

## Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin

Firda Fadila Ghassani<sup>1</sup>✉, Kris Setyaningsih<sup>2</sup>, Dian Safitri<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia<sup>(1,2,3)</sup>

E-mail: [firdak05@gmail.com](mailto:firdak05@gmail.com)<sup>1</sup>, [krissetyaningsih\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:krissetyaningsih_uin@radenfatah.ac.id)<sup>2</sup>,

[diansafitri\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:diansafitri_uin@radenfatah.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan dan peningkatan kualitas kinerja organisasi melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia. SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin dipilih sebagai lokasi penelitian karena kepala sekolah di sana telah menerapkan model kepemimpinan ini, meskipun masih terdapat tantangan seperti kurangnya kreativitas guru dan pemanfaatan teknologi. Selain itu, beberapa prestasi siswa mencerminkan hasil positif dari pendekatan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Kepemimpinan transformasional dianggap mampu memberikan pengaruh signifikan dalam peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi guru, dan prestasi siswa melalui pendekatan visioner dan inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya kerja yang positif melalui visi yang jelas, komunikasi terbuka, dan pelatihan profesional. Faktor pendukung meliputi kerja sama tim, ketersediaan teknologi, dan dukungan dari pihak sekolah. Namun, ditemukan pula hambatan seperti keterbatasan pemahaman teknologi oleh beberapa guru senior, kurangnya inovasi dalam strategi pembelajaran dan resistensi perubahan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Prestasi Siswa

### Abstract

Transformational leadership is a leadership approach that focuses on change and improving organizational performance through inspiration, motivation, and the empowerment of human resources. SMA Puspita, located in Air Kumbang District, Banyuasin Regency, was chosen as the research site because its principal has implemented this leadership model, despite facing challenges such as limited teacher creativity and low utilization of technology. Moreover, several student achievements reflect the positive outcomes of this approach. This study aims to analyze the transformational leadership of the principal at SMA Puspita in Air Kumbang District, Banyuasin Regency. Transformational leadership is believed to have a significant influence on improving the quality of learning, teacher motivation, and student achievement through a visionary and innovative approach. This research employs a descriptive qualitative method with data collection techniques including interviews, observation, and documentation. The research informants include the principal, teachers, administrative staff,

and students. The findings indicate that the principal plays a strategic role in creating a positive work culture through a clear vision, open communication, and professional training. Supporting factors include team collaboration, availability of technology, and institutional support. However, obstacles such as limited technological proficiency among senior teachers, lack of innovation in learning strategies, and resistance to change were also identified. This study provides insight for principals to enhance the effectiveness of transformational leadership, ultimately contributing to the improvement of educational quality at the school.

**Keywords:** Transformational Leadership, School Principal, Teacher Performance, Student Achievement

Copyright (c) 2025 Firda Fadila Ghassani, dst.

---

Corresponding author : Firda Fadila Ghassani

Email Address : : firdak05@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek krusial yang sangat dibutuhkan oleh suatu lembaga agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, suatu lembaga sulit mencapai target yang diinginkan. Tugas utama seorang pemimpin adalah memberikan arahan yang jelas, memberikan wewenang yang proporsional kepada bawahannya, serta mengatur pembagian tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan karena pemimpin adalah pihak yang mengendalikan dan menentukan arah tujuan organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mulyasa (2022), kepemimpinan merupakan hak dan kewenangan yang layak dimiliki seseorang karena kekuatan seorang pemimpin akan menentukan pengaruhnya di dalam lembaga tersebut.

Menurut Fiedler, kepemimpinan adalah individu dalam sebuah kelompok yang diberi tugas untuk mengarahkan dan mengoordinasikan aktivitas kelompok yang relevan dengan tugas tersebut. Dengan kata lain, pemimpin harus memiliki kemampuan mengajarkan dan menyesuaikan diri untuk mencapai kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Gibson menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antar anggota kelompok, di mana pemimpin adalah agen perubahan yang tindakannya berdampak signifikan pada anggota lainnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kharisma serta sikap sabar dan tenang dalam mengendalikan pikiran, perkataan, dan tindakan. Seorang pemimpin yang mampu menunjukkan konsistensi antara perkataan dan perbuatannya akan menjadi teladan yang dicintai oleh anggota kelompoknya (Sanusi & Astuti, 2018).

