JURNAL CAHAYA EDUKASI

ISSN: 3089-9168 Volume-3, Edisi-3, April 2025

Kepemimpinan Transformatif untuk Pendidikan Anak Usia Dini yang Bermutu

Anissa Alya Nabila[1*], Fiona Eksel [2], Meilani Saputri [3], Noor Hafizah Rahmah, Aslamiah, Celia Cinantya

Abstract

This article examines the role of transformational leadership of school principals in improving the quality of education in early childhood education institutions (PAUD). This research was conducted using a library research method, by analyzing various written sources such as books, scientific journals, and relevant documents. The results indicate that transformational leadership has a significant impact on improving the quality of education in PAUD. Transformational leaders are able to create an educational environment that supports the development of early childhood through their distinctive characteristics, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration.

Furthermore, transformational leaders are also active in building a shared vision and mission, developing creative and fun learning environments, and facilitating teacher professional development. This article also identifies various challenges in implementing transformational leadership in PAUD, such as resistance to change, limited resources, and a lack of formal training for school principals. As a solution, the article concludes the need for the development of comprehensive leadership training programs for school principals, effective communication strategies, and resource optimization to maximize the implementation of transformational leadership in improving the quality of education in PAUD.

Abstrak

Artikel ini mengkaji peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Penelitian ini dilakukan melalui metode studi pustaka, dengan menganalisis berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di PAUD. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan anak usia dini melalui karakteristik khasnya, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation,* dan *individualized consideration.*

Selain itu, pemimpin transformasional juga aktif dalam membangun visi dan misi bersama, mengembangkan lingkungan belajar yang kreatif dan menyenangkan, serta memfasilitasi pengembangan profesionalitas guru. Artikel ini juga mengidentifikasi berbagai tantangan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di PAUD, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pelatihan formal bagi kepala sekolah. Sebagai solusi, artikel ini menyimpulkan perlunya pengembangan program pelatihan kepemimpinan yang komprehensif bagi kepala sekolah, strategi komunikasi yang efektif, dan optimalisasi sumber daya untuk memaksimalkan penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan di PAUD.

Kata kunci—guru, Facilitator, gaya,kepemimpinan,pendidikan

I. PENDAHULUAN

Menurut undang-undang No. 20 Tahun 2003 halaman 6 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, butir 14 Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditunjukan bagi anak sejak lahir sampai dengan 6 (enam) tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan di tingkat lebih lanjut. Menurut Cholimah (Arifudin et al., 2021), menjelaskan bahwa PAUD adalah usaha sadar dalam memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui penyediaan pengalaman dan stimulasi bersifat mengembangkan secara terpadu dan menyeluruh agar anak dapat bertumbuh kembang secara terpadu dan menyeluruh agar anak dapat bertumbuh kembang secara sehat dan optimal sesuai dengan nilai, norma, dan harapan masyarakat. Lembaga pendidikan anak usia dini memiliki peran yang krusial dalam membantu perkembangan anak secara menyeluruh, akan tetapi tujuan dari lembaga ini hanya bisa dicapai jika memiliki pemimpin yang

memiliki kemampuan yang memumpuni pada bidangnya, seperti yang di jelaskan oleh Mulyasa (2022), bahwa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat di pengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (who is behind the school).

Menurut Julaiha, mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting karena kepala sekolah berperan dalam sistem pengelolaan sekolah, mengarahkan dari input, proses dan output pendidikan disekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh subtansinya dan disamping itu kepala sekolah juga bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing (Julaiha, 2019). Kepemimpinan transformatif dalam pendidikan anak usia dini berfokus pada pengembangan kualitas pendidikan melalui inspirasi dan motivasi. Pemimpin yang transformatif mampu menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan kompetensi pendidik untuk mencapai hasil yang optimal bagi anak. Pemimpin transformasional dipandang sebagai model kepemimpinan efektif menurut Stephen Robbin dan Timothi (2009, dikutip dalam Hardian & Eric, 2022) dijelaskan di atas karena gaya kepemimpinan ini dinilai menginspirasi pengikut untuk mementingkan kebutuhan organisasi melampui kepentingan diri sendiri. Kepemimpinan ini juga dianggap lebih kreatif dan lebih berhasil mencetak pengikut yang kreatif, hal ini merupakan buah dari keberanian pemimpin transformasional menerapkan desentralisasi tanggung jawab yang lebih besar (Hardian & Hermawan, 2022).

Pengertian Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum jenjang pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal (Faturohman, 2021). Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitikberatkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan 6 (enam) perkembangan: agama dan moral, fisik motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, dan seni, sesuaidengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan sesuai kelompok usia yang dilalui oleh anak usia dini seperti yang tercantum dalam Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional PAUD (menggantikan Permendiknas 58 tahun 2009 (Faturohman, 2021). Rentangan anak usia dini menurut Pasal 28 UU Sisdiknas No.20/2003 ayat 1 adalah 0-6 tahun. Sementara menurut kajian rumpun keilmuan PAUD dan penyelenggaraannya di beberapa negara, PAUD dilaksanakan sejak usia 0-8 tahun (masa emas). Sedangkan Ruang lingkup Pendidikan Anak Usia Dini, di antaranya: bayi (0-1 tahun), balita (2-3 tahun), kelompok bermain (3-6 tahun), dan sekolah dasar kelas awal (6-8 tahun). Pada usia ini biasanya anak mendapat pendidikan secara informal dan nonformal. Pendidikan anak usia dini mencakup upaya pembinaan sejak lahir hingga usia delapan tahun melalui rangsangan pendidikan untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan anak secara jasmani dan rohani. Tujuannya membantu anak siap menempuh pendidikan lanjutan dengan menitikberatkan pada enam aspek perkembangan utama, yaitu agama dan moral, fisik motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, dan seni. Pelaksanaannya mencakup jalur formal, nonformal, dan informal, serta disesuaikan dengan tahapan usia mulai dari bayi hingga usia sekolah dasar kelas awal.

