

Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan

Armiyanti*, Tatang Sutrisna, Lia Yulianti, Nova Rati Lova, Endang Komara

Universitas Islam Nisantara, Bandung, Indonesia

*Corresponding Author: armiyanti300689@gmail.com

Abstract

Transformational leadership has been recognized as an important factor in improving the performance of educational services. In the context of education, transformational leadership involves leaders who are able to inspire and motivate education professionals to achieve better results and drive innovation in the provision of educational services. This study aims to determine the role of transformational leadership in improving the performance of educational services. This study uses a qualitative approach method. This research was conducted at SMPN 1 Purwakarta with the data sources being the principal and teachers. Data collection was carried out through a literature review that was relevant to the issue of leadership in education. Data were analyzed using data reduction steps, data presentation and drawing conclusions. The results of this study indicate that the Principal of SMPN 01 Purwakarta has succeeded in implementing transformational leadership in improving education services in schools by building a strong vision, motivating participation, encouraging innovation, building capacity, and creating a collaborative learning culture. Transformational leadership is able to create a clear vision and build strong relationships with education staff. Principals are able to communicate organizational goals and values effectively, drive the necessary changes, and empower team members to actively participate in improving the quality of education services.

Keywords: Transformational Leadership, Education Services

Abstrak

Kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi para profesional pendidikan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan mendorong inovasi dalam penyediaan layanan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Purwakarta dengan sumber data adalah kepala sekolah dan para guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kajian literatur yang relevan dengan isu kepemimpinan dalam pendidikan. Data dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala SMPN 01 Purwakarta berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan layanan pendidikan di sekolah dengan membangun visi yang kuat, memotivasi partisipasi, mendorong inovasi, membangun kapasitas, dan menciptakan budaya pembelajaran yang kolaboratif. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan membangun hubungan yang kuat dengan staf pendidikan. Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan dan nilai-nilai organisasi secara efektif, menggerakkan perubahan yang diperlukan, dan memberdayakan anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Layanan Pendidikan

Article History:

Received 2023-04-22

Revised 2023-06-11

Accepted 2023-06-28

DOI:

10.31949/educatio.v9i2.5104

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah pilar fundamental masyarakat, berfungsi sebagai katalis untuk pertumbuhan pribadi, perkembangan sosial, dan kemajuan ekonomi (Tan & Low, 2019). Di dunia yang berubah dengan cepat saat ini, kebutuhan untuk meningkatkan kinerja layanan pendidikan menjadi sangat penting (Laal et al., 2014). Salah satu pendekatan yang berpengaruh untuk mencapai tujuan ini adalah melalui kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi individu untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan bersama (Bakker et al., 2022). Dengan menekankan visi, karisma, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan menyediakan lingkungan yang mendukung, pemimpin transformasional memiliki potensi untuk merevolusi pendidikan dan mendorong perubahan positif (Sahgal, 2007).

Di era dimana lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan anggaran, teknologi yang terus berkembang, dan kebutuhan peserta didik yang terus berubah, peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan tidak dapat dipandang sebelah mata. Model kepemimpinan tradisional mungkin telah melayani tujuan mereka di masa lalu, tetapi sifat lanskap pendidikan yang kompleks dan dinamis menuntut pendekatan baru. Di sinilah kepemimpinan transformasional melangkah, menawarkan perspektif baru dan visi transformatif bagi lembaga pendidikan (Al-Husseini et al., 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Downton (1973) dan kemudian dikembangkan oleh Burns (2012) (Milan Shrestha, 2020). Kepemimpinan transformasional berpusat pada gagasan bahwa para pemimpin memiliki kekuatan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka untuk melampaui harapan mereka sendiri dan mencapai hasil yang luar biasa (Arif & Akram, 2018). Dengan memupuk rasa tujuan dan visi bersama, pemimpin transformasional menciptakan narasi menarik yang memberi energi dan melibatkan pendidik, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya.

Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi melalui karisma dan antusiasme. Pemimpin transformasional memiliki kehadiran magnet yang menarik orang lain menuju visi mereka, memicu semangat bersama untuk keunggulan pendidikan (Juhro, 2020). Mereka mengkomunikasikan keyakinan dan nilai-nilai mereka dengan keyakinan, mendorong orang lain untuk percaya pada kemungkinan peningkatan dan pertumbuhan pendidikan (Sadeghi & Pihie, 2012).