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah merupakan elemen penting yang berperan dalam meningkatkan karakter dan mutu pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai pusat panduan dan penggerak di lingkungan sekolah serta masyarakat sekitar. Kepala sekolah bertanggung jawab atas administrasi personalia, pengembangan kurikulum, pengelolaan staf, fasilitas sekolah, dan hubungan dengan pegawai. Kepala sekolah yang substantif harus memiliki visi dan ide-ide inovatif yang dapat diterjemahkan dalam program-program jangka panjang dengan pendekatan yang manusiawi. Namun, kenyataannya banyak sekolah yang masih menghadapi masalah seperti rendahnya prestasi siswa, ketidakdisiplinan guru dan siswa, serta kurangnya kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien masih perlu ditingkatkan. Dalam menghadapi paradigma pendidikan yang terus

berubah, diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dan adaptif (Danim, 2022).

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas tentang masa depan sekolah dan mampu mendorong perubahan yang positif. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk memastikan seluruh staf mengetahui arah dan tanggung jawabnya dalam mendukung rencana aksi sekolah. Kepala sekolah juga harus memenuhi tugas manajemen melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Fungsi administratif ini sangat penting dalam membimbing guru agar dapat mencapai prestasi yang tinggi dan melaksanakan tanggung jawab profesionalnya secara optimal. Dengan demikian, kinerja kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan administrasi sekolah secara keseluruhan (Wahyudi, 2009).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menggerakkan guru, tenaga administrasi, dan siswa, serta mengembangkan staf agar mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Kepala sekolah sebagai top manager harus mampu mengatur organisasi sekolah, mengelola program, menggerakkan sumber daya manusia, dan mengawasi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, kepegawaian, kesiswaan, keuangan, dan sarana-prasarana. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah juga berfungsi sebagai komunikator dan pengambil keputusan yang harus memastikan bahwa semua pihak memahami dan mendukung program sekolah. Sebagai inovator, kepala sekolah harus aktif mencari informasi terbaru dan mendorong seluruh warga sekolah agar mampu beradaptasi dengan perubahan. Sebagai katalis atau penggerak, kepala sekolah bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan standar penghargaan dan sanksi secara konsisten (Mulyasa, 2011).

Kepemimpinan transformasional merupakan seni dan proses kepemimpinan yang melibatkan pemimpin dan bawahannya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi dengan motivasi dan moralitas yang tinggi. Kepemimpinan transformasional bertujuan memantapkan hubungan antara pemimpin dan bawahan melalui peningkatan motivasi dan moralitas. Menurut Sadler, kepemimpinan transformasional adalah proses mengikutsertakan anggota organisasi dengan komitmen visi bersama yang didasarkan pada nilai dan pemahaman yang sama. Pendekatan ini mendorong pendidik untuk bekerja secara produktif dan bersemangat dalam lingkungan yang positif. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional menuntut pemimpin untuk memberikan tanggung jawab lebih kepada pengikut tanpa membebani mereka, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik (Wuradji, 2009).

Kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan perubahan individu di dalam organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai katalis untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Dengan memberdayakan anggotanya, pemimpin transformasional dapat mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih baik. Penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah mampu mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan pelayanan pendidikan secara menyeluruh (Susanto, 2016). Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (2010) yang menggambarkan kepemimpinan ini sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas. Konsep tersebut kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass (1985), yang memformulasikan empat indikator utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: *Idealized Influence* (pengaruh ideal), *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif), *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized Consideration* (pertimbangan individual) (Harsoyo, 2022).

Keempat indikator ini digunakan sebagai kerangka analisis dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Dengan menekankan nilai-nilai pengaruh positif, inspirasi visi, pengembangan ide, serta perhatian terhadap kebutuhan individu, kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk budaya kerja kolaboratif, memperkuat loyalitas guru dan staf, serta meningkatkan efektivitas proses pembelajaran secara berkelanjutan.

Hasil observasi di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mampu memotivasi guru dan siswa agar berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran serta mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Kepala sekolah mendorong peningkatan kualitas guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala, misalnya pelatihan bimbingan teknis implementasi pembelajaran berbasis Augmented Reality (AR) dan Virtual Reality yang diikuti oleh seluruh pendidik di sekolah. Selain itu, kepala sekolah menciptakan budaya sekolah yang positif dengan membangun komunikasi terbuka, kolaborasi yang baik, serta memberikan penghargaan atas prestasi siswa dan guru. Beberapa prestasi siswa yang diraih antara lain Saudara Ringgo Anugrah sebagai Duta Pelajar Nasional Tahun 2024 dan Saudari Puji Astini yang berhasil meraih juara di Kompetisi Sains Nasional (KSN) Astronomi tingkat Kabupaten.