Pengertian kepemimpinan

Ivancevich et al. (2004, dikutip dalam Hardian & Hermawan, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Pendapat Colquitt (2009, dikutip dalam Hardian & Hermawan, 2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu dengan sukarela sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Nasution, 2016 ; Fatoni & Maunah, 2023). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi individu dan kelompok dengan menggunakan kekuasaan, pengaruh, dan pendekatan interpersonal agar mereka secara sukarela dan aktif mendukung serta melakukan tindakan untuk mencapai tujuan

organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini, kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, dan membimbing orang lain demi keberhasilan bersama.

Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Toha (2008 , dikutip dalam Hardian & Hermawan, 2022) , menyatakan pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lan. Pengertian ini mensyaratkan bahwa gaya itu ajeg dan berdasarkan persepsi pengikut terhadap gaya tersebut. Menurut Rivai (2013, dikutip dalam Hardian & Hermawan, 2022), Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama dengan indikator: Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*) dan Stimulasi intelektual (*Intelectual Stimulation)* (Hardian & Hermawan, 2022). Jadi gaya kepemimpinan ini pola perilaku atau tindakan yang konsisten dari seorang pemimpin dalam memengaruhi aktivitas dan kerja sama para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdiknas (2005, dikutip dalam Muspawi, 2020) ialah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah, atau disebut juga sebagai guru kepala. Pendapat Wahjosumidjo (2005, dikutip dalam Muspawi, 2020) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut Yahya (2013, dikutip dalam Muspawi, 2020) mengatakan kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur tertinggi atau kepala sekolah di sekolah. Kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.28 Tahun 2010 (sebagaimana dikutip dalam Muspawi, 2020) ialah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin Taman Kanak-Kanak/ Raudhotul Athfal (TK/RA), Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA), Sekolah Menengah Kejuruan/ Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) yang bukan Sekolah Bertaraf Internasioanal (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI). Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, disimpulkan pengertian kepala sekolah merupakan seorang guru yang diangkat dan diberikan tugas secara formal menjadi pemimpin bagi sebuah sekolah untuk memberdayakan dan memimpin sumber daya sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.

Tugas Kepala Sekolah

Terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, diantaranya sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah Sebagai Educator
   Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksanaan dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang crdas di atas normal (Moedjiono, 2002, dikutip dalam Alhabsyi et al,. 2022).

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer
   Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah

(Mulyasa, 2004, dikutip dalam Alhabsyi et al.,2022).

3. Kepala sekolah sebagai administrator
   Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien dapat menunjang produktivitas sekolah (Alhabsyi et al., 2022).

4. Kepala sekolah sebagai supervisor
   Kegiatan umum kependidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efesiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan (Mulyasa, 2004 ; Alhabsyi et al., 2022).

5. Kepala sekolah sebagai Leader
   Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Wahjosumidjo, 2010 sebagaimana dikutip dalam Alhabsyi, 2022).

6. Kepala sekolah sebagai innovator
   Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin cara-cara melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel (Wahjosumidjo, 2010 sebagaimana dikutip dalam Alhabsyi, 2022).

7. Kepala sekolah sebagai motivator
   Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB) (Wahjosumidjo, 2010 sebagaimana dikutip dalam Alhabsyi et al,. 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya sebuah gaya kepemimpinan, tetapi juga kerangka manajerial dan moral yang mendukung perubahan berkelanjutan dalam lembaga PAUD. Dengan mengintegrasikan teori kepemimpinan transformasional dan pendekatan manajemen perubahan, kepala sekolah PAUD dapat memimpin dengan lebih visioner, responsif, dan efektif untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu tinggi.

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ialah model kepemimpinan yang didasarkan atas rasa saling percaya antara pemimpin dengan yang dipimpin (Kosasih, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi dan merevitalisasi pengikutnya menuju perubahan yang besar berdasar visi bersama dan tujuan organisasi

(Aini & ST, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi (Hasanah, 2019 ; Fatoni & Maunah, 2023). Kepemimpinan transformasional yang didasarkan pada hubungan saling percaya antara pemimpin dan pengikut, yang mampu menginspirasi, memengaruhi, dan menggerakkan perubahan signifikan dalam individu maupun organisasi melalui visi dan tujuan bersama, guna mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Karakteristik Kepemimpinan Transformatif

Setiap kepala sekolah menganut gaya masing-masing dalam memimpin sekolahnya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah menghasilkan penelitian tentang nilai-nilai dan proses kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta bagaimana kondisi model pemimpin visioner untuk menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik (Hafidz, 2019 ; Anwar et al., 2022). Kepemimpinan transformasional di uraikan dalam empat ciri utama oleh Bass & Avolio (1990, dikutip dalam Faturohman, 2021) , yang diuraikan sebagai berikut:

1. *Idealized influencem atau Idealized influence* atau disebut juga *charismatic influence* makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus karisma yang mampu "*menyihir*" bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan,keyakinan dan dikagumi/dipuji pengikut. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Paud untuk meningkatkan mutu pendidik dengan memberdayakan pendidik agar memiliki etos kerja tinggi. Etos kerja pada karakteristik kepemimpinan transformasional dengan menunjukkan produktivitas kerja melalui kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *Output* dan *input* yang optimal. Temuan ini, sesuai dengan pandangan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral (Saleh & Utomo, 2018, dikutip dalam Anwar et al, 2022).

