

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PAUD

Azahra Salwa Dinata¹, Fadya Khoirunnisa Fajrani²,

Faizatulkhayah³, Riziq Wella Andina⁴, Siswadi⁵

¹⁻⁵UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

234110406009@mhs.uinsaizu.ac.id¹, 234110406017@mhs.uinsaizu.ac.id²,

234110406018@mhs.uinsaizu.ac.id³, 234110406036@mhs.uinsaizu.ac.id⁴,

siswadi@uinsaizu.ac.id⁵

ABSTRACT

This conceptual article examines the importance and implementation of transformational leadership in improving the management quality of Early Childhood Education (PAUD) institutions. The aim is to explain how a change-focused leadership style can inspire and motivate educators to function optimally in facing today's educational challenges. The discussion covers four key aspects of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized attention, as well as the integration of leadership values from a Qur'anic perspective that prioritize kindness, honesty, and responsibility. Through a literature review, this article concludes that the role of the principal as an agent of transformation, a driving force, and a pioneer is crucial in creating a supportive work environment, enhancing teacher morale, and stimulating learning innovation in the digital age. It is hoped that the implementation of this leadership model will significantly contribute to the quality of educational services for children during their development.

Keywords: *Transformational Leadership, Early Childhood Education, Education Quality, Principal, Islamic Leadership*

ABSTRAK

Artikel konseptual ini mengulas pentingnya dan implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pengelolaan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dapat menginspirasi dan memotivasi para pendidik agar berfungsi secara maksimal dalam menghadapi tantangan pendidikan masa kini. Pembahasan meliputi empat aspek utama dari kepemimpinan transformasional pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualkan serta pengintegrasian nilai-nilai kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an yang mengutamakan sikap ramah, jujur, dan bertanggung jawab. Melalui studi literatur, artikel ini menyimpulkan bahwa posisi kepala sekolah sebagai agen transformasi, penggerak semangat, dan perintis sangat penting dalam membangun suasana kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja guru, serta merangsang terjadinya inovasi pembelajaran di zaman digital. Harapan dari penerapan model kepemimpinan ini adalah dapat memberikan sumbangan yang berarti terhadap mutu layanan pendidikan bagi anak di masa usia emas.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pendidikan Anak Usia Dini, Kualitas Pendidikan, Kepala Sekolah, Kepemimpinan Islam

A. Pendahuluan

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan salah satu tahap pendidikan yang sangat penting dalam pembentukan dasar perkembangan anak. Pada masa ini anak berada pada periode emas (golden age) yang sangat menentukan perkembangan kognitif, sosial, emosional, serta karakter anak di masa depan. Oleh karena itu, lembaga PAUD perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan lembaga PAUD adalah kepemimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, menggerakkan, serta mengoordinasikan seluruh komponen yang ada di lembaga pendidikan.

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong

terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran.

Dalam perkembangan dunia pendidikan saat ini, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai relevan untuk diterapkan di lembaga pendidikan, termasuk di PAUD. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong anggota organisasi untuk berkembang dan bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengelola organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan inovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah PAUD diharapkan mampu membangun visi bersama, memberikan motivasi kepada guru, mendorong kreativitas dalam pembelajaran, serta memberikan

perhatian terhadap perkembangan setiap pendidik. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan mutu pengelolaan lembaga PAUD serta kualitas layanan pendidikan bagi anak usia dini.

B. Pembahasan

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional dalam PAUD

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD). Dalam organisasi pendidikan, pemimpin memiliki peran strategis sebagai pengarah, penggerak, sekaligus pengambil keputusan dalam berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh lembaga. Keberadaan pemimpin yang mampu mengelola dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi secara efektif akan membantu tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan agar seluruh komponen lembaga pendidikan dapat bekerja

secara terkoordinasi, produktif, serta mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan pendidikan yang semakin kompleks. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai relevan dalam pengelolaan lembaga pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. (Nurmiyanti & Candra, 2019).