Selain itu, pemimpin transformasional merangsang keingintahuan intelektual dan kreativitas di antara anggota tim mereka. Mereka mendorong pemikiran inovatif dan dialog terbuka, menantang status quo dan merangkul ide dan pendekatan baru (Bose & Haque, 2011). Dengan mengembangkan budaya stimulasi intelektual, pemimpin transformasional memberdayakan pendidik untuk berpikir kritis, bereksperimen dengan metode pedagogis baru, dan beradaptasi dengan kebutuhan siswa yang terus berkembang.

Pertimbangan individual adalah ciri lain dari kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Pemimpin yang efektif mengenali kekuatan unik, kelemahan, dan aspirasi anggota tim mereka (Steele & Day, 2020). Mereka memberikan dukungan dan bimbingan yang dipersonalisasi, membimbing pendidik dalam perjalanan pengembangan profesional mereka dan membantu mereka membuka potensi penuh mereka. Pendekatan individual ini menciptakan rasa percaya dan menumbuhkan rasa memiliki yang kuat dalam komunitas pendidikan (Rothwell et al., 2015).

Terakhir, pemimpin transformasional memupuk lingkungan yang mendukung dan memelihara yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim. Mereka menghargai dan menghormati kontribusi setiap anggota, memupuk rasa persatuan dan tanggung jawab bersama. Dengan membangun hubungan yang kuat dan memupuk budaya kepercayaan, pemimpin transformasional menciptakan landasan untuk peningkatan berkelanjutan dan pertumbuhan berkelanjutan (Addin et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai kekuatan yang ampuh dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan. Dengan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan para pendidik, pemimpin transformasional dapat mengeluarkan potensi yang belum dimanfaatkan dalam lembaga pendidikan. Melalui kepemimpinan visioner, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan lingkungan

yang mendukung, pemimpin transformasional memiliki kapasitas untuk membentuk masa depan pendidikan dan menciptakan dampak positif bagi kehidupan siswa dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menjelaskan tentang kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yang mengacu pada pendekatan yang dijelaskan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong. Pendekatan ini melibatkan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang berasal dari pengamatan terhadap individu dan perilaku yang diamati. (Lexy J Moleong, 2005:4). Penelitian ini memilih pendekatan kualitatif karena data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data deskriptif kualitatif yang diperoleh melalui tulisan, kata-kata, dokumen, dan literatur.

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Purwakarta dengan sumber data adalah kepala sekolah dan para guru. Data dikumpulkan melalui kajian literatur yang relevan dengan isu kepemimpinan dalam pendidikan. Data dianalisis dengan menggunakan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional yang sudah mapan, dua aspek utama dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk membayangkan visi dan memotivasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional berperan dalam membimbing dan mempengaruhi karyawan dengan menyampaikan visi yang meningkatkan kesadaran dan pertimbangan mereka terhadap pentingnya nilai-nilai, tujuan, dan kinerja organisasi (Jensen & Bro, 2018). Dengan demikian, dasar teori kepemimpinan transformasional menekankan pengembangan visi yang menjadi tujuan ideal yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan mereka untuk melampaui kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja mereka, serta memberikan perhatian pada kebutuhan tingkat tinggi dari para karyawan. Mereka berperan sebagai mentor dan penasihat, serta memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perkembangan pribadi, pembelajaran, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemimpin ini menantang karyawan, memberikan rasa misi, perspektif yang luas, rasa hormat, dan kepercayaan. Mereka juga menjadi panutan bagi karyawan mereka. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang dipenuhi kepercayaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja demi keberhasilan organisasi di luar kepentingan pribadi mereka (Korejan & Shahbazi, 2016).

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis yang juga dikenal sebagai motivasi intrinsik. Menurut Santrock (2011), motivasi mengacu pada rangkaian alasan mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. Misalnya, motivasi intrinsik adalah keadaan motivasi di mana karyawan terdorong oleh minat mereka dalam pekerjaan tersebut, bukan hanya oleh pendekatan kontraktual untuk menyelesaikan tugas.