Namun demikian, kepala sekolah menghadapi tantangan seperti perubahan kurikulum, kebutuhan teknologi, dan dinamika sosial siswa yang menuntut kepemimpinan yang adaptif, yakni kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan kondisi baru. Meskipun kepemimpinan transformasional telah diterapkan dengan baik, terdapat beberapa kelemahan, khususnya dalam membangkitkan kreativitas guru. Masih ditemukan sejumlah guru senior yang kurang memahami penggunaan teknologi pembelajaran seperti PowerPoint dan belum menerapkan metode ice breaking dalam pembelajaran. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas dan pemahaman teknologi di kalangan guru agar dapat mengikuti perkembangan pendidikan modern.

Namun untuk mencapai keberhasilan tersebut, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat digunakan secara efektif di sekolah. Oleh hal itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal tersebut bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin serta mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi kepemimpinan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta faktor pendukung dan penghambatnya di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2024 selama satu bulan, terhitung mulai tanggal 8 Juli 2024, di SMA Puspita yang beralamat di Jl. Inpres Desa Cintamanis Baru, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, yang bertujuan untuk menafsirkan fenomena kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara sistematis dan objektif (Rukin, 2019; Sukmadinata, 2019). Pendekatan ini menekankan proses pengumpulan data dari kejadian sehari-hari serta berbagai aspek kepemimpinan kepala sekolah di sekolah tersebut.

Informan penelitian terdiri dari dua kategori, yaitu informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci adalah kepala sekolah yang memberikan informasi utama tentang kepemimpinan transformasional, sedangkan informan pendukung meliputi guru, tenaga kependidikan, dan siswa yang berkaitan langsung dengan fenomena kepemimpinan tersebut (Sudijono, 2018; Yusuf, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi nonpartisipatif, wawancara terstruktur dan semi terstruktur, serta dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung perilaku dan aktivitas kepala sekolah terkait aspek karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mendalam dari narasumber mengenai faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional. Dokumentasi berupa foto kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pelengkap.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data untuk menyederhanakan dan mengorganisasikan data mentah, penyajian data dalam bentuk narasi dan diagram, serta penarikan kesimpulan yang bersifat sementara namun diverifikasi melalui pengumpulan data ulang jika diperlukan (Helaluddin & Wijaya, 2019). Untuk menjaga keabsahan data, digunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu, yang bertujuan memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipercaya dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Dengan demikian, penelitian ini berupaya menghasilkan gambaran yang akurat dan komprehensif mengenai kepemimpinan transformasional di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

## **PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini, peneliti akan memaparkan hasil temuan yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi di SMA Puspita, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin. Uraian ini disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, khususnya terkait dengan bentuk-bentuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Setiap data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah tersebut. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan jawaban atas permasalahan yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam menggerakkan perubahan, membangun visi bersama, serta memberdayakan guru dan staf dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Penjelasan yang disampaikan akan mengacu pada temuan empiris yang akurat dan relevan dengan fokus penelitian.

### **Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin**

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses interaktif antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan untuk saling meningkatkan moralitas dan motivasi ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berusaha membangkitkan kesadaran para pengikutnya melalui ajakan kepada cita-cita luhur dan nilai-nilai moral seperti keadilan, kemerdekaan, serta kemanusiaan (Komariah & Triatna, 2019). Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya agar mampu melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga peduli terhadap perkembangan individu dalam organisasi (Suriagiri, 2020). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini berupaya menginspirasi dan memotivasi guru, staf, dan siswa untuk meningkatkan kinerja serta menciptakan perubahan yang positif. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif, melainkan juga membangun visi bersama, menjalin hubungan harmonis, serta

menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah. Hal ini penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, baik dari aspek akademik maupun non-akademik (Ambarita, 2019). Adapun indikator kepemimpinan transformasional meliputi Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration.

