

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Smp Satu Atap Negeri 14 Sigi

Noprianto Noprianto^{1*}, Azma Azma² & Sofyan Bachmid³

¹Manajemen Pendidikan Islam

^{2,3}Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

*Penulis korespondensi: Noprianto, Email: noprianto48@gmail.com

INFORMASI INFORMASI

Received: 25 April 2026

Accepted: 27 Mei 2026

Volume: 5

Issue: 1

DOI:

KATAKUNCI

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kualitas SDM, manajemen pendidikan, mutu pendidikan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif melalui empat dimensi utama yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan (agent of change) yang mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode case study. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan teknik triangulasi untuk menjamin keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui penyusunan visi dan misi yang jelas, pemberian motivasi kerja, serta penguatan budaya kerja kolaboratif. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, dan pembinaan berkelanjutan. Penerapan dimensi individualized consideration terlihat dari perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan dan potensi setiap tenaga pendidik dan kependidikan. Implementasi kepemimpinan ini berdampak pada peningkatan profesionalisme guru, disiplin kerja, serta terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan berorientasi pada mutu. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta menjadi strategi efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, baik dari kalangan pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengarahkan, menggerakkan, dan mengelola seluruh komponen sekolah agar mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan suatu sekolah tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dunia pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Perubahan paradigma pendidikan menuntut adanya inovasi, adaptasi, dan peningkatan kapasitas SDM secara

berkelanjutan. Sekolah tidak lagi hanya berfungsi sebagai tempat transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai institusi yang mampu mencetak generasi yang kreatif, inovatif, dan kompetitif. Dalam situasi ini, dibutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu melakukan transformasi secara menyeluruh. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong perubahan positif di dalam organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional diharapkan mampu menciptakan visi yang jelas, membangun komitmen bersama, serta memberdayakan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya pengembangan individu melalui pendekatan yang humanis dan partisipatif. Konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Bass dan Avolio yang menekankan empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dimensi *idealized influence* mencerminkan kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan bagi bawahannya. *Inspirational motivation* berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan inspirasi. *Intellectual stimulation* mendorong inovasi dan kreativitas, sedangkan *individualized consideration* menekankan perhatian terhadap kebutuhan individu. Keempat dimensi ini menjadi dasar dalam membangun kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di sekolah. Dalam praktiknya, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Lingkungan kerja yang positif akan berdampak pada peningkatan motivasi, kinerja, serta profesionalisme guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang kuat, di mana setiap individu memiliki komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kepala sekolah mampu menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif. Sebagian masih terjebak dalam pola kepemimpinan konvensional yang bersifat birokratis dan kurang responsif terhadap perubahan. Pola kepemimpinan seperti ini cenderung menghambat inovasi dan pengembangan SDM. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, khususnya dalam peningkatan kualitas SDM.

SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di wilayah dengan keterbatasan akses dan sarana prasarana. Kondisi ini menuntut adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner agar mampu mengelola sumber daya yang ada secara optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, sekolah ini menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam hal peningkatan jumlah peserta didik dan aktivitas pengembangan SDM. Hal ini mengindikasikan adanya peran kepemimpinan yang efektif dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas SDM, seperti memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan workshop, mendorong studi lanjut, serta membangun budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai *role model* yang memberikan teladan dalam sikap dan perilaku. Upaya-upaya ini menunjukkan adanya implementasi kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada pengembangan SDM.

Peningkatan kualitas SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. SDM yang berkualitas tidak hanya ditandai oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh sikap profesional, etika kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks sekolah, peningkatan kualitas SDM mencakup pengembangan kompetensi guru, peningkatan kinerja tenaga kependidikan, serta pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan dalam mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam menciptakan budaya belajar (*learning organization*) di sekolah. Budaya belajar ini mendorong setiap individu untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*), sehingga SDM di sekolah dapat berkembang secara optimal.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pemimpin yang hanya berorientasi pada tugas. Hal ini sejalan dengan teori *human relations* yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Guru dan tenaga kependidikan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini akan berdampak

pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pelayanan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas SDM di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan potensi SDM melalui berbagai strategi yang inovatif dan partisipatif. Oleh karena itu, penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan kualitas SDM menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kualitas SDM. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam bidang kepemimpinan pendidikan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan program pengembangan kepemimpinan di bidang pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjadi solusi dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan di era modern, serta menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di sekolah.