1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan tipe pemimpin dengan kepemimpinan yang sangat unik dan tentunya mempunyai karakteristik yang berbeda dengan tipologi kepemimpinan lainnya. Karakteristik tersebut bukanlah bersifat bawaan atau ciri kepribadian yang dimiliki sejak lahir. Sebaliknya, karakteristik kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai "perilaku yang berguna" yang dapat dikembangkan, dimodifikasi, dan dimanfaatkan berdasarkan situasi dan kebutuhan kepemimpinan tim. Korejan & Shahbazi (2016) menjelaskan karakteristik kepemimpinan transformasional (1) Pemimpin transformasional mampu mempengaruhi rekan dan atasan sebagaimana mempengaruhi bawahannya; (2) Proses kepemimpinan transformasional berakar pada nilai-nilai dan keyakinan pribadi pemimpin. Namun, dalam proses ini, barang/materi tidak dipertukarkan antara atasan dan bawahan; (3) Pemimpin diilhami oleh nilai-nilai pribadi terdalam mereka (seperti keadilan, kejujuran, dan kehormatan); (4) Dengan menyampaikan nilai-nilai tertinggi sebagai standar pribadi, pemimpin transformasional menciptakan keharmonisan dan persatuan di

antara pengikutnya dan yang lebih penting, mereka mengatur perubahan tujuan dan keyakinan pribadi pengikut sejalan dengan tujuan organisasi; (5) Kepemimpinan transformasional terinspirasi dari hati dan pikiran dan menunjukkannya; (6) Kepemimpinan transformasional memiliki perspektif dan menghubungkan perspektif itu dengan semangat dan tujuan. Pemimpin transformasional memungkinkan perasaannya untuk berbicara dengan orang lain dengan cara yang melampaui pikiran dari kedalaman entitasnya; (7) Kepemimpinan transformasional memperhatikan perhatian pribadi staf untuk menggunakannya dan menciptakan kepercayaan dan komitmen. Ini tentang staf yang peduli, apa yang mereka inginkan, dan bagaimana Anda dapat membantu mereka; dan (8) Kepemimpinan transformasional mengacu pada memperoleh kekuatan besar melalui pikiran. Pikiran menjadi ingin tahu, menjadi terbuka untuk ide-ide baru dan terus belajar.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) memperkenalkan model kepemimpinan transformasional yang merupakan perluasan dan penyempurnaan dari model yang dikemukakan oleh Burns (1978). Dalam model ini, Bass mengembangkan konsep dan teori kepemimpinan transformasional dengan penekanan yang lebih besar pada peran dan pentingnya pengikut daripada pemimpin itu sendiri. Burns (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam situasi di mana hasilnya tidak mencapai tingkat yang positif dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan transaksional dan karismatik. Dalam konteks ini, Kouzes dan Posner (1987) mengembangkan model kepemimpinan transformasional berdasarkan pengalaman pribadi mereka sebagai pemimpin yang berhasil. Mereka juga mengusulkan lima praktik inti dalam model kepemimpinan mereka yang memungkinkan para pemimpin untuk mencapai prestasi luar biasa dalam organisasi (Kouzes & Posner, 1987).

Menurut Bass & Bass (2009), terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional kepemimpinan yang dikenal dengan "4I" atau empat "I". Pemimpin transformasional menggerakkan para pengikut melampaui kepentingan bawaan mereka dan melalui empat dimensi yang dijelaskan secara singkat di bagian berikut:

a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin menjadi model bagi pengikut mereka dengan perilaku ramah mereka. Mereka mengagumi, menghormati, dan mempercayai pengikut mereka. Mereka lebih memperhatikan kebutuhan pengikut mereka daripada kebutuhan mereka sendiri, dan menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi.

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)

Pemimpin transformasional secara inspirasional memotivasi membangkitkan keinginan dan aspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan besar dan berani yang mungkin dianggap tidak dapat dicapai di masa lalu. Bass (1985) dengan jelas menarik perbedaan ini dari pengaruh ideal dengan menyatakan bahwa motivasi inspirasional "mempekerjakan atau menambahkan kualitas emosional non-intelektual ke dalam proses pengaruh". Perbedaannya, seperti yang dia catat, adalah bahwa pemimpin meningkatkan ekspektasi pengikut dan menginspirasi tindakan dengan mengomunikasikan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang ambisius yang digambarkan sebagai efek *Pygmalion* oleh Bass.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Dibandingkan dengan tiga dimensi lain yang menarik emosi pengikut, rangsangan intelektual adalah satu-satunya komponen transformasional yang terutama membangkitkan sisi rasional dan non-emosional pengikut. Pada fase dimensi intelektual, pemimpin transformasional membujuk pengikutnya untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dengan menciptakan kondisi di mana pengikut merasa terdorong untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru.