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi). Menurut Burns (1978, dikutip dalam Anwar et al., 2022) kepemimpinan transformasional sebagai proses pengaruh sosial, mana para pemimpin dan pengikut terlibat dalam proses bersama untuk meningkatkan satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidik PAUD bahwa pemimpin yang memotivasi secara aktif akan meningkatkan kinerja anggotanya Kartono menyimpulkan bahwa pemberian motivasi kepemimpinan sebagai upaya meningkatkan produktivitas seluruh warga sekolah (Kartono, 2014, dikutip dalam Anwar et al., 2022).

3. *Intelektual stimulation.* Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lbih efektif dalam menyelesaikan masalah. Intelectual stimulation menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreativitas, metode atau cara-cara baru .

4. *Individualized Consideration* (Perhatian Individu). Bahwa kepemimpinan transformasional di paud memperhatikan kebutuhan pendidik dengan mengidentifikasi kebutuhan serta menganalisis skill sumber daya pendidik. Aspek pada perhatian individu menurut Sosik dan Avolion (1998 sebagaimana dikutip dalam Anwar et al., 2022) , merupakan

pemimpin dengan memperhatikan perbedaan individu dalam kebutuhan bawahan untuk tumbuh dan berkembang. Perhatian individu dimaknai sebagai perilaku pemimpin transformatif dalam merefleksi diri dalam keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Upaya mencapai tujuan tersebut melalui identifikasi kebutuhan bawahan dengan memberikan pembinaan, pembimbingan serta pelatihan melalui pengendalian kapasitas, pendelegasian, pemberian respon dan penghargaan terhadap hasil kinerja yang dicapai oleh pengikut.

Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Sallis dalam Usman dalam Ningsih, dkk., (2021) mutu merupakan konsep yang absolut dan relatif. Mutu yang *absolut* adalah mutu yang idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi. Mutu yang relatif bukanlah sebuah akhir, namun sebagai sebuah alat yang telah ditetapkan atau jasa dinilai, yaitu apakah telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu input, proses, *output*, dan *outcome*. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berperoses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEM (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, dan Menyenangkan). Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatannya lulusannya dan merasa puas. Mutu dalam konteks manajemen mutu terpadu atau Total Quality Management (TQM) bukan hanya merupakan suatu gagasan, melainkan suatu filosofi dan metodologi dalam membantu lembaga untuk mengelola perubahan secara totalitas dan sistematik, melalui perubahan nilai, visi, misi, dan tujuan. Karena dalam dunia pendidikan mutu lulusan suatu sekolah dinilai berdasarkan kesesuaian kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum.

Pendidikan bermutu merupakan pendidikan yang menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu menyatukan iman, ilmu, dan amal (Sudradjad dalam Ningsih, dkk., 2021). Menurut Permadi dalam Ningsih, dkk., (2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator mutu pendidikan yang harus diperhatikan agar pelaksanaannya dapat tercapai secara optimal, akurat dan memuaskan adalah Kepercayaan, yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan yang dijanjikan secara tepat waktu, akurat dan memuaskan. Daya tanggap yaitu kemauan para tenaga kependidikan untuk membantu para peserta didik dan tanggap dalam memberikan pelayanan. Keterjaminan, yaitu adanya pengetahuan kompetensi kesopanan, respek terhadap pelanggan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para tenaga kependidikan. Perhatian, yaitu adanya kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik, perhatian pribadi dan memahami kebutuhan para pelanggan Bukti langsung, yaitu adanya fasilitas fisik, perlengakapan, sarana dan prasarana, tenaga kependidikan dan sarana komunikasi yang memadai. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada.

II. METODE

Penelitian menggunakan metode studi pustaka (library research). Hal ini dengan menelaah dan menganalisis berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen relevan yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pendidikan anak usia dini. Tujuan dari pendekatan ini adalah memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya. Objek kajian dalam penelitian ini adalah Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

.

III. HASIL DAN DISKUSI

HASIL

Kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang sangat menyadari pemerintah dan persepsi sosial yang unik dalam pengelolaan hubungan kerja. Pola perilaku semanisasi diharapkan memiliki efek positif pada desain nilai dan kepercayaan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen transmisi mengatur upaya klien untuk melibatkan pandangan anggota mereka dan mengatur pemerintah lembaga pendidikan di luar kepentingan mereka sendiri dan di luar kepentingan bersama.Kepala sekolah transformasional dapat membuat seseorang bertindak atas nama kepentingan kolektif yang disepakati sehingga