Kepemimpinan transformasional saat ini menjadi salah satu perhatian penting dalam kajian dan praktik pendidikan modern karena dinilai mampu mendorong berkembangnya budaya inovasi dalam dunia pendidikan (siswadi dkk., 2025). Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan anak usia dini dapat dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan pengembangan organisasi melalui kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi anggota organisasi. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya menjalankan fungsi administratif atau manajerial semata, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan

yang mampu mentransformasikan berbagai kegiatan organisasi agar berjalan lebih efektif dan efisien. Dengan kepemimpinan yang demikian, seluruh komponen lembaga pendidikan, seperti guru dan tenaga kependidikan, dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan (Nurmiyanti & Candra, 2019). Kepemimpinan transformasional juga merupakan proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi serta moralitas menuju tingkat yang lebih tinggi (Maghfirah, Zahra, & Cahyani, 2025).

Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional di lembaga PAUD menekankan pentingnya hubungan yang baik antara pemimpin dengan anggota organisasi. Pemimpin diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang efektif serta membangun kerja sama yang harmonis dengan para guru dan tenaga kependidikan. Hubungan yang positif tersebut akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap anggota

organisasi merasa dihargai dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pemimpin transformasional juga berperan dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada anggota organisasi agar terus mengembangkan kemampuan, kreativitas, serta profesionalitas dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik anak usia dini. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pengelolaan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga berfokus pada upaya menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan. Pemimpin berusaha menanamkan kesadaran kepada seluruh anggota organisasi bahwa keberhasilan lembaga merupakan tanggung jawab bersama yang harus diperjuangkan secara kolektif. Dengan adanya rasa memiliki tersebut, para guru dan tenaga kependidikan akan terdorong untuk bekerja secara lebih maksimal serta

mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya menjaga nilai moral dan etika dalam menjalankan kepemimpinan. Nilai-nilai moral yang kuat akan menjadi dasar dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, profesional, dan berintegritas dalam pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini.

Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga PAUD memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta arahan yang jelas kepada anggota organisasi, berbagai program pendidikan dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan berkualitas. Kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan akan mendorong terciptanya inovasi, peningkatan kinerja, serta

penguatan kerja sama antar anggota organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan mutu pengelolaan dan layanan pendidikan bagi anak usia dini (Nurmiyanti & Candra, 2019).

Kepemimpinan transformasional dalam Al-Qur'an dapat dilihat melalui keteladanan Rasulullah SAW sebagai *uswatun hasanah* (teladan yang baik). Nilai-nilai kepemimpinan ini tampak dalam beberapa ayat Al-Qur'an yang menekankan pentingnya sikap dan perilaku seorang pemimpin. Dalam Q.S. Ali Imran ayat 159, Allah menjelaskan bahwa Rasulullah SAW memimpin dengan sikap lemah lembut, tidak keras, dan tidak kasar, sehingga para pengikutnya merasa nyaman dan tidak menjauh. Ayat ini juga menegaskan pentingnya musyawarah dalam mengambil keputusan, serta sikap memaafkan dan mendoakan orang lain.

Selain itu, dalam Q.S. Al-Anfal ayat 27, ditekankan pentingnya kejujuran dan amanah sebagai

dasar kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat dipercaya dan tidak mengkhianati tanggung jawab yang telah diberikan. Sementara itu, Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 mengajarkan bahwa perubahan ke arah yang lebih baik harus dimulai dari diri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya mengajak orang lain berubah, tetapi juga memberi contoh dengan memperbaiki dirinya terlebih dahulu.

Berdasarkan ayat-ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam Islam mendorong pemimpin untuk bersikap lembut, adil, jujur, dan terbuka, serta mampu menginspirasi dan mengembangkan potensi orang lain. Pemimpin juga diharapkan melibatkan anggota dalam musyawarah, memaafkan kesalahan, dan tetap bertawakal kepada Allah setelah mengambil keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan yang dijalankan tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual (Siswadi et al.,

2026: 56-57).