d. *Individualized considerations* (pertimbangan individual)

Pemimpin transformasional sangat peka, hormat, dan selaras dengan kebutuhan dan aspirasi individu pengikut mereka. Mereka menggunakan keterampilan mendengarkan yang baik untuk meningkatkan kualitas interaksi yang dipersonalisasi untuk mengatasi, mendukung, membimbing, dan melatih perkembangan dan pertumbuhan pengikut mereka. Perbedaan individu diakui dan dirayakan; perhatian khusus diberikan pada gerakan kecil namun bermakna seperti mengingat nama dan percakapan serta membina komunikasi dua arah.

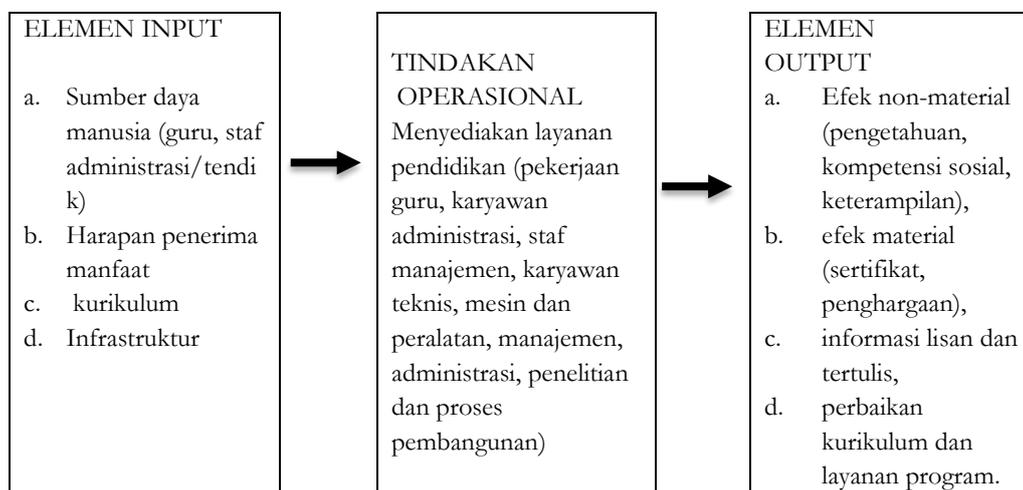
B. Layanan Pendidikan

Layanan pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk individu dan masyarakat dengan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional. Layanan pendidikan mencakup berbagai kegiatan dan inisiatif yang ditujukan untuk memfasilitasi pembelajaran, mempromosikan pengembangan intelektual, dan mempersiapkan individu untuk sukses dalam berbagai bidang kehidupan. Layanan pendidikan tidak terbatas pada perolehan pengetahuan akademik tetapi juga mencakup pengembangan pemikiran kritis, kemampuan pemecahan masalah, kreativitas, dan keterampilan interpersonal. Mereka bertujuan untuk menumbuhkan individu yang berpengetahuan luas yang dapat beradaptasi dengan dunia yang berubah dengan cepat, berkontribusi secara positif kepada masyarakat, dan mengejar karir yang bermakna.

Layanan pendidikan mengacu pada layanan yang harus disediakan oleh lembaga pendidikan bagi guru, siswa dan masyarakat dengan maksud untuk meningkatkan kualitas dan meningkatkan efektivitasnya dalam struktur pendidikan universitas. Layanan pendidikan adalah layanan yang mendukung dan mendasari pelaksanaan kebijakan pendidikan, mencapai tujuan sekolah, dan meningkatkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan (Dulaimi, 2016)

Selain itu, layanan pendidikan memainkan peran penting dalam mempromosikan kohesi sosial, kesetaraan, dan inklusivitas. Mereka berusaha untuk memastikan akses yang sama ke kesempatan pendidikan bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang, status sosial ekonomi, jenis kelamin, atau kemampuan mereka. Dengan mendorong praktik inklusif dan memberikan dukungan yang disesuaikan, layanan pendidikan membantu menjembatani kesenjangan pendidikan dan memberdayakan kelompok yang terpinggirkan.