peningkatan mutu manajemen pendidikan. Masa kanak -kanak dapat dilakukan secara dinamis. Menyadari pentingnya mempertahankan dan meningkatkan proses Vang akan menghasilkan kinerja pendidikan yang lebih baik sesuai dengan persyaratan waktu. Pendekatan interdisipliner dapat memberikan hasil terbesar untuk pengembangan karakter (Baharan dalam Marlina, dkk., 2022), terutama untuk kepemimpinan transformatif dalam pendidikan anak usia dini.Setiap kepala sekolah menganut gaya masing-masing dalam memimpin sekolahnya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Peran ke pemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik. Dalam dunia pendidikan yang kompleks dan tingkat persaingan yang tinggi saat ini, gaya ke pemimpin transformasional dianggap sangat efektif untuk diterapkan (Adlah, 2020). Kepemimpinan transformasional didasarkan pada kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan akan tindakan terbaik yang sesuai dengan kajian perkembangan manajemen, serta pemikiran yang didasarkan pada perspektif personil, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat signifikan dan melibatkan berbagai strategi kunci. Salah satu peran utama pemimpin transformasional adalah membangun visi dan misi yang jelas. Pemimpin yang efektif ia mampu merumuskan visi dan misi yang spesifik dan mengkomunikasikannya dengan jelas kepada seluruh warga sekolah, yang membantu menciptakan tujuan bersama dan meningkatkan komitmen untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik lagi (Leithwood & Jantzi dalam Dwiyono, dkk., 2024). Visi yang jelas ini adalah memandu arah kebijakan dan praktik pendidikan dan memotivasi seluruh tim kelompok untuk bekerja menuju tujuan yang sama tersebut. Pemimpin transformasional juga berperan dalam mengembangkan budaya sekolah yang positif. Mereka pun menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi guru, kepuasan kerja dan kualitas pembelajarannya (Hallinger dalam Dwiyono, dkk., 2024). Budaya sekolah yang positif menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan profesional dan pengembangan kreatif, yang penting adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhannya. Pemimpin transformasional memberdayakan guru dan staf dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah, sehingga meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan kreativitas. Pengembangan profesional guru difasilitasi melalui pelatihan, workshop, dan berbagi praktik terbaik. Kolaborasi antar guru, staf, dan pemangku kepentingan juga didorong untuk memperkuat pertukaran ide dan pemecahan masalah bersama. Selain itu, pemimpin transformasional rutin melakukan monitoring dan evaluasi untuk memastikan mutu pendidikan terus meningkat. Integrasi strategi-strategi ini menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dengan menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan diri. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya budaya organisasi yang positif dan produktif. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi tumbuh kembang anak dengan menetapkan visi yang menginspirasi dan secara aktif mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota sekolah, termasuk orang tua.Selain itu, pemberdayaan guru menjadi fokus utama, di mana pemimpin sekolah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dan memberikan ruang bagi mereka untuk berinovasi. Pemimpin juga melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan, sehingga kurikulum yang dirancang lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan anak. Program-program seperti “Ngobrol Santai dengan Orang Tua” dan “Hari Sehat Anak” menunjukkan komitmen untuk membina hubungan yang baik antara sekolah dan orang tua, serta memprioritaskan kesejahteraan anak. Dengan strategi-strategi ini, pemimpin transformasional berhasil menciptakan lingkungan PAUD yang aman, menyenangkan, dan mendukung tumbuh kembang optimal anak usia dini.

Pemimpin PAUD menghadapi berbagai tantangan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, yang meliputi resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pelatihan bagi kepala sekolah. Tantangan utama yang diidentifikasi adalah perlunya keberanian dan konsistensi dalam memimpin perubahan. Keberanian diperlukan untuk mengambil risiko dan mendorong anggota sekolah keluar dari zona nyaman, sementara konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai dan strategi perubahan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan

kredibilitas.Selain itu, perubahan kebudayaan dalam organisasi menjadi tantangan signifikan, karena kebudayaan yang sudah mengakar sulit untuk diubah. Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan manfaat perubahan dan menciptakan lingkungan yang mendukung agar perubahan dapat diterima. Kompleksitas perubahan juga menjadi kendala, di mana transformasi tidak hanya melibatkan perubahan struktur, tetapi juga mempengaruhi proses kerja, teknologi, dan sumber daya manusia. Kendala lain yang dihadapi termasuk keterbatasan fasilitas dan dukungan anggaran, yang dapat menghambat inisiatif guru dalam pengajaran kreatif. Keterbatasan pelatihan formal bagi kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional juga menjadi tantangan, serta masalah komunikasi yang dapat menyebabkan kurangnya arahan yang jelas bagi guru. Meskipun kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, diperlukan dukungan yang lebih baik dalam hal fasilitas, pelatihan, dan penghargaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, diharapkan penerapan kepemimpinan transformasional dapat lebih efektif dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi kinerja guru dan pencapaian visi serta misi sekolah.

DISKUSI

Kepemimpinan Transformasional dan Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini

Menurut Mursid dalam Marlina, dkk., (2022) bahwa dalam rangka menghasilkan mutu pendidikan pada pendidikan anak usia dini, maka pengelolaan manajemen pendidikan anak usia dini itu perlu menjadi perhatian yang sangat penting bagi kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Pendidikan anak usia dini merupakan wadah yang sangat fundamental dalam pendidikan anak, dalam memberikan dan membentuk kerangka dasar yang mendukung berkembangnya dasar-dasar pengetahuan, sikap dan keterampilan pada anak tersebut.Menurut Suyadi dalam Marlina, dkk., (2022) bahwa pada hakikatnya pendidikan anak usia dini merupakan pendidikan yang terselenggara dengan tujuan untuk memfasilitasikan dan menstimulus pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh serta menitikberatan tujuannya pada perkembangan kepribadian anak. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan dan manajemen pendidikan anak usia dini tentu tidak terpisah atau sendiri. Kepemimpinannya tentu saja mendorong fase manajemen lembaga pendidikan anak usia dini yang telah ia kelola. Pemimpin panduan mengatur kecepatan kinerja dan efisiensi anggota. Segala sesuatu yang dibudidayakan oleh model manajemen transformasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat pendidikan dalam menanggapi hari -hari awal adalah gerakan pengawasan untuk menjaga keseimbangan dan harmoni hubungan antara staf pendidikan, siswa dan siswa, untuk mempertahankan standar moral yang tinggi dan untuk mempengaruhi transformasi dan pengaturan dampak. Manajemen perubahan memotivasi anggota organisasi untuk menggairahkan emosi anggota institusional, untuk memiliki rasa kepemilikan kelembagaan dan untuk bertindak di luar kerangka kerja yang digambarkan sebagai hubungan pertukaran, khususnya di lembaga pendidikan anak usia dini. Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan dengan visi yang sangat baik, misi, keterampilan retoris dan manajemen, dan keterampilan retoris dan manajemen untuk mengembangkan hubungan yang kuat dan ikatan emosional dengan anggota. Manajemen perubahan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan di luar kepentingan pribadi mereka untuk melaksanakan proses pendidikan sebanyak mungkin.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dengan mengerakkan para pengikutnya untuk berperan aktif merupakan suatu bagian dari cara meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dapat optimal jika semua yang ada mempunyai rasa memiliki serta kesadaran akan tanggung jawab dan tugas yang telah diembannya dan diamanahkan padanya. Menurut Sallis dalam Marlina, dkk., (2022) menjelaskan bahwa mutu adalah kualitas yang memberikan kepuasan yang melampaui keinginan dan kebutuhan seseorang atau sekelompok orang. Meningkatkan kualitas pendidikan tentu akan menghasilkan sejumlah faktor. Model manajemen transformatif adalah cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan di era yang semakin canggih. Pola pikir yang semakin berkembang dari persyaratan waktu membutuhkan manajer dan dapat secara aktif memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja mereka. Manajemen transformasi adalah solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini dan menciptakan generasi yang unggul dalam mengoptimalkan usia keemasan generasi suatu negara. Menurut Marlina, dkk., (2022) mengatakan bahwa ada enam kepemimpinan transformasional penting bagi sebuah organisasi, yaitu:

1) Meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan

2) Memiliki hubungan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan secara positif
3) Komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi akan bangkit
4) Kepercayaan pekerja pada menajemen dan perilaku keseharian organisasi akan meningkat
5) Kepercayaan pekerja kepada pemimpin akan meningkat dan
6) Stres para pekerja akan berkurang dan kesejahteraan akan meningkat.

Implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal berikut:

1. Mengacu pada nilai-nilai agama yang ada dalam organisasi dan bahkan suatu Negara
2. Disesuaikan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sistem organisasi
3. Menggali budaya yang ada dalam organisasi
4. Sistem pendidikan merupakan suatu sub sistem maka harus memperhatikan sistem yang lebih besar yang berada diatasnya seperti sistem Negara.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Di Lembaga PAUD

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting juga diharapkan mampu menjalankan kepemimpinan berorientasi kepada manajemen sekolah (Mahfud, 2020). Berbagai kebijakan kepala sekolah sangat mempengaruhi mutu Pendidikan (Karacabey, 2021). Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (Fitriyah & Santosa, 2020). Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Arokiasamy, at. Al., 2016; Khoerudin et al., 2024). Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Argadinata, 2020). Jabaran-jabaran tersebut memberikan gambaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas tentunya akan berdampak terhadap kualitas pendidikan. Untuk tercapainya hal tersebut tentunya kepala sekolah harus mempunyai kompetensi, sikap, serta kinerja yang baik juga. Seperti yang telah diuraikan di atas, bahwa yang memengaruhi peningkatan mutu pendidikan di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional merupakan pilihan yang tepat bagi seorang pemimpin agar dapat mengoptimalkan kepemimpinannya dalam praktik manajemen dunia pendidikan yang kian kompleks dan dinamis (Nurmiyanti & Candra, 2019 ; Khoerudin et al., 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Al Faruq & Supriyanto, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian peningkatan mutu pendidikan melalui kepemimpinan transformasional memiliki signifikansi yang tinggi.

Strategi yang diterapkan oleh pemimpin transformatif dalam menciptakan lingkungan yang berkualitas bagi anak usia dini

Menurut Alkasih, Z. (2024) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan melakukan perubahan untuk mencapai performa lebih baik. Kepemimpinan transformasional telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di PAUD. Gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi, motivasi dan pengembangan diri ini mampu mendorong guru untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya budaya organisasi yang positif dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi tumbuh kembang anak usia dini. Pendapat Iskandar, S. (2023) kepemimpinan transformasional berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan staf sekolah, pemimpin transformasional dapat menciptakan budaya pembelajaran yang dinamis, memfasilitasi inovasi pendidikan, dan meningkatkan prestasi siswa. Pendidikan abad ke-21 juga menekankan pentingnya pengembangan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas. Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam mempromosikan pengembangan keterampilan ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi integrasi keterampilan abad ke-21 ke dalam kurikulum. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga membantu membangun kapasitas kepemimpinan di antara staf sekolah, melalui praktik dan pembinaan kepemimpinan

untuk individu lain, menciptakan kerja tim yang kolaboratif, dan memastikan adanya kelanjutan kepemimpinan di masa depan. Guna mengatasi kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan, penting untuk memastikan bahwa pemimpin sekolah mendapatkan pelatihan dan dukungan yang sesuai untuk mengembangkan dan menerapkan kepemimpinan transformasional. Selain itu, kolaborasi dan komunikasi yang kuat antara pemimpin sekolah, guru, staf sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya juga merupakan faktor penting dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam pendidikan abad ke-21. Pemimpin transformatif memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar berkualitas tinggi untuk anak-anak kecil, misalnya kepala sekolah menetapkan visi yang menginspirasi, yaitu "Mewujudkan anak-anak yang bahagia, mandiri, dan kreatif sejak dini." Visi tersebut tidak sekedar dekorasi di dinding sekolah, tetapi secara aktif dikomunikasikan kepada guru dan orang tua dalam setiap pertemuan dan kegiatan sekolah sehingga menjadi panduan bersama dalam proses pembelajaran. Untuk membina hubungan yang baik, kepala PAUD secara teratur mengadakan program "Ngobrol Santai dengan Orang Tua" secara bulanan. Melalui program ini, guru dan orang tua berbincang terbuka tentang perkembangan anak, permasalahan yang dihadapi, serta berbagai saran untuk meningkatkan kualitas pengasuhan dan pembelajaran. Hubungan yang intim dan penuh kepercayaan ini menjadi landasan penting dalam mendukung tumbuh kembang anak.