### ***Idealized Influence (Pengaruh Ideal)***

Idealized Influence atau Pengaruh Ideal merupakan komponen pertama dalam kepemimpinan transformasional yang menuntut kepala sekolah mampu melibatkan seluruh warga sekolah, termasuk guru, tenaga kependidikan, siswa, serta pihak terkait lainnya dalam penyusunan visi, misi, dan program kerja sekolah (Putri et al., 2020). Idealized Influence dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan, menanamkan nilai-nilai moral, membangun kepercayaan, serta menginspirasi pengikut melalui integritas dan komitmen terhadap visi bersama (Harsoyo, 2022). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai tokoh sentral yang tidak hanya merumuskan visi, tetapi juga mampu membangkitkan semangat kolektif untuk mewujudkannya. Hasil penelitian mencerminkan bahwa kepala sekolah SMA Puspita menjalankan Idealized Influence dengan menginisiasi dan memfasilitasi musyawarah penyusunan visi dan misi sekolah secara kolaboratif, melibatkan berbagai pemangku kepentingan dari yayasan hingga siswa. Pendekatan ini menggeser peran kepala sekolah dari otoriter ke fasilitator partisipatif, sesuai dengan ciri khas kepemimpinan transformasional.

Keterlibatan aktif seluruh warga sekolah yakni guru, tenaga kependidikan, siswa, dan wali siswa dalam penyusunan visi dan misi menandai keberhasilan pemimpin sebagai role model yang mampu memberdayakan dan menyatukan perbedaan. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip partisipatif dalam kepemimpinan postmodern, di mana legitimasi seorang pemimpin dibangun dari bawah, bukan ditentukan secara hierarkis. Menurut Leithwood dan Jantzi (2006), kepemimpinan yang efektif dalam sekolah berorientasi transformasional ketika pemimpin mendistribusikan pengaruh dan memberikan ruang dialog, bukan sekadar mengarahkan. Praktik kepala sekolah yang menyusun draf awal visi dan misi lalu membuka ruang kritik dan saran mencerminkan penerapan model ini. Keputusan bersama semacam ini juga meningkatkan *shared vision*, yang menjadi landasan kuat bagi keberlanjutan program-program sekolah.

Dimensi lain dari Idealized Influence adalah kemampuan kepala sekolah untuk menjadi simbol nilai-nilai bersama dan membentuk budaya apresiasi di lingkungan sekolah. Praktik memberikan penghargaan kepada guru dan siswa, baik dalam bentuk formal (piagam, hadiah) maupun simbolis (ucapan terima kasih di depan umum), membentuk iklim psikologis positif yang memotivasi warga sekolah. Teori Herzberg tentang motivasi menyatakan bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan faktor motivasional intrinsik yang mendorong peningkatan kinerja (Hansen et al., 2002). Kepala sekolah SMA Puspita menggunakan pendekatan ini untuk membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan pengikut, yang menjadi ciri dari kepemimpinan yang menginspirasi (*inspirational leadership*).

Walaupun temuan menunjukkan keberhasilan signifikan, perlu dikritisi apakah partisipasi seluruh pihak benar-benar representatif atau sekadar simbolik. Tidak semua partisipasi menghasilkan pemberdayaan sejati bisa jadi peran siswa dan wali masih bersifat marginal jika tidak diberikan ruang pengambilan keputusan yang substantif. Selain itu, risiko homogenisasi gagasan dalam musyawarah bersama juga perlu diantisipasi. Visi bersama yang terlalu konsensus bisa mengabaikan keberagaman pandangan minoritas. Maka, kepemimpinan transformasional perlu diimbangi dengan kepemimpinan reflektif yang membuka ruang bagi kritik dan perbedaan. Secara keseluruhan, praktik kepala sekolah SMA Puspita mengafirmasi validitas teori Bass tentang pemimpin sebagai model ideal, namun keberlanjutannya tetap bergantung pada otentisitas dan kualitas partisipasi yang dihadirkan.

### ***Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi)***

Komponen *Inspirational Motivation* dalam kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian motivasi dan penanaman nilai-nilai positif yang mampu menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berkomitmen terhadap visi dan tujuan pendidikan. Kepala sekolah di SMA Puspita telah menunjukkan kemampuan dalam memberikan motivasi yang konsisten kepada guru, tenaga kependidikan, dan siswa. Motivasi ini disampaikan melalui berbagai cara, seperti rapat berkala, menjadi pembina upacara, dan kegiatan-kegiatan sekolah lainnya. Nilai-nilai yang ditekankan meliputi kedisiplinan, kejujuran, kepedulian, toleransi, tanggung jawab, serta penerapan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) yang bertujuan membentuk karakter dan meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah (Nugroho et al., 2024; Sukatin et al., 2022).