2. Aspek Kepemimpinan Transformasional PAUD

a. Idealized Influence

Aspek idealized influence dalam kepemimpinan kepala PAUD terlihat dari upaya pemimpin dalam meningkatkan mutu pendidik melalui sikap keteladanan. Kepala PAUD mampu menjadi contoh yang baik serta menanamkan nilai-nilai positif dalam organisasi pendidikan sehingga perilaku tersebut dapat dilihat dan diikuti oleh para pendidik.

Kualifikasi akademik merupakan salah satu syarat penting yang harus dimiliki oleh pendidik agar memiliki kualitas yang baik. Bagi pendidik PAUD, kualifikasi akademik sangat berpengaruh dalam melaksanakan proses pembinaan, pengajaran, serta pengembangan peserta didik. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik

karena berperan sebagai agen pembelajaran.

Kharisma dalam kepemimpinan transformasional kepala PAUD juga berperan dalam meningkatkan mutu pendidik dengan cara memberdayakan mereka agar memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja dalam kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui produktivitas kerja, yaitu kemampuan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia secara optimal sehingga dapat menghasilkan keluaran yang maksimal.

Menurut Sinamo, etos kerja merupakan sekumpulan perilaku kerja yang positif yang berlandaskan pada kesadaran yang kuat, keyakinan mendasar, serta komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai kerja yang menyeluruh.

Dalam ajaran Al-Qur'an dan Hadis juga dianjurkan agar manusia, khususnya umat Islam, memiliki semangat untuk bekerja keras dan berusaha secara maksimal. Seorang muslim diharapkan mempunyai etos kerja yang tinggi agar

dapat mencapai keberhasilan dalam kehidupan dunia sekaligus kehidupan akhirat. Saifullah juga menyatakan bahwa agama dapat memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja seseorang apabila mampu memotivasi umatnya untuk meraih prestasi kerja yang tinggi. Namun sebaliknya, ajaran agama juga dapat memberikan dampak negatif apabila tidak mampu mendorong peningkatan etos kerja umatnya.

Idealized Influence atau kharisma dapat dimaknai sebagai karakter pemimpin yang memiliki daya tarik kepribadian dan semangat yang tinggi. Kepala PAUD diharapkan memiliki standar moral yang baik dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, kepala PAUD juga menunjukkan sikap religius sebagai individu yang beriman dengan menjalankan kewajiban-kewajiban dalam agama Islam. Semangat yang tinggi terlihat dari komitmen yang kuat, etos kerja yang

tinggi, serta kesungguhan dalam menjalankan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Kepribadian yang ditunjukkan oleh kepala PAUD tersebut memberikan pengaruh positif bagi para pendidik.

Para pendidik mengakui kharisma kepala PAUD melalui sikap keteguhan serta rasa hormat yang tinggi sehingga menimbulkan loyalitas. Pengakuan terhadap kharisma pemimpin ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Max Weber dalam buku yang ditulis Bass, yang menyatakan bahwa seseorang tidak dapat disebut sebagai pemimpin karismatik apabila para pengikutnya tidak mengakui atau memvalidasi hal tersebut.

Kepala PAUD juga memiliki kewibawaan di hadapan para pendidik. Hal ini sesuai dengan pendapat Wahyusumidjo yang menyatakan bahwa istilah kharisma berkaitan erat dengan kewibawaan pribadi seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan transformasional, rasa hormat yang tinggi dari pendidik kepada pemimpin menjadi

faktor penting karena dapat mendorong mereka untuk mengikuti arahan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Lickona, rasa hormat dapat terlihat dari sikap menghargai terhadap sesuatu yang dimiliki, sehingga ketika seseorang memiliki rasa hormat, ia akan menganggap bahwa hal tersebut merupakan bagian dari dirinya.

b. *Inspirational Motivation*

Kepala PAUD perlu menunjukkan perilaku yang mampu mendorong terjadinya perubahan dalam upaya meningkatkan mutu pendidik melalui tindakan yang memberikan inspirasi dan motivasi. Kepala PAUD berperan dalam mengingatkan serta mendorong para pendidik agar melakukan perubahan yang positif dan bermanfaat. Selain itu, kepala PAUD juga membantu pendidik ketika menghadapi kendala yang dapat menghambat perkembangan mereka serta terus mengingatkan pentingnya mencapai tujuan, visi, dan misi Lembaga.