Selanjutnya, layanan pendidikan terkait erat dengan pembangunan ekonomi dan kemakmuran. Tenaga kerja yang terdidik mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Layanan pendidikan memfasilitasi perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk berbagai industri, membina tenaga kerja yang kompeten dan terampil yang berkontribusi pada daya saing bangsa di pasar global.



Gambar 1. Pendekatan Proses Layanan Pendidikan

Kesimpulannya, layanan pendidikan adalah landasan kemajuan pribadi, sosial, dan ekonomi. Mereka menyediakan sarana bagi individu untuk memperoleh pengetahuan, mengembangkan keterampilan, dan mewujudkan potensi penuh mereka. Dengan menawarkan pengalaman belajar yang komprehensif, mendorong inklusivitas, dan mempromosikan pembelajaran sepanjang hayat, layanan pendidikan berkontribusi pada perbaikan individu, masyarakat, dan dunia pada umumnya.

Penilaian mutu pendidikan merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan. Hal ini ditentukan oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai akibat dari kebutuhan untuk menyelaraskan sistem pendidikan dengan solusi yang diterapkan.

Metode internal untuk menilai kualitas pendidikan mungkin berbeda dan bergantung pada sifat lembaga sekolah, temuan otoritasnya, dan situasi yang menentukan permintaan akan layanan individu. Metode umum untuk menguji kepuasan siswa adalah survei yang menyesuaikan secara langsung dengan spesifikasi individu. Jika kita mendekati kualitas layanan pendidikan pada tingkat proses, kita dapat menentukan komponen-komponen area masuk, kegiatan operasional, dan keluaran dalam bentuk layanan pendidikan dan umpan balik. Gambar 1 menunjukkan komponen sistem dalam pendekatan proses (Ulewicz et al., 2020).

C. Kaitan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan

Layanan pendidikan dan kepemimpinan transformasional memiliki kaitan yang erat. Kepemimpinan transformasional merujuk pada gaya kepemimpinan yang berfokus pada mempengaruhi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai potensi terbaik mereka dan mencapai perubahan yang positif. Sedangkan layanan pendidikan melibatkan penyediaan pendidikan dan pengembangan individu melalui berbagai program dan kegiatan.

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan melibatkan pemimpin, seperti kepala sekolah atau pimpinan akademik, yang mampu mendorong perubahan positif di dalam lembaga pendidikan. Mereka berfokus pada mengembangkan visi yang kuat, membangun hubungan yang positif dengan staf dan siswa, serta menginspirasi dan memotivasi mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi. Melalui kepemimpinan transformasional, pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, berinovasi, dan berorientasi pada pertumbuhan.

Layanan pendidikan, di bawah kepemimpinan transformasional, dapat mencakup berbagai inisiatif dan program, seperti pengembangan kurikulum yang relevan, peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, pelatihan dan pengembangan profesional bagi staf pendidikan, serta pembangunan budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif. Kepemimpinan transformasional memberikan arah dan inspirasi untuk layanan pendidikan yang efektif, berfokus pada pertumbuhan dan pembangunan individu, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam konteks layanan pendidikan, kepemimpinan transformasional juga dapat membantu memotivasi dan melibatkan siswa dalam proses pembelajaran. Pemimpin pendidikan yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional mendorong siswa untuk mengembangkan kreativitas, inisiatif, dan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri. Mereka berupaya membangun hubungan yang saling percaya dengan siswa, mendorong partisipasi aktif, dan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan individu.

Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai pengungkit inovasi (Eisenbeiß & Boerner, 2013). Untuk meningkatkan inovasi, organisasi membutuhkan komitmen dan harus mendorong komunikasi antar anggota. Pemimpin transformasional dapat mendorong pengikut untuk bertindak berdasarkan visi organisasi untuk mendorong inovasi menuju kinerja layanan pendidikan yang memuaskan dan berkualitas.

