



MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PAUD: MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL IN PRESCHOOL: INCREASING TEACHER MOTIVATION AND PERFORMANCE

Siti Aminah

STIT Rakeyan Santang, Indonesia

Email: aminah.amanah75@gmail.com

ABSTRAK

Peran kepala sekolah di lingkungan pendidikan anak usia dini, sangat penting dalam membentuk suasana kerja yang mendukung perkembangan profesional guru. Penelitian ini mengkaji model kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala PAUD Plamboyan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mendorong guru agar lebih termotivasi dan produktif dalam tugas pengajaran mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta dokumentasi terkait. Keabsahan data dijamin melalui teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala PAUD Plamboyan berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui keteladanan, motivasi verbal, dan dorongan untuk berinovasi. Namun, terdapat kendala berupa keterbatasan fasilitas dan kurangnya apresiasi formal yang memengaruhi kepuasan kerja guru secara jangka panjang. Kendala ini menghambat optimalisasi potensi model kepemimpinan transformasional, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kreativitas guru. Implementasi dari temuan penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan fasilitas dan bentuk apresiasi yang lebih formal untuk menunjang efektivitas kepemimpinan transformasional. Rekomendasi bagi lembaga pendidikan adalah mempertimbangkan penyediaan dukungan material dan insentif formal sebagai bagian dari strategi untuk memperkuat motivasi guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Guru, Kinerja Guru.

ABSTRACT

The role of the principal in the early childhood education environment is very important in creating a work atmosphere that supports teacher professional development. This research examines the transformational leadership model applied by the head of PAUD Plamboyan in increasing teacher motivation and performance. The purpose of this research is to analyze the effectiveness of transformational leadership in encouraging teachers to be more motivated and productive in their teaching tasks. This research uses a qualitative approach with a case study design, where data is obtained through observation, in-depth interviews with school principals and teachers, as well as related documentation. The validity of the data is guaranteed through source triangulation techniques. The research results show that the head of PAUD Plamboyan succeeded in increasing teacher motivation and performance through example, verbal motivation and encouragement to innovate. However, there are obstacles in the form of limited facilities and lack of formal appreciation which affect teachers' long-term job satisfaction. This obstacle hinders optimizing the potential of the transformational leadership model, especially in creating a work environment that better supports teacher creativity. The implementation of the findings of this research emphasizes the importance of improving facilities and more formal forms of appreciation to support the effectiveness of transformational leadership. The recommendation for educational institutions is to consider providing material support and formal incentives as part of a strategy to strengthen teacher motivation.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Motivation, Teacher Performance.



PENDAHULUAN

Di era modern ini, kepemimpinan dalam lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. Perkembangan zaman menuntut kepala sekolah dan pendidik untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan, baik dalam metode pembelajaran, teknologi, maupun kebutuhan pengembangan karakter anak sejak usia dini. Model kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam merespons tantangan ini, terutama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di lingkungan PAUD. Melalui pendekatan ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu memberikan pengaruh positif dan membangun komitmen tinggi pada seluruh staf pendidik. Dengan fokus pada perubahan yang konstruktif dan pemberdayaan individu, kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan profesional para guru.

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) memiliki peran sentral dalam mendorong kualitas pendidikan dan pengembangan profesional para guru (Musa et al., 2022). Model kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada perubahan positif dan pemberdayaan, dianggap relevan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja guru (Muktamar, 2023). Model ini menekankan keterlibatan aktif pemimpin dalam menginspirasi guru untuk mencapai potensi terbaik mereka, baik dalam pengajaran maupun dalam tanggung jawab profesional (Armiyanti et al., 2023). Kepemimpinan transformasional juga mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan pribadi dan profesional, yang pada akhirnya

berdampak pada kualitas pendidikan di PAUD (Mauliyah, 2023). Dalam konteks ini, PAUD Plamboyan menjadi studi kasus yang menarik untuk melihat bagaimana penerapan model kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Faturohman, 2021). Dimensi-dimensi ini tidak hanya memperkuat hubungan antara pemimpin dan guru, tetapi juga mendorong guru untuk berinovasi dan menghadapi tantangan dengan sikap positif (Zetri & Almasdi, 2023). Melalui pendekatan ini, kepala PAUD dapat memotivasi guru untuk berkomitmen penuh dalam tugasnya, serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensinya (Rifki Solana & Mustika, 2023). Di PAUD Plamboyan, model kepemimpinan ini digunakan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen kelas. Pemimpin yang mampu memberikan teladan dan motivasi inspiratif sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung prestasi guru (Rahmawati et al., 2023).