Dalam kerangka teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass bahwa *Inspirational Motivation* mengacu pada kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi yang menarik, menanamkan harapan yang optimis, serta membangkitkan semangat kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Harsoyo, 2022). Pemimpin yang memiliki dimensi ini mampu membangun komitmen emosional warga organisasi terhadap nilai-nilai luhur dan arah institusi. Dalam konteks pendidikan, hal ini mencakup upaya kepala sekolah untuk menyampaikan visi pendidikan secara inspiratif, membina karakter, dan menciptakan suasana belajar yang memotivasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMA Puspita menjalankan fungsi ini secara konsisten, melalui forum-forum formal seperti rapat dan upacara, serta melalui interaksi informal yang tetap bernuansa pembinaan nilai.

Temuan penelitian menegaskan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah tidak sebatas retorika atau ajakan lisan, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk pembinaan dan keteladanan nyata. Teguran terhadap guru dan staf yang melanggar aturan, disertai niat membangun, merupakan bentuk *constructive feedback* yang mencerminkan kepedulian dan dorongan untuk perbaikan. Hal ini selaras dengan pandangan Yukl (2013) bahwa pemimpin transformasional membangkitkan motivasi bukan hanya melalui visi, melainkan juga dengan menunjukkan kesungguhan dan konsistensi antara kata dan tindakan. Di SMA Puspita, motivasi tersebut diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk membangun nilai-nilai karakter seperti kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab yang mendasar dalam pendidikan karakter.

Penerapan budaya 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) merupakan bentuk konkret dari internalisasi nilai-nilai moral yang menjadi bagian dari *Inspirational Motivation*. Budaya ini tidak hanya menciptakan suasana yang ramah dan kondusif di lingkungan sekolah, tetapi juga mencerminkan penanaman nilai-nilai sosial yang memperkuat hubungan antarwarga sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam membudayakan nilai tersebut melalui teladan dan dorongan langsung, baik kepada guru, staf, maupun siswa. Pendekatan ini sangat strategis, karena nilai-nilai positif yang ditanamkan melalui praktik sehari-hari terbukti lebih efektif dalam membentuk karakter siswa dibandingkan sekadar pendekatan instruksional.

Meskipun keberhasilan penerapan *Inspirational Motivation* di SMA Puspita patut diapresiasi, refleksi kritis perlu dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana motivasi yang diberikan bersifat inklusif dan adaptif terhadap perbedaan individu. Tidak semua warga sekolah merespons motivasi dengan cara yang sama; sebagian mungkin memerlukan pendekatan personal atau dukungan tambahan. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa motivasi yang diberikan tidak bersifat manipulatif atau bersandar pada kepatuhan semata, tetapi betul-betul membangkitkan kesadaran dan tanggung jawab intrinsik. Secara keseluruhan, implementasi *Inspirational Motivation* oleh kepala sekolah SMA Puspita telah membentuk iklim sekolah yang sehat dan ber karakter, dan hal ini mendukung temuan dalam literatur bahwa kepemimpinan inspiratif sangat berperan dalam menciptakan perubahan positif dan peningkatan mutu pendidikan.

### ***Intellectual stimulation (Stimulasi Intelektual)***

Kepemimpinan transformasional dalam aspek Intellectual Stimulation atau stimulasi intelektual menekankan pada kemampuan kepala sekolah untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam lingkungan sekolah. Menurut Iqbal (2021), stimulasi intelektual berperan penting dalam menumbuhkan kreativitas yang berdampak positif bagi proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Hal ini diperkuat oleh Pratama (2021) yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional secara aktif mencari ide-ide kreatif dari bawahannya serta mendorong munculnya pendekatan baru dalam pelaksanaan tugas.

Dalam kerangka teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass bahwa *Intellectual Stimulation* mengacu pada peran pemimpin dalam mendorong pengikut untuk berpikir kritis, menantang asumsi lama, dan menciptakan pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah (Harsoyo, 2022). Pemimpin tidak hanya memberikan solusi, tetapi juga menciptakan ruang diskusi yang memantik pemikiran kreatif. Berdasarkan hasil penelitian di SMA Puspita, kepala sekolah telah menjalankan fungsi ini melalui pelatihan rutin bagi guru dan tenaga kependidikan serta pengembangan program ekstrakurikuler yang mendorong eksplorasi bakat siswa. Ini mencerminkan adanya komitmen untuk membentuk budaya sekolah yang mendukung inovasi dan pembelajaran aktif di semua lini.