Pemberdayaan guru juga menjadi fokus utama. Pemimpin sekolah secara aktif mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti pelatihan metode Montessori dan pembelajaran berbasis proyek. Selain itu, guru diberi ruang untuk berekspresi dan berinovasi melalui forum internal "Kreasi Guru Hebat," di mana mereka bisa berbagi praktik terbaik dan ide kreatif mereka dalam mendidik anak-anak. Untuk mendesain lingkungan belajar yang kreatif dan menyenangkan, kepala sekolah memfasilitasi terciptanya tempat eksplorasi alam di luar ruang sekolah. Kelas-kelas didekor dengan karya siswa dan ditambah sudut baca yang nyaman, sehingga menimbulkan suasana belajar yang hangat dan sesuai dengan sifat usia dini. Siswa-siswi diprovokasi belajar melalui pengalaman langsung dan kegiatan yang menimbulkan rasa ingin tahu mereka. Pemimpin transformatif juga melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Ketika merancang tema pembelajaran tahunan, kepala sekolah melakukan forum diskusi dengan guru dan perwakilan orang tua. Melalui ini, kurikulum yang telah dibuat lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan dan minat anak-anak di sekolah itu. Terakhir, anak-anak diprioritaskan dalam hal kesejahteraan. Sekolah menjalankan program "Hari Sehat Anak" setiap hari Jumat, yang penuh dengan senam bersama, sarapan sehat, dan dongeng edukatif. Guru juga dilatih agar memahami kebutuhan emosi anak dan dapat memberikan dukungan yang tepat. Dengan strategi-strategi itu, pemimpin transformatif berhasil menciptakan lingkungan PAUD yang aman, menyenangkan, dan mendukung tumbuh kembang optimal anak usia dini.

Tantangan Yang Di Hadapi Oleh Pemimpin PAUD dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformatif

Menurut Ambawani dkk., (2024) menjelaskan bahwa dalam implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya pelatihan kepada kepala sekolah. Dalam penelitian nya, Ambawani menyebutkan bahwa tantangan utama adalah keberanian dan konsistensi, keberanian diperlukan untuk memimpin perubahan yang signifikan dan seringkali menghadapi resistensi dari berbagau pihak. Pemimpin transformasional harus berani mengambil risiko, membuat keputusan tidak populer, dan mendorong warga sekolah untuk keluar dari zona nyaman mereka demi mencapai visi jangka panjang. Namun keberanian saja tidak cukup tanpa konsistensi, konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai, visi dan strategi perubahan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas di mata bawahan serta warga sekolah. Tanpa adanya konsistensi, inisiatif transformasional dapat berhenti ditengah jalan atau kehilangan arah, karena anggota tim mungkin merasa bingung atau skeptis terhadap komitmen pemimpin. Jadi, keberanian dan konsistensi tidak dapat dipisahkan dan harus dilakukan keduanya untuk keberhasillan kepemimpinan transformasional.

Tantang kedua dalam kepemimpinan transformasional menurut Ambawan, dkk, (2024) adalah perubahan kebudayaan. Kebudayaan organisasi terkadang sudah mengakar sehingga sulit untuk diubah karena melibatkan nilai, norma, perilaku yang telah lama dianut oleh anggota organisasi. Hal ini menjadi tantangan bagi pemimpin transformasional untuk

mengubah kebudayaan ini kepada arah yang mendukung visi misi baru organisasi yang dia pimpin. Proses tersebut tentu membutuhkan waktu dan upaya besat karena akan melibatkan bagaiman pola berpikir dan tindakan dari seluruh anggota organisasi tersebut. Resistensi terhadap perubahan sering kali muncul baik secara sadar maupun tidak sadar karena rasa ketidaknyamanan dan ketakutan terhadap hal baru. Pemimpin harus bisa mengkomunikasikan manfaat dari perubahan kebudayaan tersebut secara efektif, menciptakan lingkungan yang mendukung, serta memberikan contoh yang konsisten agar perubahan dapat diterima dan diinternalisasi oleh semua pihak. Jika pemimpin tidak berhasil mengatasi hambatan ini maka upaya transformasional bisa terhambat atau bahkan gagal karena kebudayaan lama tetap mendominasi serta menjadi penghambat inovasi serta perkembangan yang akan terjadi untuk organisasi tersebut.