2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian penting dalam penelitian yang berfungsi untuk memberikan landasan teoritis serta memperkuat kerangka berpikir penelitian. Bagian ini mengkaji konsep-konsep utama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kajian ini mencakup pengertian, teori, dimensi, serta hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Dengan adanya tinjauan pustaka yang komprehensif, penelitian ini memiliki dasar ilmiah yang kuat untuk menjelaskan fenomena yang diteliti serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional (transformational leadership) merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada perubahan dan pengembangan individu dalam organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bass dan Avolio. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dari kepentingan pribadi. Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan ini menjadi sangat relevan karena pendidikan membutuhkan inovasi, kreativitas, serta perubahan berkelanjutan untuk menjawab tantangan zaman. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang tidak hanya bertugas menjalankan fungsi administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan (agent of change). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan inspiratif, menggerakkan seluruh komponen sekolah, serta membangun budaya organisasi yang positif dan produktif. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu, baik guru maupun tenaga kependidikan.

Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yang dikenal sebagai konsep 4I, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dimensi idealized influence menunjukkan bahwa pemimpin menjadi teladan bagi bawahannya melalui sikap, perilaku, dan integritas yang tinggi. Kepala sekolah yang memiliki pengaruh ideal akan menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Hal ini akan menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari guru dan tenaga kependidikan. Dimensi inspirational motivation berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahannya. Kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi sekolah secara jelas sehingga mampu menumbuhkan semangat kerja, optimisme, dan komitmen bersama. Motivasi yang diberikan tidak hanya bersifat material, tetapi juga berupa dukungan moral yang mampu meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja tenaga pendidik. Selanjutnya, dimensi intellectual stimulation menekankan pada kemampuan pemimpin dalam mendorong kreativitas dan inovasi. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berpikir kritis, mengembangkan ide-ide baru, serta mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap inovasi akan meningkatkan kualitas pembelajaran serta menciptakan suasana belajar yang dinamis.

Dimensi terakhir yaitu *individualized consideration* berfokus pada perhatian terhadap kebutuhan individu. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memahami karakteristik, potensi, serta kebutuhan setiap guru dan tenaga kependidikan. Pendekatan personal ini memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu secara menyeluruh.

Kepemimpinan transformasional juga berkaitan erat dengan nilai moral dan etika. Pemimpin transformasional yang efektif tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang berlandaskan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional selaras dengan prinsip amar ma'ruf nahi munkar, yaitu upaya untuk mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memiliki dimensi spiritual dan moral. Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan konsep *organizational culture*. Pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi yang positif akan meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong terciptanya kerja sama, komunikasi yang efektif, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks sekolah, sumber daya manusia mencakup kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta pihak-pihak lain yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Kualitas sumber daya manusia menjadi indikator penting dalam menentukan mutu pendidikan yang dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kualitas ini mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), sikap (*attitude*), motivasi kerja (*motivation*), serta kreativitas dan inovasi. Individu yang memiliki kualitas tinggi akan mampu bekerja secara profesional, beradaptasi dengan perubahan, serta memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Dalam era globalisasi, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia semakin meningkat. Individu tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas, tetapi juga kemampuan dalam berpikir kritis, berinovasi, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Dalam konteks pendidikan, peningkatan kualitas sumber daya manusia difokuskan pada pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pelatihan, workshop, seminar, serta program pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*). Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga berkaitan dengan konsep *lifelong learning*, yaitu pembelajaran sepanjang hayat. Guru dan tenaga kependidikan harus memiliki kesadaran untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, sehingga seluruh anggota organisasi dapat meningkatkan kompetensinya secara optimal. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung perkembangan profesional. Lingkungan kerja yang positif akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan produktivitas organisasi.

2.3 Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan SDM

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu secara berkelanjutan. Hal ini menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan sekolah. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun visi dan tujuan organisasi yang jelas dan inspiratif. Visi tersebut menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam meningkatkan kualitas diri dan kinerja. Dengan adanya visi yang jelas, guru dan tenaga kependidikan memiliki arah yang pasti dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Melalui komunikasi yang efektif dan keteladanan, kepala sekolah mampu menumbuhkan semangat kerja serta komitmen terhadap organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara optimal serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemimpin transformasional juga berperan dalam mengembangkan kompetensi individu melalui

berbagai program pelatihan dan pembinaan. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan, kualitas SDM akan meningkat secara signifikan. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru dan perubahan. Hal ini akan meningkatkan kemampuan guru dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif serta sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membangun budaya kerja kolaboratif. Kerja sama tim (teamwork) menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah harus mampu menciptakan komunikasi yang efektif serta membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional memberikan perhatian individual kepada setiap anggota organisasi. Kepala sekolah memahami kebutuhan, potensi, serta permasalahan yang dihadapi oleh guru dan tenaga kependidikan. Pendekatan personal ini akan meningkatkan kepuasan kerja serta motivasi individu. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang luas terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas SDM akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Pendidikan