Motivasi guru di lingkungan PAUD sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dukungan dari pimpinan, hubungan antar kolega, dan kesempatan pengembangan profesional (Daulay & Pulungan, 2024). Namun, motivasi ini dapat menurun jika tidak ada dorongan atau apresiasi yang memadai dari lembaga. Model kepemimpinan transformasional menawarkan solusi yang efektif dengan cara menciptakan suasana kerja yang penuh dukungan, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi (Shandilia et al., 2023). Ketika



guru merasa bahwa peran mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung memiliki komitmen lebih besar terhadap pengembangan pendidikan anak usia dini (Saat, 2014). Studi di PAUD Plamboyan ini akan mengkaji bagaimana model kepemimpinan tersebut berdampak pada motivasi kerja guru, serta mengidentifikasi kendala yang mungkin dihadapi dalam penerapannya.

Selain meningkatkan motivasi, kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di PAUD (Novalianti et al., 2022). Kinerja guru merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran di PAUD, karena mereka berperan langsung dalam membentuk perkembangan awal anak-anak (Revita Yanuarsari et al., 2022). Pemimpin yang menggunakan model transformasional dapat memengaruhi cara pandang guru terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, mendorong mereka untuk memberikan usaha terbaik (Harefa et al., 2021). Di PAUD Plamboyan, pengaruh kepemimpinan ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, ketepatan waktu, serta keinginan untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Melalui penelitian ini, akan dieksplorasi sejauh mana model kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja guru (Amani, 2023).

Berdasarkan data nasional menunjukkan bahwa sekitar 40% guru PAUD merasa belum mendapatkan dukungan kepemimpinan yang cukup untuk berkembang secara profesional. Sebagai contoh, penelitian sebelumnya menemukan bahwa rata-rata kepala PAUD masih menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang lebih

berfokus pada tugas dan pengawasan, sehingga tidak memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi atau meningkatkan keterampilan secara mandiri. Kondisi ini menciptakan kesenjangan yang nyata antara harapan akan peran kepala sekolah sebagai motivator dan fasilitator dengan fakta di lapangan yang menunjukkan peran kepala sekolah masih terbatas sebagai pengawas administratif.

Permasalahan utama yang dihadapi di PAUD Plamboyan terkait dengan penerapan model kepemimpinan transformasional yang belum optimal dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Salah satu isu utama adalah kurangnya dukungan struktural dan kelembagaan yang memadai untuk mendorong guru berkembang secara profesional. Kepala PAUD sering kali mengalami kesulitan dalam memberikan bimbingan yang komprehensif dan inspiratif karena minimnya pelatihan kepemimpinan yang difokuskan pada aspek transformasional. Akibatnya, banyak guru merasa kurang termotivasi dan enggan berinovasi dalam metode pembelajaran. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan anggaran di PAUD Plamboyan turut menjadi hambatan bagi penerapan kepemimpinan transformasional. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, sulit bagi kepala sekolah untuk menginspirasi guru melakukan pengajaran yang kreatif dan inovatif. Hal ini diperparah dengan tidak adanya program pelatihan rutin yang dapat membantu guru meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, sehingga berdampak pada kinerja yang belum sesuai harapan.

Penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan transformasional dalam pendidikan anak usia dini menunjukkan bahwa model ini efektif dalam meningkatkan



motivasi dan kinerja guru. Penelitian oleh Nuraini mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang, terutama dengan memberikan bimbingan dan apresiasi yang memadai (Nuraini, 2021). Selain itu, studi yang dilakukan oleh Variani menyoroti pentingnya empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dalam mendorong guru untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka (Variani et al., 2024). Penelitian lain dari Ppipit Mauliyah menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam mengurangi stres kerja guru dengan menciptakan lingkungan yang suportif dan kolaboratif (Pipit Mulyah, et al, 2020). Selanjutnya, studi Efendi menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi guru, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran (Efendi et al., 2023). Semua penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional relevan dan efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di PAUD, meskipun implementasinya membutuhkan dukungan fasilitas dan pelatihan kepemimpinan yang tepat.