Temuan bahwa pelatihan pembelajaran inovatif dan teknologi dilakukan setiap tiga bulan sekali merupakan langkah positif dalam merespons tuntutan kurikulum Merdeka yang menekankan pada kreativitas dan fleksibilitas metode belajar. Namun, refleksi kritis menunjukkan adanya kesenjangan antara strategi pelatihan dan realisasi praktik di lapangan. Guru-guru senior, misalnya, masih menghadapi kesulitan dalam menguasai teknologi mutakhir seperti AR dan VR. Hal ini menunjukkan bahwa stimulasi intelektual yang ditawarkan belum sepenuhnya responsif terhadap karakteristik peserta pelatihan, terutama dalam hal kesiapan teknologi. Menurut Dalilah (2019)F, inovasi pendidikan tidak cukup dengan penyediaan pelatihan, tetapi juga memerlukan pendampingan berkelanjutan yang disesuaikan dengan konteks dan kompetensi individu.

Stimulasi intelektual yang diberikan kepala sekolah juga menjangkau staf administrasi, yang kerap diabaikan dalam proses peningkatan mutu sekolah. Pemberdayaan tenaga kependidikan melalui pelatihan operasional dan peningkatan layanan menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan pandangan Leithwood dan Jantzi (2006), bahwa pemimpin transformasional di sekolah tidak hanya berfokus pada guru dan siswa, tetapi juga memastikan semua komponen organisasi berkembang secara sinergis. Pendekatan ini memperlihatkan kesadaran bahwa inovasi dan efisiensi bukan hanya hasil dari pembelajaran di kelas, tetapi juga dari sistem pendukung yang efektif.

Kendati kepala sekolah telah meletakkan dasar yang kuat dalam menerapkan *Intellectual Stimulation*, tantangan terbesar masih terletak pada aspek adopsi teknologi dan perubahan pola pikir di kalangan guru yang kurang terbiasa dengan pembaruan digital. Observasi menunjukkan bahwa penerapan teknologi canggih masih belum merata, dengan sebagian besar guru lebih nyaman menggunakan media konvensional seperti PowerPoint dan video. Hal ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan kapasitas yang lebih adaptif dan diferensial, terutama bagi guru senior. Secara keseluruhan, kepala sekolah telah menunjukkan peran aktif dalam mendorong kreativitas dan inovasi, tetapi untuk mencapai efektivitas maksimal, diperlukan dukungan sistemik yang mencakup pelatihan bertahap, mentoring intensif, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan agar semua unsur sekolah mampu bertransformasi secara utuh menuju sekolah berbasis inovasi.

### ***Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)***

Individualized Consideration merupakan salah satu komponen penting dalam kepemimpinan transformasional yang berfokus pada perhatian dan pengembangan individu



secara khusus, terutama dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan bimbingan teknis (Bimtek). Kepala sekolah di SMA Puspita secara rutin mengadakan pelatihan setiap tiga bulan sekali dengan menghadirkan narasumber kompeten guna memperdalam pengetahuan dan keterampilan guru serta tenaga kependidikan. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional, tetapi juga membangun motivasi dan kepercayaan dalam tim, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka (Subagia & Hidayat, 2021).

*Individualized Consideration* dalam teori kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan Avolio yakni merujuk pada perhatian khusus yang diberikan pemimpin kepada kebutuhan dan potensi individu dalam organisasi (Hydayati & Suhariyadi, 2020). Pemimpin bertindak sebagai mentor atau pembimbing yang mendukung perkembangan personal dan profesional setiap anggota tim. Dalam konteks SMA Puspita, kepala sekolah telah menerapkan prinsip ini melalui pelatihan dan bimbingan teknis rutin yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Pelatihan ini tidak hanya memperkuat profesionalisme, tetapi juga membangun kepercayaan diri serta hubungan emosional yang positif antara pemimpin dan staf.