Menurut Burns, kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin dan pengikut bekerja bersama untuk saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Perilaku kepala PAUD yang memberikan dorongan kepada pendidik agar terus meningkatkan kinerja sesuai dengan standar tugas dan tanggung jawabnya memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepala PAUD juga memberikan motivasi kepada pendidik melalui nasihat, arahan, maupun pengetahuan yang dapat menginspirasi anggota organisasi, dengan menekankan pada nilai-nilai dan loyalitas. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi inspiratif digunakan sebagai pendekatan untuk mempengaruhi dan menggerakkan anggota dalam organisasi pendidikan. Motivasi kerja pendidik merupakan kondisi yang mendorong guru

memiliki keinginan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya. Motivasi tersebut dapat memberikan energi dalam bekerja, mengarahkan aktivitas selama menjalankan tugas, serta membantu guru memahami keterkaitan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Dalam kepemimpinan transformasional kepala PAUD, aspek inspirational motivation berperan dalam meningkatkan mutu pendidik melalui penguatan integritas kerja sama antar warga sekolah, menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam kerja sama antar anggota, serta mendorong partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial seluruh anggota sekolah. Kartono menyatakan bahwa pemberian motivasi oleh pemimpin merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas seluruh warga sekolah.

c. Intellectual Stimulation

Intellectual stimulation merupakan salah satu karakteristik yang harus dimiliki oleh

kepala PAUD. Dalam hal ini, kepala PAUD memberikan rangsangan kepada para pendidik agar mampu mengembangkan kreativitas dalam proses pembelajaran di kelas. Upaya stimulasi intelektual dilakukan dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan yang bertujuan menambah wawasan pendidik, seperti pelatihan, seminar, workshop, serta kegiatan lain yang mendukung peningkatan kompetensi. Pendidik PAUD merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, sehingga mereka perlu terus memiliki semangat untuk belajar, berkarya, dan meraih prestasi. Oleh karena itu, pengembangan intelektual pendidik menjadi bagian penting dalam meningkatkan profesionalitas mereka. Dalam kepemimpinan

transformasional, kepala PAUD berperan menstimulasi pendidik melalui pengembangan empat kompetensi dasar guru PAUD, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sikap

kepemimpinan kepala PAUD yang menunjukkan inisiatif, kreativitas, kemandirian, dan profesionalisme dapat menjadi contoh bagi para pendidik. Hal tersebut akan mendorong pendidik untuk memiliki motivasi yang lebih tinggi, semangat kerja yang kuat, serta pola pikir positif dalam melaksanakan proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawab profesional mereka.

Dong I. Jung menyatakan bahwa stimulasi intelektual dapat terlihat dari upaya pemimpin dalam mendorong bawahan untuk menemukan metode baru dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Berson dan Avolio menjelaskan bahwa stimulasi intelektual menantang para anggota organisasi untuk menghasilkan solusi inovatif dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul.

Dalam ajaran Islam, manusia juga dianjurkan untuk terus melakukan inovasi dalam kehidupannya. Rasulullah Saw bersabda, "Barangsiapa yang menunjukkan kepada kebaikan

maka dia akan mendapatkan pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya” (HR. Muslim No. 1893).

Selain itu, Al-Qur'an juga menjelaskan tentang kebebasan manusia dalam menentukan tindakannya yang bersifat ikhtiyariyyah, yaitu perbuatan yang menjadi tanggung jawab manusia karena adanya kemampuan untuk melakukannya atau meninggalkannya.