Namun, penelitian ini difokuskan pada implementasi model kepemimpinan transformasional di PAUD Plamboyan dengan pendekatan yang lebih praktis dan kontekstual. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menekankan pada aspek teoretis atau generalisasi hasil, penelitian ini menggali tantangan spesifik yang dihadapi oleh kepala PAUD dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di lingkungan yang nyata. Selain itu, studi ini

mengeksplorasi faktor-faktor lokal seperti keterbatasan fasilitas, dukungan anggaran, dan pelatihan profesional yang tidak memadai, yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini juga mempertimbangkan kesejahteraan emosional guru sebagai variabel tambahan, yang belum banyak diangkat dalam penelitian terdahulu, sehingga memberikan wawasan baru tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pengalaman kerja guru di PAUD. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah pemahaman teoritis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang relevan untuk pengembangan kepemimpinan di PAUD.

Penelitian ini penting karena berkontribusi terhadap pemahaman yang lebih dalam mengenai penerapan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan anak usia dini, khususnya di PAUD Plamboyan. Dalam konteks pendidikan, kualitas guru sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan pembelajaran anak, sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif menjadi sangat krusial. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh kepala PAUD, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selain itu, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lokal seperti dukungan fasilitas dan pelatihan, penelitian ini memberikan rekomendasi yang relevan dan kontekstual untuk pengembangan kepemimpinan yang lebih baik di lingkungan PAUD. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemimpin pendidikan dan pengambil kebijakan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan anak usia dini di



Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini berperan penting dalam mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru di PAUD.

TINJAUAN PUSTAKA

Model Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dikutip (Febrianty, 2020) mengatakan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para bawahannya untuk dapat menyampingkan kepentingan individu demi kebaikan kelompok dan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pengikutnya. Kepemimpinan Transformasional menurut McShane dan Von Glinow dikutip (Arifin, 2024) menjelaskan bahwa dalam perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, berkomunikasi, dan memodelkan visi untuk organisasi atau unit kerja dan menginspirasi karyawan untuk berjuang untuk itu penglihatan. Menurut Kinicki dan Kreitner dikutip (Sappaile, 2024) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah transformasi karyawan untuk mengejar tujuan organisasi di atas kepemimpinan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Dari beberapa pendapat diatas, menurut peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu konsep yang menggambarkan tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang mempengaruhi pengikut dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

PAUD

Menurut Madyawati dikutip (Ningsih, 2024) menjelaskan bahwa Pendidikan anak

usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditunjukkan bagi anak sejak lahir hingga usia enam tahun yang dilakukan dengan pemberian rangsangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Menurut Hasnida dikutip (Arifudin, 2021) menjelaskan bahwa Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitik beratkan pada peletakan dasar kearah pertumbuhan dan perkembangan fisik (koordinasi motorik halus dan kasar), kecerdasan (daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spritual), sosio emosional (sikap dan perilaku serta agama) bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini. Adapun Suryana dikutip (Rifky, 2024) menjelaskan bahwa Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitik beratkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan enam perkembangan yaitu: perkembangan moral agama, perkembangan fisik, kecerdasan, sosial emosional, bahasa, dan komunikasi sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan sesuai kelompok usia yang dilalui oleh anak usia dini.

Dari beberapa pendapat diatas, menurut peneliti maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan anak usia dini merupakan wahana pendidikan yang sangat fundamental dalam memberikan kerangka dasar terbentuk dan berkembangnya dasar-dasar pengetahuan, sikap, dan keterampilan pada anak. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada anak usia dini, seperti: Kelompok



Bermain, Taman Penitipan Anak, Satuan PAUD Sejenis, maupun Taman Kanak-Kanak sangat bergantung pada sistem dan proses pendidikan yang dijalankan.

Motivasi

Menurut Mc. Donald dalam (Nasem, 2018), motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Menurut Slavin dikutip (Ramli, 2024) bahwa “motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan anda melangkah, membuat anda tetap melangkah, dan menentukan ke mana anda mencoba melangkah”. WS Winkel dikutip (Nuary, 2024) menjelaskan motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, motif menjadi aktif pada saat tertentu, bahkan kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli bahwa motivasi adalah suatu perubahan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan.