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola seluruh kegiatan di sekolah. Peran kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai edukator, manajer, supervisor, dan motivator. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepemimpinan yang baik. Sebagai leader, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai manager, kepala sekolah bertanggung jawab dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, kepala sekolah harus mampu menjalankan peran tersebut secara efektif. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan dalam membangun hubungan interpersonal. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja guru serta kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya transformasional cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang dipimpin secara konvensional. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen mempengaruhi peningkatan kualitas SDM sebagai variabel dependen. Dimensi kepemimpinan transformasional seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* berperan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kinerja sumber daya manusia. Implementasi yang efektif dari dimensi-dimensi tersebut akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan profesional. Dengan demikian, semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia di sekolah. Peningkatan kualitas SDM ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi pendidikan.

3. Methodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian case study yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan realitas sosial secara holistik serta memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika yang terjadi di lingkungan sekolah. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara mendalam mengenai praktik kepemimpinan yang diterapkan serta dampaknya terhadap pengembangan sumber daya manusia. Lokasi penelitian ini adalah SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi, yang dipilih secara purposive dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut menunjukkan adanya perkembangan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian. Sekolah ini juga berada dalam konteks geografis yang memiliki keterbatasan sarana dan prasarana, sehingga menjadi menarik untuk dikaji bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Subjek penelitian dalam studi ini meliputi kepala sekolah sebagai informan utama, serta guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah sebagai informan pendukung. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki informasi yang relevan dan mendalam terkait dengan fenomena yang diteliti. Kepala sekolah dipilih karena memiliki peran sentral dalam kepemimpinan, sedangkan guru dan tenaga kependidikan dipilih karena mereka merupakan pihak yang secara langsung merasakan dampak dari kepemimpinan tersebut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan sekolah untuk melihat kondisi nyata serta interaksi antara kepala sekolah dengan warga sekolah. Wawancara mendalam (in-depth interview) dilakukan untuk menggali informasi secara rinci mengenai pengalaman, persepsi, serta pandangan informan terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, seperti dokumen visi dan misi sekolah, program kerja, serta kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Instrumen penelitian dalam pendekatan kualitatif adalah peneliti sendiri sebagai human instrument. Peneliti berperan aktif dalam mengumpulkan data, menganalisis, serta menafsirkan hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki kemampuan dalam memahami konteks penelitian, membangun hubungan dengan informan, serta menjaga objektivitas dalam proses penelitian. Selain itu, peneliti juga menggunakan pedoman wawancara sebagai alat bantu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama, yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (conclusion drawing). Reduksi data dilakukan dengan cara menyaring dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan dalam memahami hubungan antar data. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data yang telah dianalisis untuk memperoleh temuan penelitian. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber, metode, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh memiliki tingkat validitas yang tinggi. Selain itu, peneliti juga melakukan member check untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan apa yang dimaksud oleh informan. Teknik ini dilakukan dengan cara mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahan interpretasi serta meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode case study, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang mendalam mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Metodologi yang digunakan juga memungkinkan peneliti untuk memahami konteks secara menyeluruh serta menghasilkan temuan yang relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

4. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan serta pembahasannya secara komprehensif. Hasil penelitian difokuskan pada implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menemukan pola dan hubungan antar variabel yang diteliti.

4.1 Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi telah menerapkan kepemimpinan transformasional secara cukup efektif dalam mengelola sekolah. Implementasi kepemimpinan tersebut terlihat dari berbagai aspek, terutama dalam hal penyusunan visi, pemberian motivasi, pembinaan sumber daya manusia, serta pengambilan keputusan yang partisipatif. Kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas, realistis, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Visi tersebut tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi juga diinternalisasikan kepada seluruh warga sekolah melalui berbagai kegiatan seperti rapat, sosialisasi, dan kegiatan pembinaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan dimensi inspirational motivation, di mana pemimpin mampu memberikan arah dan semangat kepada anggota organisasi. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan keteladanan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah hadir tepat waktu, disiplin dalam bekerja, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sikap ini memberikan pengaruh positif terhadap guru dan tenaga kependidikan, sehingga mereka terdorong untuk meniru perilaku tersebut. Hal ini merupakan bentuk implementasi dari dimensi idealized influence, di mana pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya.

Dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah memberikan perhatian yang besar terhadap peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah secara aktif mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan supervisi akademik secara berkala untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik. Upaya ini menunjukkan penerapan dimensi *intellectual stimulation*, di mana pemimpin mendorong inovasi dan peningkatan kualitas kerja. Kepala sekolah juga memberikan perhatian individual kepada setiap guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah memahami bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, sehingga pendekatan yang digunakan juga disesuaikan dengan kondisi masing-masing. Misalnya, guru yang memiliki kendala dalam proses pembelajaran diberikan bimbingan secara khusus, sementara guru yang memiliki potensi lebih didorong untuk mengembangkan diri. Hal ini mencerminkan dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional. Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam merumuskan kebijakan sekolah, sehingga tercipta rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, tetapi juga meningkatkan komitmen anggota organisasi terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut.

4.2 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kepala sekolah menerapkan berbagai strategi yang sistematis dan berkelanjutan. Salah satu strategi utama yang dilakukan adalah melalui program pengembangan profesional guru. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidangnya. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam mengelola pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dukungan ini diberikan dalam bentuk izin belajar, motivasi, serta bantuan administratif. Dengan meningkatnya kualifikasi pendidikan guru, diharapkan kualitas pembelajaran juga akan meningkat.

Kepala sekolah juga mengembangkan budaya belajar (*learning culture*) di lingkungan sekolah. Budaya ini ditanamkan melalui berbagai kegiatan seperti diskusi rutin, berbagi pengalaman antar guru, serta kegiatan *in-house training*. Budaya belajar yang kuat akan mendorong guru untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang menunjukkan kinerja yang baik. Penghargaan ini tidak selalu berupa materi, tetapi juga dalam bentuk pengakuan dan apresiasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta mendorong terciptanya kompetisi yang sehat di antara tenaga pendidik. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepala sekolah berupaya membangun hubungan yang harmonis antara seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi salah satu kunci dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kepala sekolah juga berusaha untuk menyelesaikan konflik yang terjadi secara bijaksana sehingga tidak mengganggu kinerja organisasi.

4.3 Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas SDM

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi. Dampak tersebut terlihat dari peningkatan kompetensi, motivasi kerja, serta kinerja guru dan tenaga kependidikan. Peningkatan kompetensi guru terlihat dari kemampuan mereka dalam mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan inovatif. Guru mulai menerapkan berbagai metode pembelajaran yang kreatif serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil mendorong guru untuk mengembangkan diri. Selain itu, motivasi kerja guru juga mengalami peningkatan. Guru menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugasnya serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi dan dukungan kepada bawahannya. Disiplin kerja juga mengalami peningkatan yang signifikan. Guru dan tenaga kependidikan menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, seperti hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu menciptakan budaya kerja yang positif. Selain itu, hubungan kerja antara guru dan tenaga kependidikan menjadi lebih harmonis. Kerja sama tim (*teamwork*) semakin kuat, sehingga kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil membangun budaya organisasi yang kolaboratif.

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi. Temuan ini menguatkan teori transformational leadership yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan bawahannya akan menghasilkan kinerja individu dan organisasi yang lebih baik. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang mampu menciptakan perubahan positif secara berkelanjutan. Implementasi dimensi idealized influence dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah menjadi faktor utama dalam membangun kepercayaan dan komitmen guru. Kepala sekolah yang menunjukkan integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab mampu menciptakan standar perilaku yang diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menjadi role model bagi bawahannya. Keteladanan tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan disiplin kerja, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai profesionalisme. Dalam dimensi inspirational motivation, kepala sekolah berhasil membangun semangat kerja melalui penyampaian visi dan misi yang jelas serta inspiratif. Visi yang dikomunikasikan secara efektif mampu menjadi sumber motivasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru merasa memiliki tujuan yang jelas dan arah kerja yang terarah, sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi akan meningkatkan motivasi intrinsik bawahan. Selain itu, pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja guru juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Dimensi intellectual stimulation yang diterapkan kepala sekolah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terbuka terhadap inovasi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif serta mendorong mereka untuk berpikir kritis dalam menyelesaikan permasalahan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang dinamis dan mendorong munculnya inovasi dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga menjadi bagian aktif dalam pengembangan sekolah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa inovasi dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan berpikir kepada guru. Sementara itu, dimensi individualized consideration menunjukkan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan individu memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang memahami kondisi dan kebutuhan setiap individu mampu memberikan dukungan yang tepat, baik dalam aspek profesional maupun personal. Pendekatan ini menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan loyalitas guru terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada individu akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja bawahan. Jika dilihat secara keseluruhan, keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong pengembangan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kualitas organisasi. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kompetensi guru terlihat dari kemampuan mereka dalam mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan inovatif. Guru mampu mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan hasil yang positif. Selain itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu dampak utama dari kepemimpinan transformasional. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kepala sekolah menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran serta pelayanan kepada peserta didik. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Kepemimpinan transformasional juga berdampak pada peningkatan disiplin kerja. Guru dan tenaga kependidikan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku bawahan. Disiplin kerja yang tinggi menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kualitas organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hubungan antar guru dan tenaga kependidikan menjadi lebih harmonis, serta komunikasi berjalan dengan lebih efektif. Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menciptakan suasana belajar yang nyaman bagi peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada lingkungan organisasi secara keseluruhan. Dalam perspektif manajemen pendidikan, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah yang mampu mengintegrasikan fungsi manajerial dengan kepemimpinan transformasional akan lebih berhasil dalam mengelola organisasi.