Stimulasi intelektual dapat dipahami sebagai perilaku pemimpin yang berupaya menumbuhkan kesadaran anggota organisasi terhadap berbagai tantangan dan kompleksitas yang terjadi baik pada individu maupun organisasi. Sikap tersebut akan mendorong seluruh anggota untuk bersama-sama mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dalam konteks PAUD, kepala sekolah dapat melakukan supervisi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kapasitas pendidik dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan

kompetensinya. Hal ini sejalan dengan peran kepala sekolah sebagai manajer yang bertanggung jawab memastikan proses pembelajaran berjalan secara efektif serta mengevaluasi hasil yang diperoleh sebagai dasar untuk peningkatan mutu pada tahap berikutnya.

d. Individualized Consideration

Aspek individualized consideration dalam kepemimpinan transformasional kepala PAUD ditunjukkan melalui pemberian perhatian secara personal kepada para pendidik sebagai upaya untuk meningkatkan mutu mereka. Kepala PAUD berusaha memahami berbagai hambatan dan keterbatasan yang dihadapi pendidik serta mengajak mereka berdiskusi dan bermusyawarah dalam mencari solusi. Sikap perhatian yang diberikan oleh kepala PAUD membuat pendidik merasa dihargai dan diperhatikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membuat para

pengikut merasa dipercaya, dihormati, dan dihargai tanpa harus menggunakan sistem hukuman maupun imbalan.

Perhatian individu yang diberikan oleh kepala PAUD juga terlihat melalui proses refleksi, pertimbangan yang matang, serta upaya mengidentifikasi kebutuhan para pendidik di sekolah. Hal tersebut berkaitan dengan pandangan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap sistem pengendalian organisasi, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menggunakan pertimbangan individual secara signifikan sehingga dapat membantu bawahan mengembangkan potensi mereka secara optimal.

Menurut Sosik dan Avolio, perhatian individu merupakan sikap pemimpin yang memperhatikan perbedaan kebutuhan setiap anggota dalam proses pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Dalam kepemimpinan transformasional, perhatian individu dimaknai sebagai perilaku pemimpin yang mampu

merefleksikan diri demi keberlangsungan dan perkembangan organisasi pendidikan yang dipimpinnya.

Upaya untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan para anggota, memberikan pembinaan, bimbingan, serta pelatihan, disertai dengan pengelolaan kapasitas, pendelegasian tugas, pemberian umpan balik, dan penghargaan terhadap kinerja yang telah dicapai oleh para anggota.

3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge, pemimpin transformasional memiliki karakter yang memperhatikan kebutuhan serta perkembangan setiap anggota dalam organisasi. Pemimpin jenis ini berusaha meningkatkan kesadaran anggota terhadap berbagai permasalahan dengan cara membantu mereka melihat masalah lama dari sudut pandang yang berbeda. Selain itu, pemimpin transformasional juga mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota agar

bekerja lebih keras dalam mewujudkan visi dan misi bersama.

Hofstede menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sifat kepemimpinan yang mendorong, menginspirasi, serta memotivasi anggota organisasi untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan bersama. Pemimpin transformasional juga berperan dalam menciptakan inovasi serta perubahan untuk mencapai prestasi terbaik bagi organisasi. Kepemimpinan jenis ini sering kali memunculkan perubahan yang didorong oleh tujuan yang kuat sehingga tercipta lingkungan kerja yang dilandasi kepercayaan dan inovasi. Dalam bentuk idealnya, kepemimpinan transformasional bertujuan membimbing para pengikut agar mampu berkembang menjadi pemimpin di masa depan. Melalui berbagai mekanisme, gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja anggota organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya berorientasi pada perubahan yang didasari oleh nilai-nilai moral untuk meningkat-

kan kesadaran terhadap permasalahan etika serta menggerakkan energi dan sumber daya dalam melakukan pembaruan organisasi. Wirawan menyatakan bahwa inti dari proses transformasi kepemimpinan adalah mengubah energi yang dirasakan menjadi energi nyata dalam tindakan. Pemimpin atau manajer yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas kerja bawahan, karyawan, serta berbagai indikator kinerja lainnya.