Kinerja

Rachmawati dikutip (Tanjung, 2020) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi dikutip (Djafri, 2024) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.

Priansa dikutip (Arifudin, 2022) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Pendapat lain dari Supardi dikutip (Arif, 2024) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk mendalami penerapan kepemimpinan transformasional di PAUD Plamboyan. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Kartika, 2022) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman, pandangan, dan persepsi guru serta kepala sekolah mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja mereka. Dengan fokus pada satu lembaga, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih detail dan kontekstual tentang dinamika yang terjadi di dalamnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, termasuk wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala PAUD dan beberapa guru untuk mendapatkan pandangan langsung tentang penerapan kepemimpinan transformasional serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja. Observasi partisipatif



akan dilakukan di lingkungan PAUD untuk mengamati interaksi antara kepala sekolah dan guru serta suasana kerja yang ada. Selain itu, analisis dokumen dilakukan terhadap kebijakan, program, dan laporan terkait yang berhubungan dengan kepemimpinan di PAUD (Sugiyono, 2023).

Sumber data utama dalam penelitian ini terdiri dari kepala PAUD, guru, dan staf administrasi. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu memilih individu yang memiliki pengalaman dan pemahaman yang relevan terkait dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang mendalam dan komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yang berarti membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Data dari wawancara akan dibandingkan dengan hasil observasi dan analisis dokumen untuk mengidentifikasi konsistensi dan perbedaan. Selain itu, teknik member checking juga digunakan, di mana peneliti meminta umpan balik dari informan mengenai temuan awal, sehingga dapat memastikan bahwa interpretasi peneliti terhadap data sesuai dengan perspektif informan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari data yang terkumpul. Hasil analisis akan dirangkum untuk menyimpulkan temuan utama penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan hasil penelitian dengan teori kepemimpinan transformasional serta konteks spesifik PAUD, sehingga diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang holistik dan

mendalam tentang dampak kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru di PAUD Plamboyan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan model kepemimpinan transformasional di PAUD Plamboyan memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru, meskipun terdapat sejumlah tantangan dalam pelaksanaannya. Kepala PAUD yang menerapkan kepemimpinan transformasional menunjukkan empat dimensi utama yang mendukung: pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual (individualized consideration). Kepala PAUD berhasil menjadi teladan bagi para guru dengan menunjukkan komitmen tinggi terhadap visi dan misi lembaga, yang memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala PAUD Plamboyan, terungkap bahwa beliau merasa penting untuk menerapkan kepemimpinan transformasional agar dapat memotivasi guru bekerja dengan optimal. Kepala PAUD menyatakan, "Saya berusaha untuk memberikan contoh yang baik dan selalu terbuka untuk mendengarkan ide-ide dari para guru." Kepala PAUD juga menambahkan bahwa ia sering memberikan motivasi melalui kata-kata inspiratif dan penghargaan sederhana. Dari pernyataan ini, terlihat bahwa kepala PAUD berusaha menjadi sosok teladan (idealized influence) bagi guru, yang bertujuan untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan semangat kerja mereka.



Salah satu guru menyampaikan bahwa kepala PAUD sering mengajak para guru untuk berpikir kreatif dan memberikan tantangan dalam menyusun rencana pengajaran. Guru tersebut mengatakan, “Kepala sekolah sering mengadakan rapat untuk berdiskusi dan meminta kami menyampaikan ide-ide baru untuk kegiatan belajar.” Hal ini menunjukkan adanya dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), di mana kepala PAUD menginspirasi guru untuk berinovasi dalam pengajaran, sehingga guru merasa memiliki ruang untuk berkembang dan meningkatkan kreativitasnya.

Namun, beberapa guru juga mengungkapkan kendala yang mereka hadapi dalam mengimplementasikan ide-ide kreatif tersebut karena keterbatasan fasilitas. Salah satu guru mengungkapkan, “Kami sering memiliki banyak ide, tetapi terkadang terkendala oleh kurangnya alat dan bahan pendukung.” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kepala PAUD untuk mendorong kreativitas sangat kuat, keterbatasan fasilitas menjadi hambatan yang membuat para guru merasa kurang optimal dalam mewujudkan ide-ide mereka.