Tantangan ketiga dalam kepemimpinan transformasional adalah kompleksitas perubahan. Transormasi dalam suatu organisasi tidak hanya melibatkan perubahan struktur dan sistem saja akan tetapi mempengaruhi aspek yang saling terkait, seperti proses kerja, teknologi, budaya, dan sumber daya manusia. Kompleksitas tersebut membuat perubahan menjadi agak rumit dan menantang, karena setiap langkah harus direncanakan dan dieksekusi dengan hati-hati untuk menghindari gangguan operasional. Pemimpin transormasional harus memiliki kemampuan untuk melihat gambaran sekaligus memperhatikan detail-detail penting, serta mampu mengkoordinasikan berbagai elemen agar bergerak sejalan dengan perubahan. Selain itu, mereka harus siap menghadapi berbagai hambatan-hambatan kedepannya seperti resistensi dari karyawan, keterbatasan sumber daya, dan ketidakpastian pasar. Jika tidak ada manajemen yang efektif terhadap kompleksitas ini, transformasi dapat mengalami hambatan yang signifikan, menyebabkan penurunan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut Iriana, dkk., (2025) menyatakan bahwa tantangan yang hadapi dalam implementasi kepemimpinan transformtif ini salah satunya adalah resistensi dari sebagian guru yang kurang terbiasa dengan pendekatan yang partisipatif dan kolaboratif. Namun dalam penelitian yang dilakukan Zebua et al. (2024, dikutip dalam Iriana, dkk., 2025) menjelaskan bahwa tantangan tersebut bisa diatasi melalui kepemimpinan transformasional, dalam konteks ini kepemimpinan transformasional akan membantu mendorong keterlibatan guru secara lebih efektif terutama ketikan mereka merasa mendapatkan dukungan dan arahan yang jelas dari kepala sekolah. Seperti dalam penelitian yang dilakukan menjadi pendukung dari pendapat tersebut bahwa kepala sekolah dalam penelitian tersebut juga menerapkan gaya kepemimpinan transformatif dan sekolah tersebut semakin maju seiring berjalannya waktu, kepala sekolah akan mendorong para guru terlibat secara menyeluruh dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sekolah, sehingga akan tercipta rasa ikut memiliki yang lebih kuat di kalangan guru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aminah, (2024) menemukan beberapa kendala yang dihadapi dalam implementasi gaya kepemimpinan transformatif ini seperti keterbatasan fasilitas dan dukungan anggaran yang mempengaruhi efektivitas penerapan model kepemimpinan trasnformasional. Misalnya kepala sekolah sering kali 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 kepala PAUD dalam kepemimpinan transformasional menjadi tantangan, terutama dalam hal memberikan bimbingan yang lebih terstruktur kepada guru. Lalu Aminah juga menemukan permasalahan dalam pemberian apresiasi, hal ini sangat bertentangan dengan model kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin trasnformatif harus mampu memotivasi bawahan nya dan salah satu cara nya adalah dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kerja mereka, dan masalah selanjutnya ada di komunikasi. Pada penelitian ini Aminah menjelaskan komunikasi antara kepala sekolah dan guru terkadang tidak optima, sehingga ada beberapa arahan yang kurang jelas dan membuat guru merasa kurang terarah dalam melaksanakan tugas mereka. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru akan tetapi diperlukan peningkatan dukungan dari segi fasilitas, pelatihan kepemimpinan dan penghargaan kinerja untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan menerapkan itu semua maka penerapan kepemimpinan transformasitif ini diharapkan bisa lebih efektif terlaksana dan memberikan efek positif yang berkelanjutan bagi kinerja guru untuk membantu mencapai visi dan misi sekolah.

IV. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi gaya kepemimpinan efektif untuk

mendorong perubahan positif dan peningkatan kualitas pendidikan di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini . Meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini. Karakteristik utamanya, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, maka pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan anak usia dini. Dalam pengimplementasian nya, kepemimpinan transformasional atau transformatif memberikan kontribusi menciptakan budaya sekolah yang positif, pemberdayaan guru dan staf, peningkatan motivasi kerja, serta kolaborasi yang efektif dengan berbagai pemangku kepentingan. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun visi misi bersama, mengembangkan lingkungan belajar yang kreatif dan menyenangkan serta memfasilitasi pengembangan kemampuan profesional guru. Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional memiliki berbagai tantangan seperti resistensi perubahan, keterbatasan sumber daya fasilitas, kurangnya pelatihan formal bagi kepala sekolah, serta kompleksitas perubahan yang harus dikelola dengan baik. Tantangan-tantangan yang dihadapi ini membutuhkan keberanian dan konsistensi dari pemimpin untuk mengatasinya dan mencapai transformasi yang diharapkan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam menyelesaikan tugas akhir mata kuliah Kepemimpinan Pendidikan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Celia Cinantya dan Ibu Aslamiah, dosen pembimbing dari Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD), Universitas Lambung Mangkurat, atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang tak terhingga selama proses pengerjaan tugas akhir ini. Terima kasih juga kami haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung terselesaikannya tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan pemahaman tentang gaya gaya kepemimpinan dalam pendidikan.

REFERENSI

[1] N. K. Aini dan S. P. I. ST, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Jakad Media Publishing, 2021. Diakses: 3 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=5c46EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Aini,+N.+K.,+%26+ST,+S.+P.+I.+(2021).+Model+Kepemimpinan+Transformasional+Pondok+Pesantren.+Jakad+Media+Publishing.&ots=7iCGpIaI-s&sig=aZpz_SpWF0xGpQ644urUFowFUoE

[2] M. H. Al Faruq dan S. Supriyanto, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru," *J. Din. Manaj. Pendidik.*, vol. 5, no. 1, hlm. 68, Okt 2020, doi: 10.26740/jdmp.v5n1.p68-76.

[3] F. Alhabsyi, S. S. Pettalongi, dan W. Wandi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *jimpi*, vol. 1, no. 1, hlm. 11–19, Mar 2022, doi: 10.24239/jimpi.v1i1.898.

[4] Z. Alkasih, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Satuan Pendidikan Anak Usia Dini," *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development*, vol. 6, no. 1, hlm. 42–52, 2024.