Beberapa karakteristik yang perlu dimiliki oleh kepala PAUD sebagai pemimpin transformasional antara lain:

- a. Kemampuan analitis, yaitu kemampuan kepala PAUD dalam menganalisis setiap situasi secara cermat, objektif, dan mempertimbangkannya dengan matang. Kepala PAUD juga diharapkan mampu memberikan contoh dalam menyelesaikan masalah serta mengambil keputusan yang tepat.

- b. Keterampilan komunikasi,

yaitu kemampuan kepala PAUD dalam memberikan arahan, petunjuk, bimbingan, maupun nasihat kepada tenaga kependidikan. Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah serta membangun hubungan yang positif dengan lingkungan sosial.

- c. Kemampuan mendengar, yaitu kesediaan pemimpin untuk menerima dan mendengarkan pendapat, saran, maupun kritik dari orang lain, termasuk dari guru, tenaga kependidikan, dan wali murid.
- d. Ketegasan, yaitu kemampuan pemimpin dalam menghadapi situasi yang tidak menentu serta mengambil keputusan secara tepat. Ketegasan penting dimiliki oleh kepala PAUD agar tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas secara disiplin dan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif sesuai dengan harapan.

Tichy dan Devanna, dalam Luthans (2016) menyatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki karakter sebagai berikut (Luthans, 2016):

- a. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan

Berarti pemimpin menyadari bahwa dirinya adalah orang yang bertanggung jawab membawa perubahan. Ia tidak menunggu orang lain, tetapi aktif mencari cara untuk memperbaiki keadaan, baik dalam organisasi maupun timnya.

- b. Mereka berani

Pemimpin berani mengambil keputusan meskipun situasi tidak pasti. Ia tidak takut gagal, berani mencoba hal baru, dan siap menghadapi risiko demi kemajuan bersama.

- c. Mereka mempercayai orang lain

Pemimpin memberikan kepercayaan kepada anggota tim untuk bekerja dan

mengambil tanggung jawab. Ia tidak selalu mengontrol secara berlebihan, tetapi memberi kesempatan agar orang lain bisa berkembang dan menunjukkan kemampuannya.

- d. Mereka motor penggerak nilai

Pemimpin tidak hanya berbicara tentang nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab, tetapi juga menerapkannya dalam tindakan sehari-hari sehingga menjadi contoh bagi orang lain.

- e. Mereka pembelajar sepanjang masa

Pemimpin selalu ingin belajar, baik dari pengalaman, kesalahan, maupun orang lain. Ia terbuka terhadap masukan dan terus berusaha meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya.

- f. Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian

Pemimpin mampu tetap tenang ketika menghadapi

situasi yang rumit, tidak jelas, atau berubah-ubah. Ia mampu berpikir jernih, mencari solusi, dan tidak mudah panik.

- g. Mereka visioner

Pemimpin memiliki gambaran yang jelas tentang masa depan yang ingin dicapai. Ia mampu merencanakan langkah-langkah ke depan dan mengajak serta memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tersebut bersama-sama (Siswadi, 2025: 24-25).