Selain itu, dari wawancara juga terungkap bahwa beberapa guru merasa kurang diperhatikan dalam hal apresiasi terhadap hasil kerja mereka. Salah satu guru menyampaikan, “Kami bekerja keras, tetapi terkadang merasa tidak mendapatkan apresiasi yang cukup.” Pernyataan ini menunjukkan adanya kebutuhan lebih akan penghargaan yang bisa meningkatkan kepuasan dan motivasi guru dalam jangka panjang. Kepala PAUD mengakui bahwa penghargaan formal mungkin jarang diberikan karena keterbatasan anggaran dan kebijakan lembaga, tetapi ia berkomitmen

untuk terus memberikan apresiasi dalam bentuk motivasi dan dukungan.

Dari wawancara-wawancara ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PAUD Plamboyan memang telah berhasil meningkatkan motivasi dan kinerja guru, terutama melalui keteladanan, dorongan inovatif, dan komunikasi yang baik. Namun, hambatan berupa keterbatasan fasilitas dan kurangnya apresiasi formal masih perlu diperbaiki agar penerapan kepemimpinan ini dapat lebih optimal dan berdampak positif dalam jangka panjang.

Berikut adalah data hasil observasi yang dilakukan untuk menilai implementasi model kepemimpinan transformasional oleh kepala PAUD Plamboyan serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja guru. Observasi dilakukan pada aspek-aspek kepemimpinan transformasional, seperti keteladanan kepala sekolah, motivasi yang diberikan, dukungan dalam pengembangan guru, dan upaya inovasi pengajaran.

Table 1. data hasil observasi:
implementasi model kepemimpinan
transformasional

No	Aspek Observasi	Temuan Observasi	Skor (1-5)
1	Keteladanan Kepala Sekolah	Kepala PAUD secara konsisten menunjukkan disiplin, dedikasi tinggi, dan komitmen pada tugas. Menjadi contoh bagi guru dalam hal profesionalisme dan etos kerja.	5
2	Motivasi dan Inspirasi kepada Guru	Kepala PAUD rutin memberikan motivasi melalui rapat mingguan dan penyampaian apresiasi verbal kepada guru yang berprestasi atau inovatif.	4
3	Dukungan Pengembangan Kreativitas	Kepala PAUD mendorong guru untuk mengikuti pelatihan dan menggunakan metode pengajaran baru, tetapi terkendala fasilitas pendukung yang masih terbatas.	3
4	Inovasi dalam Pengajaran	Kepala PAUD memfasilitasi diskusi mengenai metode	3



		pengajaran baru, namun implementasi ide kreatif terkadang tidak optimal karena keterbatasan alat dan bahan.	
5	Penghargaan dan Apresiasi	Kepala PAUD memberikan apresiasi secara verbal, tetapi jarang memberikan penghargaan formal karena keterbatasan anggaran.	3

Dari hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa kepala PAUD Plamboyan menunjukkan sikap kepemimpinan transformasional yang kuat, terutama dalam aspek keteladanan. Kepala PAUD secara konsisten menunjukkan komitmen dan dedikasi tinggi, yang menjadi teladan bagi para guru. Hal ini tercermin dalam skor tertinggi pada aspek keteladanan, yaitu 5, menunjukkan bahwa guru melihat kepala PAUD sebagai contoh yang patut diteladani dalam profesionalisme dan etos kerja.

Pada aspek motivasi, kepala PAUD rutin memberikan dukungan dan apresiasi kepada guru, terutama melalui rapat mingguan di mana ia memberikan motivasi dan apresiasi verbal. Ini berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru, dengan skor 4 pada aspek motivasi. Namun, pada aspek dukungan pengembangan kreativitas dan inovasi pengajaran, kepala PAUD masih menghadapi kendala, terutama dalam hal fasilitas pendukung. Meskipun kepala PAUD mendorong guru untuk berinovasi, keterbatasan alat dan bahan menghambat implementasi penuh ide-ide kreatif guru. Kedua aspek ini masing-masing mendapatkan skor 3.