[5] C. S. L. Ambawani, I. Saputra, T. M. M. Kusuma, B. Sumardjoko, dan A. Fathoni, "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK," *J. Educ. Res.*, vol. 5, no. 4, hlm. 4810–4823, Okt 2024, doi: 10.37985/jer.v5i4.1578.

[6] S. Aminah, "MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PAUD: MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU," *Berajah Journal*, vol. 4, no. 9, hlm. 1599–1612, 2024.

[7] R. N. Anwar, "Management of Islamic Religious Education Learning in Children with Special Needs," *JO*, vol. 6, no. 1, hlm. 539–548, Jun 2021, doi: 10.31004/obsesi.v6i1.971.

[8] R. N. Anwar, M. Mulyadi, dan A. K. Soleh, "Kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik," *Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 6, no. 4, hlm. 404–414, 2022.

[9] H. Argadinata, "Implementasi kepemimpinan transformasional ketua pondok pesantren dalam peningkatan mutu pendidikan pesantren (studi kasus di Pondok Pesantren Mahasiswa Malang Raya)," PhD Thesis, Universitas Negeri Malang, 2020. Diakses: 3 Mei 2025. [Daring].

Tersedia pada: https://repository.um.ac.id/68667/

[10] O. Arifudin *dkk.*, "Konsep dasar pendidikan anak usia dini," 2021, Diakses: 3 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: https://repository.penerbitwidina.com/uk/publications/340630/konsep-dasar-pendidikan-anak-usia-dini

[11] Y. Dwiyono, N. Robiayanto, F. Wulandari, S. Wahyuni, dan N. Haryanti, "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN," *Indonesian Journal on Education and Learning*, vol. 1, no. 3, hlm. 11–15, 2024.

[12] A. Fatoni dan B. Maunah, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam," *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, vol. 6, no. 1, hlm. 35–55, 2023.

[13] N. Faturohman, "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Kabupaten Serang," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini*, vol. 8, no. 2, hlm. 111–118, 2021.

[14] I. Fitriyah dan A. B. Santosa, "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 UNTUK MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH," *JMKSP*, vol. 5, no. 1, hlm. 65, Jan 2020, doi: 10.31851/jmksp.v5i1.3538.

[15] V. Hardian dan E. Hermawan, "Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z," *KENDALI: Economics and Social Humanities*, vol. 1, no. 1, hlm. 32–38, 2022.

[16] U. Iriana, S. Trihantoyo, M. Nursalim, A. Khamidi, M. Sholeh, dan K. Amalia, "LITERATURE REVIEW: STRATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN SIKAP HANDARBENI GURU DI LEMBAGA PAUD," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, vol. 10, no. 01, hlm. 231–242, 2025.

[17] S. Julaiha, "Konsep kepemimpinan kepala sekolah," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 6, no. 3, hlm. 179–190, 2019.

[18] M. F. Karacabey, "School Principal Support in Teacher Professional Development," *IJELM*, vol. 9, no. 1, hlm. 54–75, Jan 2021, doi: 10.17583/ijelm.2020.5158.

[19] L. A. Khoerudin, M. S. Nugraha, dan E. Nasrudin, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, vol. 9, no. 1, hlm. 1–12, 2024.

[20] A. Kosasih, *Kepemimpinan Transformasional: Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*. Indigo Media, 2020. Diakses: 3 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Zx9kEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Kosasih,+A.+(2020).+Kepemimpinan+Transformasional:+Membangun+Kepuasan+Kerja+dan+Kinerja+Individu.+Indigo+Media.&ots=UrdIlHInEb&sig=ehO-HNWwGK5CWdJp2PuoBby1h1c

[21] M. Mahfud, "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI SE-KOTA BIMA," *JMPIS*, vol. 2, no. 1, hlm. 1–17, Des 2020, doi: 10.38035/jmpis.v2i1.359.

[22] H. E. Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara, 2022. Diakses: 3 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=IRpvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Mulyasa,+H.+E.+(2022).+Manajemen+dan+kepemimpinan+kepala+sekolah.+Bumi+Aksara.&ots=-VNvf4cR-V&sig=4sX4fJUWZJOQpORyzuVJIKIG6gk

[23]

M. Muspawi, “Strategi menjadi kepala sekolah profesional,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 20, no. 2, hlm. 402–409, 2020.

[24] K. D. Ningsih, E. Harapan, dan D. Destiniar, “Pengaruh komite sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 6, no. 1, hlm. 1–14, 2021.

[25] L. Nurmiyanti dan B. Y. Candra, “Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini,” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 2, hlm. 13–24, 2019.

[26] R. Rahayu dan S. Iskandar, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar,” *Jurnal Elementaria Edukasia*, vol. 6, no. 2, hlm. 287–297, 2023.

[27] S. Sakerani, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kota Banjarmasin,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, vol. 10, no. 2, 2021, Diakses: 17 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/9434

[28] A. Suriansyah, *Best Practices Kepemimpinan Era Revolusi Industry 4.0 Dan Masyarakat 5.0-Damera Press*. Damera Press, 2023. Diakses: 17 Mei 2025. [Daring]. Tersedia pada: https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ukLnEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Suriansyah,+A.+(2023).+Best+Practices+Kepemimpinan+Era+Revolusi+Industry+4.0+Dan+Masyarakat+5.0-Damera+Press.+Damera+Press.&ots=x3xmx0dGpl&sig=zNlE9BTb-VpGWF83siPHd640a6U

[29] Y. N. WULANDARI, A. ASLAMIAH, N. NOORHAFIZAH, dan N. NOVITAWATI, “MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DAN MENCIPTAKAN LINGKUNGAN BELAJAR YANG KONDUSIF,” *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 5, no. 1, hlm. 312–321, 2025.