4. Peran Kepala Sekolah PAUD Sebagai Pemimpin Transformasional

Dalam penerapan kepemimpinan transformasional di PAUD, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam mengarahkan, membimbing, dan mengembangkan seluruh komponen pendidikan. Menurut Siswadi dalam buku Revolusi Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai agen perubahan yang

mampu membawa sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

a. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin perubahan (agent of change). Ia bertanggung jawab dalam melakukan transformasi di lingkungan sekolah, baik dalam sistem pembelajaran, manajemen, maupun budaya kerja. Perubahan ini penting untuk menyesuaikan pendidikan dengan perkembangan zaman, khususnya di era digital.

b. Kepala sekolah berperan sebagai motivator. Dalam hal ini, kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat kepada guru agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi yang diberikan tidak hanya dalam bentuk kata-kata, tetapi juga melalui tindakan nyata seperti penghargaan, dukungan, dan perhatian terhadap kebutuhan guru.

c. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator. Ia menyediakan berbagai sarana dan prasarana yang mendukung proses

pembelajaran serta pengembangan profesional guru. Misalnya, dengan mengadakan pelatihan, workshop, atau menyediakan akses terhadap teknologi pendidikan yang relevan.

d. Kepala sekolah berperan sebagai inovator. Dalam kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Inovasi ini dapat berupa penggunaan media pembelajaran digital, metode pembelajaran kreatif, serta pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini.

e. Kepala sekolah berperan sebagai manajer. Ia mengelola seluruh sumber daya sekolah secara efektif dan efisien, mulai dari tenaga pendidik, peserta didik, hingga sarana dan prasarana. Manajemen yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

f. Kepala sekolah juga berperan

sebagai supervisor. Ia melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan serta terus mengalami peningkatan kualitas.

- g. Kepala sekolah berperan sebagai pembina hubungan sosial (relationship builder). Ia harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan guru, orang tua, dan masyarakat. Hubungan yang harmonis ini sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan anak usia dini.

Dengan berbagai peran tersebut, kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan perubahan positif di lingkungan PAUD. Peran yang dijalankan secara optimal akan berdampak pada peningkatan kualitas guru, pembelajaran, serta

perkembangan anak secara menyeluruh.

5. Manfaat Kepemimpinan Transformasioanl

Kepemimpinan transformasional memberikan berbagai manfaat dalam pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini. Salah satu manfaat utama dari gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru PAUD (Kusumaningrum, Abdullah, & Miyono, 2022). Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya memberikan arahan kepada anggota organisasi, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi mereka untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan lembaga. Dengan adanya kepemimpinan yang inspiratif, anggota organisasi seperti guru dan tenaga kependidikan terdorong untuk melampaui kepentingan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan bersama demi kemajuan lembaga Pendidikan.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan anak

usia dini. Pemimpin transformasional berperan dalam mengembangkan potensi individu yang ada dalam organisasi dengan memberikan perhatian, dukungan, serta kesempatan kepada anggota untuk berkembang. Hal ini memungkinkan guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi, kreativitas, serta profesionalitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dengan adanya pengembangan individu tersebut, lembaga pendidikan dapat menjalankan program pendidikan secara lebih efektif dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

Manfaat lainnya dari kepemimpinan transformasional adalah terciptanya kerja sama yang baik di antara anggota organisasi. Pemimpin transformasional berusaha membangun visi bersama serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi. Melalui komunikasi yang baik dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin, para anggota organisasi dapat bekerja secara lebih kolaboratif dalam men-

jalankan berbagai program pendidikan. Kondisi ini akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga kegiatan pendidikan di lembaga PAUD dapat berjalan secara optimal.

Dengan demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga PAUD memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan serta mutu layanan pendidikan bagi anak usia dini. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi akan mendorong terciptanya inovasi serta peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, Kepemimpinan transformasional memberikan berbagai manfaat dalam pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini, seperti mendorong perubahan positif dalam organisasi, meningkatkan motivasi kerja guru, serta meningkatkan mutu pengelolaan Pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam mendukung pengembangan lembaga pendidikan anak

usia dini secara berkelanjutan (Magfirah, Zahra, & Cahyani, 2025).