Apresiasi formal terhadap kinerja guru juga masih terbatas karena keterbatasan anggaran, meskipun kepala PAUD berusaha memberikan penghargaan verbal. Skor pada aspek ini adalah 3, yang menunjukkan bahwa kebutuhan akan apresiasi formal dan dukungan fasilitas masih menjadi tantangan.

Secara keseluruhan, hasil observasi ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala PAUD sudah cukup efektif dalam membangun motivasi guru, namun terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar dampaknya lebih optimal.

Dengan demikian dari, hasil wawancara dan observasi diatas menunjukkan bahwa kepala PAUD memberikan dukungan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas dalam proses pengajaran. Kepala PAUD sering mengadakan diskusi terbuka, memberikan tantangan intelektual, serta mendorong guru untuk berbagi ide-ide baru dalam rapat internal. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan didorong untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di PAUD Plamboyan memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru, sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan komitmen dan kinerja staf pengajar. Penelitian sebelumnya oleh Variani juga menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, di mana guru merasa termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik. Kesamaan ini memperkuat asumsi bahwa gaya kepemimpinan transformasional memang berperan dalam mendorong guru untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen dalam pengajaran.

Namun, penelitian ini memiliki perbedaan utama dalam konteks implementasi



dan kendala yang dihadapi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menyoroti dimensi motivasi inspiratif dan apresiasi formal sebagai faktor kunci, penelitian ini menemukan bahwa keterbatasan fasilitas di PAUD Plamboyan menjadi hambatan signifikan dalam implementasi kepemimpinan transformasional. Kepala PAUD Plamboyan berupaya mendorong kreativitas guru melalui stimulasi intelektual, namun keterbatasan anggaran dan fasilitas menghambat realisasi ide-ide inovatif dalam pengajaran. Hal ini berbeda dengan penelitian Ariani yang menemukan dukungan fasilitas memadai, sehingga guru dapat mengimplementasikan ide kreatif mereka dengan optimal.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti aspek apresiasi yang lebih informal, seperti pujian verbal, dibandingkan penghargaan formal yang ditemukan pada penelitian Pipit Mulyah. Pada penelitian ini, kepala PAUD memberikan apresiasi dalam bentuk motivasi lisan, sementara penelitian terdahulu menekankan pentingnya apresiasi formal dalam bentuk insentif dan penghargaan bagi kinerja guru. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan pendekatan dalam memberikan apresiasi di lingkungan pendidikan dengan sumber daya terbatas, seperti PAUD Plamboyan.

Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas dan dukungan anggaran yang mempengaruhi efektivitas penerapan model kepemimpinan transformasional. Misalnya, kepala PAUD seringkali mengalami kesulitan dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengajaran kreatif, sehingga inisiatif guru terkadang terhambat oleh keterbatasan sumber daya. Selain itu, keterbatasan pelatihan formal bagi kepala PAUD dalam kepemimpinan

transformasional menjadi tantangan, terutama dalam hal memberikan bimbingan yang lebih terstruktur kepada guru.

Selanjutnya, masalah apresiasi terhadap kinerja guru juga muncul sebagai hambatan dalam mempertahankan motivasi jangka panjang. Beberapa guru merasa kurang diperhatikan dalam hal penghargaan dan pengakuan atas kinerja mereka, yang berpotensi menurunkan semangat kerja mereka dalam jangka panjang. Komunikasi antara kepala PAUD dan guru juga terkadang tidak optimal, sehingga ada beberapa arahan yang kurang jelas dan membuat guru merasa kurang terarah dalam melaksanakan tugas mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru di PAUD Plamboyan, diperlukan peningkatan dukungan dari segi fasilitas, pelatihan kepemimpinan, dan penghargaan kinerja untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Dengan adanya dukungan yang lebih baik, diharapkan kepemimpinan transformasional di PAUD dapat diterapkan dengan lebih efektif, sehingga mampu memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi motivasi dan kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan peran penting kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, dengan catatan bahwa dukungan fasilitas dan apresiasi formal tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas penerapan kepemimpinan ini. Dengan demikian, penelitian ini memperluas temuan penelitian sebelumnya dengan menyoroti tantangan praktis dalam penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan dengan keterbatasan sumber daya.