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa program pelatihan yang difokuskan pada pembelajaran berbasis teknologi dan kurikulum Merdeka telah dirasakan manfaatnya oleh guru dan tenaga kependidikan. Namun demikian, penting untuk dikritisi bahwa *individualisasi* yang dimaksud dalam kepemimpinan transformasional tidak hanya berhenti pada pemberian pelatihan massal, tetapi juga mencakup pendekatan personal yang mempertimbangkan karakteristik, kebutuhan belajar, dan gaya kerja individu. Pelatihan yang diberikan secara kolektif berisiko mengabaikan diferensiasi kapasitas antarpendidik, terutama guru senior yang mungkin memerlukan pendekatan berbeda dalam memahami teknologi baru. Oleh karena itu, meskipun programnya komprehensif, pendekatan *one size fits all* dalam pelatihan masih perlu dilengkapi dengan pendampingan individual.

Menariknya, kepala sekolah juga melibatkan siswa dalam kegiatan pelatihan sebagai panitia, yang memberi mereka kesempatan mengembangkan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen acara. Pendekatan ini menunjukkan bahwa *Individualized Consideration* tidak terbatas pada staf, tetapi menjangkau seluruh warga sekolah. Ini sejalan dengan pandangan Spillane tentang *distributed leadership*, di mana pengembangan potensi individu dilakukan lintas peran dan fungsi dalam organisasi (Gunter et al., 2013). Selain itu, responsifnya kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana serta pelibatan alumni sebagai agen motivasi menunjukkan komitmen terhadap pemenuhan kebutuhan personal dan emosional siswa, suatu langkah yang memperkuat iklim sekolah yang suportif dan aspiratif.

Secara umum, pendekatan kepala sekolah di SMA Puspita dalam menerapkan *Individualized Consideration* telah membentuk lingkungan sekolah yang kondusif bagi pengembangan potensi dan profesionalisme seluruh warga sekolah. Namun, tantangan ke depan adalah bagaimana memastikan bahwa perhatian individual tidak berhenti pada intervensi kolektif, melainkan benar-benar menyentuh aspek personal secara mendalam. Pemberian mentoring individual, coaching personal, dan evaluasi perkembangan berbasis kebutuhan akan memperkuat dimensi ini. Dengan begitu, kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan semakin efektif dalam menciptakan sekolah sebagai komunitas belajar yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pertumbuhan setiap individu di dalamnya.

### **Faktor Pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional**

Faktor pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan berbagai elemen yang memfasilitasi kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan ini secara efektif demi mencapai tujuan sekolah (Andriani & Kamaruddin, 2024). Dari hasil wawancara dengan beberapa informan, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa, terungkap bahwa faktor pendukung meliputi aspek internal dan eksternal. Aspek

internal mencakup peran aktif kepala sekolah yang memiliki visi jelas, kemampuan komunikasi efektif, keterbukaan terhadap masukan, serta kemampuan memberikan motivasi dan contoh positif. Kepala sekolah juga secara konsisten memberdayakan guru, tenaga kependidikan, dan siswa melalui pelatihan dan pembinaan. Sedangkan aspek eksternal melibatkan dukungan dari wali siswa, komite sekolah, dan yayasan yang berperan dalam mendukung berbagai kegiatan dan program sekolah, serta membantu penyediaan fasilitas yang menunjang keberhasilan kepemimpinan transformasional.

Lebih lanjut, hasil wawancara mengungkapkan bahwa komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan seluruh elemen sekolah menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah yang komunikatif dan visioner mampu mengajak seluruh komponen sekolah untuk terlibat aktif dalam pencapaian visi bersama. Guru dan tenaga kependidikan merasa didukung dengan adanya fasilitas pelatihan dan kesempatan pengembangan diri, sehingga mereka termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Siswa juga merasakan manfaat dari kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi secara rutin, keterbukaan kepala sekolah terhadap ide dan masukan mereka, serta program pembinaan yang terencana. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan kondusif baik dari aspek akademik maupun non-akademik.