Hal ini mencakup kemampuan dalam merumuskan visi, mengembangkan strategi, serta mengelola sumber daya secara optimal. Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan di bidang pendidikan. Kepala sekolah perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari kompetensi profesional. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman dalam memimpin. Selain itu, pengambil kebijakan juga perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan. Namun demikian, implementasi kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal sarana prasarana maupun tenaga pendidik. Selain itu, perbedaan karakteristik individu juga menjadi tantangan dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dalam menghadapi berbagai kondisi tersebut. Selain itu, keberhasilan kepemimpinan transformasional juga dipengaruhi oleh dukungan dari berbagai pihak, seperti guru, tenaga kependidikan, serta masyarakat. Kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan seluruh stakeholder menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak dapat berjalan secara sendiri, tetapi membutuhkan dukungan kolektif.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan individu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai model dalam pengembangan organisasi pendidikan. Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi, tetapi juga dalam pengembangan individu. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai strategi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Implementasi kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah telah mampu menciptakan perubahan positif dalam berbagai aspek, baik pada tingkat individu maupun organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah telah menerapkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara efektif, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dalam dimensi *idealized influence*, kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam sikap, kedisiplinan, dan tanggung jawab, sehingga mampu menjadi panutan bagi guru dan tenaga kependidikan. Keteladanan ini berdampak pada peningkatan disiplin kerja serta komitmen terhadap tugas.

Dalam dimensi *inspirational motivation*, kepala sekolah berhasil membangun semangat kerja melalui penyampaian visi dan misi yang jelas dan inspiratif. Guru merasa memiliki arah dan tujuan yang pasti dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi. Sementara itu, dalam dimensi *intellectual stimulation*, kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dan berpikir kreatif dalam proses pembelajaran, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan. Selain itu, dimensi *individualized consideration* juga diterapkan dengan baik melalui perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan individu guru dan tenaga kependidikan. Pendekatan personal yang dilakukan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu secara menyeluruh. Penerapan kepemimpinan transformasional juga didukung oleh berbagai strategi yang dilakukan kepala sekolah, seperti pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan workshop, pemberian motivasi, supervisi akademik, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif. Strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang ditandai dengan peningkatan kompetensi, motivasi kerja, disiplin, serta kinerja guru dan tenaga kependidikan. Dampak dari kepemimpinan transformasional ini juga terlihat pada terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan harmonis. Komunikasi antar warga sekolah berjalan dengan baik, kerja sama semakin kuat, serta lingkungan kerja menjadi lebih produktif. Kondisi ini mendukung terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Kepemimpinan ini mampu mengintegrasikan aspek manajerial

dan pengembangan individu secara efektif, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional perlu terus dikembangkan sebagai salah satu kompetensi utama kepala sekolah. Selain itu, dukungan dari berbagai pihak, seperti guru, tenaga kependidikan, serta pemangku kebijakan, juga sangat diperlukan untuk mengoptimalkan implementasi kepemimpinan ini. Dengan penerapan yang konsisten dan berkelanjutan, kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menjadi strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan pendidikan di era modern serta meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Referensi

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Maris, I. S. (2016). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 112–125.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noprianto. (2026). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di SMP Satu Atap Negeri 14 Sigi. (Tesis Magister)*. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Riyadi, S. (2025). Implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 8(1), 45–60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriyanto, H. D. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pelayanan pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 89–101.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Manajemen pendidikan nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2013). *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- Zin, E. M. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15(1), 22–35.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sagala, S. (2013). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmanto, A. (2019). *Nilai toleransi dalam pendidikan dan implementasinya dalam pembelajaran. (Tesis Magister)*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.