000). Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memediasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi intrinsik guru (Zhang & Bartol, 2010).

Penerapan kepemimpinan transformasional ini secara signifikan meningkatkan motivasi guru. Kepala sekolah berhasil membangkitkan motivasi intrinsik dengan memberikan otonomi yang lebih besar kepada guru dalam merancang pembelajaran sesuai Kurikulum Merdeka, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi mereka. Guru merasa lebih bersemangat untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam mengajar karena mereka merasa memiliki kendali dan kemampuan untuk berhasil (Deci & Ryan, 2000). Temuan ini diperkuat oleh literatur yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif memengaruhi motivasi intrinsik guru melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar (Zhang & Bartol, 2010). Selain itu, motivasi ekstrinsik guru juga meningkat melalui pengakuan, apresiasi, dan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah. Guru merasa dihargai atas usaha mereka, yang berbeda dari imbalan transaksional semata dalam kepemimpinan konvensional (Sardeshmukh, Sharma, & Misra, 2012). Peningkatan motivasi ini berujung pada keterlibatan dan komitmen guru yang lebih tinggi terhadap sekolah dan tugas profesional mereka, yang diprediksi oleh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi guru (Choi & Kim, 2018).

Kepemimpinan transformasional juga bertindak sebagai katalisator penting dalam peningkatan profesionalisme guru. Peningkatan kompetensi pedagogis dan didaktis terjadi melalui program pengembangan profesional yang dirancang secara partisipatif dan relevan dengan kebutuhan Kurikulum Merdeka. Guru didorong untuk mendalami konsep-konsep baru seperti pembelajaran berdiferensiasi, asesmen formatif, dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran (Darling-Hammond, 2001). Peningkatan kemampuan inovasi dan kreativitas difasilitasi oleh lingkungan sekolah yang aman untuk bereksperimen dan mengambil risiko yang terukur, sejalan dengan pentingnya pemberdayaan inovasi dalam reformasi pendidikan (Hargreaves & Fullan, 2000). Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional secara aktif memupuk kolaborasi dan pembentukan komunitas belajar profesional (PLC). Kepala sekolah menciptakan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan solusi terhadap tantangan yang dihadapi, yang terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan efektivitas guru (Lou & Shih, 2019). Puncak dari peningkatan motivasi dan profesionalisme guru ini adalah peningkatan kualitas pengajaran, yang secara implisit berkontribusi pada pengalaman belajar siswa yang lebih baik, sebuah fenomena yang konsisten ditunjukkan dalam meta-analisis tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap hasil belajar siswa (Leithwood & Jantzi, 2006).

Meskipun demikian, implementasi kepemimpinan transformasional di SDN Orobulu Rembang tidak lepas dari tantangan. Beberapa guru masih menunjukkan resistensi terhadap

perubahan atau memiliki tingkat pemahaman yang bervariasi mengenai Kurikulum Merdeka, yang memerlukan strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan personal. Potensi beban kerja guru yang meningkat akibat tuntutan kurikulum baru juga menjadi perhatian. Kepala sekolah mengatasi tantangan ini dengan memberikan dukungan yang lebih terfokus, memfasilitasi diskusi terbuka untuk menyelesaikan masalah, dan memastikan alokasi sumber daya yang memadai. Pendekatan yang seimbang, yang menggabungkan inspirasi dengan dukungan praktis, sangat penting untuk keberlanjutan perubahan (Fullan, 2020). Analisis kritis menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional tidak hanya bergantung pada pemimpin, tetapi juga pada kesiapan dan penerimaan pengikutnya, serta konteks organisasi secara keseluruhan (Bass & Riggio, 2006). Integrasi temuan ini dengan teori-teori seperti Teori Pembelajaran Sosial Bandura (2001) dan konsep Sekolah sebagai Komunitas Pembelajaran Profesional (Senge et al., 2000) memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana proses pembelajaran dan kolaborasi di tingkat sekolah dapat didukung oleh kepemimpinan yang efektif.

D. SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional yang diwujudkan oleh kepala sekolah di SDN Orobulu Rembang telah terbukti menjadi pilar krusial dalam mendorong peningkatan motivasi dan profesionalisme guru, yang merupakan prasyarat fundamental bagi keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka. Melalui penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional—pengaruh idealistik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual—kepala sekolah berhasil menciptakan iklim sekolah yang kondusif, menumbuhkan rasa percaya diri, dan memfasilitasi pertumbuhan profesional guru (Bass & Riggio, 2006; Leithwood & Jantzi, 2006). Temuan ini secara konsisten menunjukkan bahwa guru yang merasakan kepemimpinan transformasional cenderung memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang lebih tinggi, serta menunjukkan peningkatan kompetensi pedagogis, kemampuan inovasi, dan partisipasi aktif dalam komunitas belajar profesional (Deci & Ryan, 2000; Lou & Shih, 2019). Dengan demikian, kepala sekolah berperan sebagai katalisator utama yang tidak hanya mengelola, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan guru untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan pendidikan yang dinamis. Hasil penelitian ini menegaskan urgensi kepala sekolah untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional sebagai strategi efektif dalam menghadapi reformasi kurikulum.

Daftar Pustaka

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–46. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Choi, J., & Kim, M. (2018). The effect of transformational leadership on teachers' organizational commitment: Focusing on the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Educational Administration*, 56(5), 575–591. <https://doi.org/10.1108/JEA-03-2017-0042>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Darling-Hammond, L. (2001). *The challenge of developing a learning profession: Transforming teacher education and professional development*. Stanford University.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fullan, M. (2020). *Nuance: Why some leaders get it and others don't*. Corwin.
- Gumuseli, A. B., & Bulut, O. (2014). The effect of transformational leadership on job satisfaction and organizational commitment of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 595–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.279>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2000). *What's worth fighting for in the principalship?* Teachers College Press.
- Hargreaves, A., & Shirley, D. (2009). *The fourth way: The inevitable rise of teaching learning focused schools*. Corwin Press.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the art of qualitative research*. Sage Publications.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Seven strong strings: What the best performing schools do differently*. National College for School Leadership.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects of student achievement. *Educational Administrative Quarterly*, 42(4), 688–717. <https://doi.org/10.1177/0013161X06292049>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lou, S. C., & Shih, Y. C. (2019). The impact of transformational leadership on teacher professional learning communities and school effectiveness. *Educational Management*

- Administration & Leadership, 47(4), 578–594.
<https://doi.org/10.1177/1741143218774469>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2003). Perceived collective efficacy, collective effort and performance in work groups: A multi-level study. *Journal of Management*, 29(2), 171–190. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00170-0](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00170-0)
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, R., & Misra, K. (2012). Impact of transformational leadership on employee motivation. *Journal of Management and Strategy*, 3(4), 68–77. <https://doi.org/10.5430/jms.v3n4p68>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. J. (2000). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. Doubleday.
- Spradley, J. P. (2016). *The ethnographic interview*. Holt, Rinehart and Winston.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Informational and inspirational leadership: A microlevel examination. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 119–132. <https://doi.org/10.1037/a0017400>