Kepemimpinan transformasional di sekolah adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota sekolah untuk mencapai perubahan positif dan meraih tujuan yang ambisius. Gaya kepemimpinan ini berusaha untuk mengubah budaya sekolah, mendorong inovasi, dan membangun komunitas belajar yang kuat (Eisenbeiß & Boerner, 2013). Berikut adalah beberapa karakteristik dan praktik penting dari kepemimpinan transformasional di sekolah:

1. **Visi yang Kuat:** Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan inspirasional tentang masa depan sekolah. Mereka mampu mengartikulasikan visi tersebut dengan jelas kepada seluruh anggota sekolah dan mengkomunikasikan pentingnya perubahan tersebut.
2. **Memotivasi dan Menginspirasi:** Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi anggota sekolah dengan memberikan tujuan yang menantang dan merangsang pertumbuhan pribadi serta profesional mereka. Mereka memotivasi melalui komunikasi yang efektif, memberikan pujian, dan memberikan contoh positif.

3. Pembinaan dan Pengembangan: Pemimpin transformasional berperan aktif dalam mengembangkan potensi anggota sekolah. Mereka memberikan dukungan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu.
4. Kolaborasi dan Partisipasi: Pemimpin transformasional mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggota sekolah. Mereka menciptakan iklim yang mendukung pembelajaran tim, pengambilan keputusan partisipatif, dan budaya inklusif.
5. Inovasi dan Pemecahan Masalah: Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan pemecahan masalah kreatif. Mereka memberikan ruang bagi gagasan baru, mendorong pengujian ide-ide baru, dan memfasilitasi eksperimen dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
6. Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif: Pemimpin transformasional berupaya membangun budaya sekolah yang inklusif, aman, dan penuh semangat. Mereka menciptakan lingkungan di mana semua anggota sekolah merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk belajar dan berkembang.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin sekolah dapat menciptakan perubahan yang signifikan dan berkelanjutan dalam sistem pendidikan, mempengaruhi berbagai aspek, seperti kualitas pengajaran, prestasi siswa, keterlibatan orang tua, dan kepuasan staf sekolah.

D. Kepemimpinan Transformasional di SMPN 01 Purwakarta

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam satuan pendidikan. Bass (1985). Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya sehingga mereka percaya, menaladani dan menghormatinya. Kepemimpinan transformasional telah berhasil membuat SMPN 01 Purwakarta beberapa langkah lebih maju dari SMP lain yang ada di kabupaten purwakarta.

Kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi membuat menantang dan merangsang pertumbuhan pribadi serta profesional mereka warga sekolah khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Beberapa karakteristik dan praktik penting dari kepemimpinan transformasional di SMPN 01 Purwakarta adalah sebagai berikut.

1. Visi yang Kuat

Kepala sekolah SMPN 01 Purwakarta memiliki visi yang jelas dan inspirasional tentang masa depan sekolah dan lulusan sekolah yakni menjadikan lulusan SMPN 01 Purwakarta yang cerdas, sehat dan berkarakter. Kepala sekolah mampu mengartikulasikan visi tersebut dengan jelas kepada seluruh anggota sekolah dan mengkomunikasikan pentingnya visi tersebut kepada seluruh warga sekolah. Selain itu visi dan misi sekolah dipasang di tempat yang mudah dilihat oleh seluruh warga sekolah dan tamu. Dengan menampilkan visi di tempat yang terlihat adalah cara efektif untuk mengkomunikasikan tujuan dan nilai inti dari sekolah kepada semua anggota sekolah dan tamu. Visi yang jelas dan terlihat memberikan panduan tentang arah yang diinginkan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh sekolah dengan hal ini maka secara langsung semua warga sekolah dan tamu akan konsisten terpapar dengan pesan dan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah. Hal ini dapat meningkatkan kesadaran mereka terhadap visi tersebut dan mendorong keterlibatan aktif dalam mendukung visi tersebut sehingga visi dari sekolah menjadi ruh dan energi bagi seluruh warga sekolah dalam rangka mengembangkan kualitas layanan menjadi lebih baik termasuk layanan pendidikan kepada orang tua siswa atau wali.