SIMPULAN

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PAUD Plamboyan berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru, meskipun menghadapi kendala dalam implementasinya. Kepala PAUD menunjukkan keteladanan, memberikan inspirasi, serta mendukung perkembangan guru melalui motivasi lisan dan dorongan kreativitas. Keteladanan yang ditunjukkan menciptakan lingkungan kerja kondusif, sehingga guru merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan profesionalisme dan komitmen mereka. Selain itu, kepala PAUD memberikan stimulasi intelektual dengan mengajak guru mengembangkan ide-ide inovatif dalam pengajaran, yang mendorong guru untuk lebih kreatif. Namun, keterbatasan fasilitas dan kurangnya apresiasi formal menjadi kendala dalam penerapan kepemimpinan ini. Fasilitas yang terbatas menghambat realisasi ide-ide inovatif, sedangkan apresiasi kepada guru lebih bersifat informal, seperti pujian verbal, yang dianggap kurang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang. Keterbatasan anggaran juga menghalangi pemberian penghargaan formal, berbeda dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan pentingnya apresiasi formal dalam meningkatkan motivasi guru. Penelitian ini menegaskan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, keberhasilannya dipengaruhi oleh kondisi fasilitas dan bentuk apresiasi yang diberikan. Disarankan agar lembaga pendidikan mempertimbangkan peningkatan dukungan fasilitas dan pemberian penghargaan formal sebagai

bentuk apresiasi konkret terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amani, K. (2023). Evaluasi Program Pengembangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Pendidikan. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1592–1605. <https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.2255>
- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, A. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151–159.
- Arifudin, O. (2021). *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024).



- Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Hariyanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Faturohman, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Kabupaten Serang. *JPP PAUD FKIP Untirta*, 8(1), 111–118.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Harefa, D., Kumpangpune, N., & Tumbelaka, R. E. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen PAUD. *Montessori Jurnal Pendidikan Kristen Anak Usia Dini*, 2(2), 27–34. <https://doi.org/10.51667/mjpkaud.v2i2.742>
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- MAULIYAH, A. (2023). Perspektif Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Childhood Education : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 131–151. <https://doi.org/10.53515/cej.v4i1.5031>
- Muktamar, Ahmad,. Faisal,. Joaquim Pinto, .Hartini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 105–119. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD dalam Mengembangkan Lembaga dan Memotivasi Guru untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(5), 4239–4254. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624>
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Novalianti, S., Setyaningsih, S., & Laihada, G.



- H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. *Jurnal Management Pendidikan, 10(2)(02)*, 16–23.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning, 2(4)*, 954–966.
- Nuraini, S. . & W. S. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1)*, 98–110.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ, 7(2)*, 50–60.
- Rahmawati, H., Iskandar, S., Rosmana, P., Nabilah, A. P., Rahmawati, A., Herlina, P., & Agustiani, N. (2023). Peran Guru Penggerak Terhadap Penerapan Pembelajaran Kurikulum Merdeka Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(2)*, 4039–4050.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education, 6(2)*, 12927–12934.
- Revita Yanuarsari, Dianti Yunia Sari, & Iim Nurjanah. (2022). Kinerja Guru Paud Dalam Mengimplementasikan Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (JURDIKBUD)*, 2(3), 245–252. <https://doi.org/10.55606/jurdikbud.v2i3.595>
- Rifki Solana, M., & Mustika, D. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4(1)*, 406–418. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231>
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning, 2(2)*, 579–588.
- Saat, S. (2014). Guru: Status dan Kedudukannya di Sekolah dan Masyarakat. *Auladuna, 1(1)*, 102–113.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development, 3(1)*, 1–8.
- Shandilia, C., Ambawani, L., Saputra, I., Meista, T., Kusuma, M., Sumardjoko, B., Fathoni, A., Surakarta, U. M., Penggerak, K. S., & Guru, K. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK. *Journal of Education Research, 5(4)*, 4810–4823.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D dan Penelitian Tindakan)*. Alfabeta.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1)*, 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>



Variani, H., Qadri, H. Al, & Nellitawati, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 991–1000.
<https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2>

356
Zetri, D. P., & Almasdi, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variable Moderating Di SMKN 1 Bukittinggi. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 239–252.