

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
(Studi Kasus Peran Kepala SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten
Pangkajene dan Kepulauan)**

Sri Febrina Ramadhani¹, Wahira², Muhammad Ardiansyah³

¹Universitas Negeri Makassar

²Universitas Negeri Makassar

³Universitas Negeri Makassar

¹srafebrina.ramadhani@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the transformational leadership of the Principal, this study aims to determine how the description of the role of transformational leadership of the Principal at SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring which includes dimensions of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and support for subordinates (individualized consideration) and what are the supporting factors and inhibiting factors in carrying out the role of transformational leadership at SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring. The research method used is qualitative research with data collection techniques of interviews, observation and documentation. Data analysis techniques are carried out through four stages, namely data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study indicate that the transformational leadership of the principal includes dimensions (a) Idealized influence with indicators of having personal attraction (charisma), being a role model for subordinates and actions that can inspire teachers, (b) Inspirational motivation with indicators of creating a clear picture of a vision that can be optimistically achieved, involving teachers and staff in the preparation of the vision, mission, goals and work programs of the school and giving awards for subordinates' achievements, (c) Intellectual stimulation with indicators of stimulating subordinates to be creative and innovative, providing space for subordinates to actualize themselves and dividing institutional tasks professionally and proportionally, (d) Support for Subordinates (individualized consideration) with indicators of creating a supportive organizational environment and climate. paying attention to the needs of subordinates and delegating tasks to develop subordinates. Supporting factors for the principal's transformational leadership are the existence of adequate human resources and support from various parties. Inhibiting factors for the principal's transformational leadership are limited resources, geographical conditions

Keywords: transformational leadership, leadership, principal

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran peran kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMPN 8 Satap Liukang

Tupabbiring yang mencakup dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan dukungan pada bawahan (*individualized consideration*) serta apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menjalankan peran kepemimpinan transformasional di SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang meliputi dimensi (a) Pengaruh ideal (*idealized influence*) dengan indikator memiliki daya Tarik pribadi (karisma), menjadi panutan (*role model*) bagi bawahan dan tindakan yang mampu menginspirasi guru, (b) Motivasi yang Menginspirasi (*inspirational motivation*) dengan indikator menciptakan gambaran yang jelas mengenai visi yang secara optimis dapat dicapai, elibatkan guru dan staf dalam penyusunan visi, misi, tujuan dan program kerja sekolah dan memberikan penghargaan atas prestasi bawahan, (c) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*) dengan indikator menstimulasi para bawahan agar kreatif dan inovatif, memberikan ruang bagi para bawahan untuk mengaktualisasikan diri dan membagi tugas kelembagaan secara professional dan proporsional, (d) Dukungan pada Bawahan (*individualized consideration*) dengan indikator yaitu menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. memperhatikan kebutuhan para bawahan dan mendelegasikan tugas untuk mengembangkan bawahan. Faktor pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah yakni adanya SDM yang memadai serta dukungan dari berbagai pihak. Faktor penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah yakni keterbatasan sumber daya, kondisi geografis

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan, kepala sekolah

A. Pendahuluan

Tantangan perubahan hidup dimana sistem pendidikan harus responsif terhadap perubahan yang terjadi di berbagai tingkat kehidupan, baik lokal, nasional, maupun global, seperti perkembangan teknologi, ekonomi dan budaya. Pembaharuan yang terencana dan berkelanjutan, yakni dilakukan secara terarah, dan berkesinambungan, memastikan bahwa setiap perubahan dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pernyataan ini menegaskan pentingnya transformasi sistem pendidikan sebagai upaya menciptakan masyarakat yang mampu beradaptasi dan bersaing dalam dunia yang terus berkembang.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik mungkin, termasuk di dalamnya sebagai pemimpin

pengajaran. Harapan yang segera muncul dari kalangan guru, siswa, staf administrasi, pemerintah, dan masyarakat adalah agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang diemban dalam mengoperasikan sekolah (Mutohar, 2013).

Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Inovasi Daerah pada poin a menegaskan bahwa inovasi daerah bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pemerintah daerah dalam pelayanan publik, pembangunan daerah, dan pemberdayaan masyarakat. Kebijakan ini mengacu pada prinsip efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan dalam implementasi program inovasi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Secara tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah diharapkan aktif menciptakan terobosan kebijakan dan program yang dapat memberikan manfaat nyata dalam berbagai sektor pelayanan masyarakat.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya menentukan efektivitas manajemen sekolah, tetapi juga memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kombinasi pendekatan kepemimpinan yang fleksibel, responsif, dan partisipatif menjadi kunci keberhasilan kepala sekolah dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan.