2. Memotivasi dan Menginspirasi

Kepemimpinan dari kepala sekolah SMPN 01 Purwakarta mampu menginspirasi dan memotivasi warga sekolah hal ini dapat terlihat dari dengan memberikan tujuan yang menantang dan merangsang pertumbuhan pribadi serta profesional mereka. Kepala sekolah melakukan sharing knowledge kepada para wakil dan para guru jika ada pengetahuan baru yang di dapat dari kegiatan-kegiatan diklat hal ini yang menginspirasi para guru di SMPN 01 Purwakarta untuk melakukan hal yang sama, meskipun dilakukan pada jam istirahat bukan pada acara khusus. Di SMPN 01 Kepala sekolah selalu membentuk *Person In Charge* (PIC) pada setiap kegiatan, Dan Semua guru bergilir menjadi PIC sehingga akan memotivasi guru untuk lebih baik serta komunikasi menjadi efektif karena ada orang yang bertanggung jawab.

3. Pembinaan dan Pengembangan

Kepala sekolah SMPN 01 Purwakarta berperan aktif dalam mengembangkan potensi warga sekolah baik itu guru ataupun siswa. Semua guru di SMP 01 Purwakarta selalu didorong untuk mengikuti pelatihan dan mengoptimalkan Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk meningkatkan kompetensi mereka serta menunjang Implementasi Kurikulum Merdeka agar dapat membantu guru dalam mendapatkan referensi, inspirasi, dan pemahaman tentang Kurikulum Merdeka. Platform ini juga disediakan untuk menjadi teman penggerak bagi guru dan kepala sekolah dalam mengajar, belajar, dan berkarya. Selain pembelajaran melalui PMM juga selalu dilaksanakan In House Training (IHT) mengenai kurikulum di setiap awal tahun ajaran baru. Untuk pelatihan individu juga sering dilaksanakan. Pada saat data ini diambil ada dua orang guru yang sedang melaksanakan pelatihan yakni pelatihana mengenai Sekolah Ramah Anak dan Peningkatan kapasitas UKS.

4. Kolaborasi dan Partisipasi

Kepala Sekolah SMPN 01 Purwakarta mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua warga sekolah. Mereka menciptakan iklim yang mendukung pembelajaran tim, pengambilan keputusan partisipatif, dan budaya inklusif hal ini dimulai dari dibentuknya tiga tingkatan manajemen yakni top management yang diisi oleh kepala sekolah, middle manajemen yang terdiri dari wakil kepala sekolah serta low management yang diisi oleh guru dan warga sekolah lainnya. Ada distribusi kewenangan dari top management kepada middle management untuk mengurus hal-hal teknis yang harus dirumuskan dari kebijakan kepala sekolah atau dinas kemudian wakil kepala sekolah meneruskan ke para wali kelas dan guru baru kemudian dieksekusi kepada para siswa. Jadi jika ada kebijakan ataupun kegiatan seluruh warga sekolah sudah mengetahui bahwa ini sudah jelas sehingga kerja tim akan menjadi efektif. Kerja tim dikatakan efektif apabila tercapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah dapat dicapai.

5. Inovasi dan Pemecahan Masalah

Untuk meningkatkan layanan pendidikan Kepala SMPN 01 Purwakarta mendirikan kelas IT dan kelas Bilingual meskipun baru dilaksanakan di satu kelas akan tetapi bisa dikatakan sukses karena mendapat respon positif baik dari komite sekolah, siswa bahkan guru sendiri. Selanjutnya ada Kelas Juara yang diperuntukan untuk menampung minat dan bakat siswa untuk nantinya akan diikuti ke dalam kompetisi-kompetisi yang diadakan baik oleh dinas pendidikan seperti OSN, O2SN, FLS2SN<maupun bukan. Inovasi lain yang dilakukan oleh Kepala SMPN 01 Purwakarta akan membuat semacam database talenta yang data awalnya didapat dari peserta Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) yang masuk di SMPN 01 Purwakarta menggunakan jalur prestasi. Sekarang yang berjalan di SMPN 01 Purwakarta untuk mudah memetakan talenta yang dimiliki Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan pemecahan masalah kreatif. Mereka memberikan ruang bagi gagasan baru, mendorong pengujian ide-ide baru, dan memfasilitasi eksperimen dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

6. Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif

Pembangunan budaya sekolah yang positif sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif bagi siswa, guru, dan staf sekolah SMPN 1 Purwakarta selalu mengikuti program dinas terutama mengenai pendidikan karakter. Program lima bunga karakter pendidikan yang ada di purwakarta diimplementasikan dengan baik hal ini berdampak pada karakter-karakter siswanya yang mendekati profil pelajar pancasila. Kepala SMPN 01 Purwakarta berhasil membangun budaya sekolah yang inklusif, aman, dan penuh semangat sehingga tercipta lingkungan di mana semua anggota sekolah merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk belajar dan berkembang.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan layanan pendidikan. Kepemimpinan transformasional membawa perubahan positif dalam lembaga pendidikan. Pemimpin yang mengadopsi pendekatan ini mendorong inovasi, menginspirasi visi yang kuat, dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menciptakan iklim belajar yang inspiratif dan inklusif. Pemimpin transformasional membina budaya partisipasi, kolaborasi, dan pengembangan diri yang melibatkan semua anggota lembaga pendidikan. Hal ini mendorong semangat belajar

yang berkelanjutan dan pengembangan potensi maksimal peserta didik. Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan staf pendidik yang berkualitas.

Pemimpin transformasional memberikan pelatihan, bimbingan, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik. Dengan demikian, kualitas pengajaran dan pembimbingan meningkat, berdampak langsung pada pencapaian peserta didik. Kepemimpinan transformasional mempromosikan inovasi dalam pendidikan. Pemimpin transformasional mendorong eksperimen dengan metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, dan pendekatan pembelajaran yang kreatif. Ini membuka peluang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memberikan pengalaman yang lebih menarik, dan menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan peserta didik.

Secara keseluruhan Kepala SMPN 01 Purwakarta berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan layanan pendidikan di sekolah dengan membangun visi yang kuat, memotivasi partisipasi, mendorong inovasi, membangun kapasitas, dan menciptakan budaya pembelajaran yang kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- AL Dulaimi, Z. Y. S. (2016). Education, Educational Services and their Quality. *Journal of Marketing Management (JMM)*, 4(1). <https://doi.org/10.15640/jmm.v3n2a6>
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59–75. <https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.28>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellebold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, December 2020. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Bass B. M. (1985) *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Bose, T., & Haque, E. (2011). *Transformational Leadership: Concepts, Applications, Criticisms and Evaluations*. 8(September 2011), 40–49.
- Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Media.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. Free Press.
- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2013). A Double-edged Sword: Transformational Leadership and Individual Creativity. *British Journal of Management*, 24(1), 54–68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00786.x>
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2018). How transformational leadership supports intrinsic motivation and public service motivation: The mediating role of basic need satisfaction. *The American Review of Public Administration*, 48(6), 535-549.
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan* (Vol. 25, Issue June). Bank Indonesia Institute.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of fundamental and applied sciences*, 8(3), 452-461. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Kouzes J. M., Posner B. Z. (1987) *The leadership challenge*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Laal, M., Khattami-Kermanshahi, Z., & Laal, M. (2014). Teaching and Education; Collaborative Style. *Procedia*

- *Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.890>
- Milan Shrestha, M. S. (2020). Transformational Leadership and its Dimensions: Contributions in Organizational Change among Schools. *BSSS Journal of Management, August 2020*. <https://doi.org/10.51767/jm1107>
- Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R. L. (2015). Organization Development, Transformation, and Change. *Practicing Organization Development: Leading Transformational Change: Fourth Edition, January*, 9–25. <https://doi.org/10.1002/9781119176626.ch1>
- Sadeghi, A., & Pihie, Z. (2012). Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business & Social Science*, 3(7), 186–197.
- Sahgal, P. (2007). Transformational Leaders : Their Socialization , Self-Concept , and Shaping Experiences. *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), 263–279. <https://doi.org/tlp>
- Santrock. (2011). *Life span development*. MCGraw Hill.
- Steele, A. R., & Day, D. V. (2020). Development and Preliminary Validation of the Interest in Leadership Scale. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900182>
- Tan, O., & Low, W. L. E. (2019). Teacher Education in the 21st Century. In *Teacher Education in the 21st Century*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.77621>
- Ulewicz, R., Sethanan, K., Nitkiewicz, T., & Wiśniewska-Salek, A. (2020). Quality of Educational Services. *Quality – Yesterday, Today, Tomorrow*, 21(1), 293–305. <https://doi.org/10.30657/hdmk.2020.18>