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam PAUD memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dalam buku *Revolusi Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital*, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu mendorong perubahan positif secara menyeluruh di lingkungan sekolah.

a. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru. Guru yang mendapatkan motivasi dan dukungan dari kepala sekolah akan lebih bersemangat dalam mengajar serta berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru membuat suasana kerja lebih nyaman, sehingga berdampak pada proses belajar anak yang

lebih optimal.

c. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dalam pembelajaran. Guru menjadi lebih kreatif dalam menggunakan metode dan media pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi digital yang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini

d. Kepemimpinan ini berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Proses belajar menjadi lebih menarik, interaktif, dan bermakna bagi anak, sehingga perkembangan kognitif, sosial, dan emosional anak dapat berjalan lebih baik.

e. Kepemimpinan transformasional membantu membangun budaya kerja sama (kolaboratif) di lingkungan sekolah. Guru saling berbagi pengalaman dan bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan bersama.

f. Kepemimpinan ini juga meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa dihargai dan diperhatikan akan memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya

g. Kepemimpinan transformasional membantu sekolah dalam menghadapi tantangan era digital. Kepala sekolah yang adaptif akan mendorong pemanfaatan teknologi sehingga sekolah lebih siap menghadapi perkembangan zaman. (Siswadi, 2024).

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru, tetapi juga pada kualitas pembelajaran, suasana sekolah, dan kesiapan lembaga dalam menghadapi perubahan di era digital.

C. Penutup

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya

kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan serta pengembangan organisasi melalui kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD), kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga serta kinerja para pendidik. Kepemimpinan ini memiliki beberapa aspek utama yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* yang menekankan pada keteladanan pemimpin, pemberian motivasi, dorongan untuk berinovasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu anggota organisasi.

Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah PAUD dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan profesionalitas guru, serta mendorong terciptanya inovasi dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan

transformatif juga dapat memperkuat kerja sama antar warga sekolah dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi anak usia dini. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif menjadi salah satu pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam mendukung peningkatan mutu pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di lembaga PAUD.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R. N., Mulyadi, & Soleh, A. K. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala PAUD untuk meningkatkan mutu pendidik. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 2852–2862.
- Jurnal Psikososial dan Pendidikan*, 1(2), 738–745.
- Kusumaningrum, M., Abdullah, G., & Miyono, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1), 22–33.
- Maghfirah., Zahra, L., & Cahyani, A. I. (2025). Kepemimpinan transformasional.
- Mauliyah, Anita. 2023. Perspektif Kepemimpinan Transformatif dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). *Childhood Education: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 4 No. 1, Januari.
- Nabila, A. A., dkk. (2025). Kepemimpinan Transformatif untuk Pendidikan Anak Usia Dini yang Bermutu. *Jurnal Cahaya Edukasi*, 3(3).
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13–24.
- Siswadi, H. (2024). Revolusi kepemimpinan pendidikan di era digital (Cetakan ke-1). CV. Nulis Hemat Indonesia.
- Siswadi, H. (2025). Navigasi Visioner Kepemimpinan Pendidikan Di Abad 21. Karya Buku dan Jurnal Indonesia.

Siswadi, H., Jamil, S., & Afandi, H.
R. (2026). Kepemimpinan
Pendidikan Berbasis
Ekoteologi. CV. Rizquna.

Siswadi, S., Asdlori, A., & Masruri,
M. (2026). Faith-Based
Transformational
Leadership in the Digital
Age: A Case Study of Social
Media-Driven Educational
Fundraising for Orphans in
Indonesia. *Nazhruna: Jurnal
Pendidikan Islam*, 9(1), 246-
265.

Siswadi, S., Zain, M. F., Roqib, M.,
& Masruri, M. (2025).
Advancing Women's
Leadership in Cultivating a
Quality Culture in
Indonesian Vocational High
Schools: An Islamic
Educational Perspective.
*Munaddhomah: Jurnal
Manajemen Pendidikan
Islam*, 6(3), 513-527.

Siswadi, Yahya, M. S., Nuraziz, S.
C., & Putri, A. M. (2025).
Kepemimpinan
transformasional: Strategi
membangun budaya inovatif
pendidikan. *Jurnal
Tawadhu*, 9, 195.