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat yang menghambat penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah ini, terutama berkaitan dengan resistensi terhadap perubahan dan perkembangan teknologi pendidikan. Banyak guru dan staf yang masih merasa nyaman dengan metode lama dan kurang termotivasi untuk berinovasi. Perubahan yang dibawa oleh kepemimpinan transformasional sering menimbulkan ketidakpastian, sehingga menimbulkan kekhawatiran terhadap dampak pada rutinitas kerja. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap teknologi digital dalam pembelajaran menjadi hambatan signifikan. Kepala sekolah menyadari hal ini dan berupaya mengatasi dengan memperkuat kerja sama internal, serta mengadakan pelatihan dan sosialisasi secara bertahap agar seluruh pihak dapat beradaptasi dengan perubahan. Strategi khusus untuk meningkatkan motivasi inovasi di kalangan guru juga diperlukan agar perubahan dapat berjalan lebih efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh sinergi faktor pendukung internal dan eksternal, terutama komunikasi yang efektif, visi yang jelas, motivasi, serta dukungan fasilitas. Namun, hambatan utama berupa resistensi terhadap perubahan dan tantangan adaptasi teknologi harus dikelola dengan strategi yang tepat agar kepemimpinan transformasional dapat berjalan optimal dan memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Puspita Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin telah menunjukkan keberhasilan dalam beberapa indikator utama, meskipun masih terdapat tantangan di beberapa aspek. Pada indikator *Idealized Influence*, kepala sekolah telah berhasil menunjukkan pengaruh ideal melalui pendekatan kolaboratif dan partisipatif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam setiap proses pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan apresiatif terhadap prestasi. Pada indikator *Inspirational Motivation*, kepala sekolah secara aktif menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, kejujuran, toleransi, dan semangat belajar melalui berbagai forum seperti rapat, upacara, dan arahan langsung, yang berdampak pada meningkatnya profesionalisme, kebersamaan, dan kinerja seluruh warga sekolah. Sementara itu, pada indikator *Intellectual Stimulation*, kepala sekolah telah berupaya mendorong pengembangan kreativitas melalui pelatihan dan program ekstrakurikuler, namun masih menghadapi hambatan dari guru senior yang kurang

memahami teknologi, sehingga penerapan indikator ini belum sepenuhnya berhasil. Adapun pada indikator *Individualized Consideration*, kepala sekolah telah berhasil memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu guru, tenaga kependidikan, dan siswa melalui pelatihan rutin, pemenuhan fasilitas, dan program pembinaan berkelanjutan. Kepemimpinan ini didukung oleh faktor internal seperti kepala sekolah, guru, dan siswa serta faktor eksternal seperti wali siswa, komite, dan yayasan, namun masih terkendala oleh resistensi terhadap perubahan, keterbatasan pemahaman teknologi, dan motivasi inovasi yang rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, A. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andriani, N., & Kamaruddin, S. A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah kejuruan. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 102–108. <https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i2.52742>
- Burns, J. M. (2010). *Leadership*. New York: HarperCollins.
- Dalilah, I. (2019). Strategi Pendampingan Berkelanjutan sebagai Alternatif Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis IT. *JPDI (Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia)*, 4(2), 59–63. <https://doi.org/10.26737/jpdi.v4i2.1690>
- Danim, S. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional ke Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gunter, H., Hall, D., & Bragg, J. (2013). Distributed Leadership: A Study in Knowledge Production. *Educational Management Administration and Leadership*, 41(5), 555–580. <https://doi.org/10.1177/1741143213488586>
- Hansen, F., Smith, M., & Hansen, R. B. (2002). Rewards and Recognition in Employee Motivation. *Compensation & Benefits Review*, 34(5), 64–72. <https://doi.org/10.1177/0886368702034005010>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Hydayati, A. Z., & Suhariyadi, F. (2020). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Innovative Behavior Sebagai Variabel Mediator Di BPJS Ketenagakerjaan. *Business and Finance Journal*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i1.1491>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Komariah, A., & Triatna, C. (2019). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership For Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nugroho, D., Nurjanah, N., Karmila, N., Wanti, R., Putra, T. P., & Dewi, Y. P. (2024). Pendekatan Kepemimpinan (Leadership) yang Menginspirasi Perubahan yang Fundamental. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(6), 117–124. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1290>
- Pratama, G. D. (2021). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cipta Media Nusantara.

- Putri, K. R. A., Suryadi, & Rahmawati, D. (2020). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 89 Jakarta. *Intelektium*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.37010/int.v1i1.64>
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sanusi, H. P., & Astuti, A. (2018). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1), 1–23. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i1.3288>
- Subagia, E., & Hidayat, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kecerdasan, Emosional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 17(1), 49–66.
- Sudijono, A. (2018). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatin, Hariyanto, M., Sholehah, J., Indah, R., Latifah, S., & Ramadhani, S. H. (2022). Educational Transformational Leadership. *Educationist: Journal of Educational and Cultural Studies*, 1(2), 181–189.
- Sukmadinata, N. S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rsdakarya.
- Suriagiri, S. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Melaksanakan Inovasi Pendidikan Di MTSN Model*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wuradji. (2009). *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson Education Inc.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.