Sugianto (2024) merekomendasikan penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diukur berdasarkan empat dimensi utama yaitu karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diukur menggunakan indikator kehadiran, kualitas pengajaran, pengembangan profesional, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Meski penelitian ini mengangkat tema yang sama yaitu kepemimpinan transformasional, namun secara khusus perbedaan penelitian tersebut terletak pada tujuan dan metode penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Sugianto (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh

kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode kajian literatur. Sedangkan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif yang secara umum bertujuan untuk menggambarkan kepemimpinan transformasional Kepala SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan serta mengetahui faktor pendukung maupun faktor penghambat kepemimpinan transformasional Kepala SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan terhadap kepala sekolah dan beberapa orang guru di SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, diperoleh informasi bahwa kepala SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring merupakan kepala sekolah yang memiliki prestasi sebagai salah satu inovator daerah, yang mengusung inovasi Bagang Cerdas pada tingkat daerah hingga ke tingkat Nasional. Berangkat dari

permasalahan yang dihadapi peserta didik yang melaut. Peserta didik tidak hadir di kelas pada saat melaut dengan waktu yang cukup lama bahkan sampai 20 hari. Hal inilah yang menginspirasi agar tercipta inovasi untuk memenuhi kebutuhan belajar peserta didik yang melaut, dengan mengembangkan modul dimana Modul tersebut didalamnya terdapat materi dan LKS (Lembar Kerja Siswa).

Kepala sekolah SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring juga menduduki posisi kepala sekolah di usia yang masih terbilang muda. Hal ini menunjukkan bahwa ia memiliki keberanian dan visi sebagai pemimpin masa depan. Dari pengakuan beberapa guru di SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Kepala sekolah dikenal selalu menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk terus maju dan berkreasi guna meningkatkan kemampuan mereka. Serta tidak pernah membatasi atau melarang anggotanya untuk memaksimalkan potensi dan peluang yang dimiliki.

Dari hasil pemaparan latar belakang diatas yang didukung oleh

hasil observasi awal terhadap kepala sekolah dan guru SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terkait Kepemimpinan Transformasional Kepala SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan tersebut dalam upaya menciptakan lingkungan yang positif, produktif, dan inovatif.

B. Metode Penelitian

Dengan mengumpulkan data non-numerik melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen, penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan pengetahuan menyeluruh tentang fenomena sosial, budaya, atau perilaku.

Untuk mengkaji data secara menyeluruh, penelitian kualitatif sering kali menggunakan teknik termasuk etnografi, fenomenologi, dan studi kasus (Sugiyono, 2019). Penelitian kualitatif melibatkan proses induktif dalam mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, atau tindakan yang diinterpretasikan untuk menemukan

pola atau tema yang relevan (Creswell & Poth, 2018).

Untuk itu, penelitian ini ditujukan untuk dapat menemukan jawaban terkait dengan Gambaran serta apa saja yang menjadi faktor pendorong serta penghambat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang positif, produktif dan inovatif di SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara menggunakan teknik yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan penelitian (Maruwu, 2023). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan

kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata (Khasanah, 2018).

Menurut Yukl (1999) Ada proses kepemimpinan transformasional yang efektif memiliki atribut sebagai berikut, diantaranya adalah 1) Sebagai agen perubahan; 2) Pengambil resiko dengan berhati-hati; 3) Peka terhadap kebutuhan; 4) Sebagai pembimbing perilaku; 5) Fleksibel; 6) Mempunyai keterampilan kognitif; 7) Memiliki keyakinan pada pemikiran berdisiplin dan berhati-hati ketika menghadapi masalah; 8) Mempunyai visi yang terpercaya untuk kedepan. Dengan kepemimpinan transformasional akan tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat dan loyal kepada pemimpin hingga para bawahan mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka lebih baik dari sebelumnya. Pemimpin transformasional berupaya melakukan *transforming of visionary* yaitu menjadikan visi bersama hingga para bawahannya bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Pemimpin transformasional selalu memperhatikan berbagai kebutuhan untuk pengembangan bawahan dan berupaya membantu bawahan dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi, kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena pemimpin mampu membangkitkan semangat dan motivasi para bawahan untuk mampu berusaha dan bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama, dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, bawahan menjadi loyal dan *respect* kepada pemimpinnya, pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Dimensi Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio dalam Ancok (2012) mengemukakan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” yaitu:

- 1) Pengaruh Ideal (*Idealized influence*), pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan

menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

Hasil analisis data yang telah melalui proses reduksi, penyajian, serta verifikasi menunjukkan bahwa Kepala SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring menampilkan perilaku kepemimpinan yang konsisten dengan karakteristik *idealized influence*. Kepala sekolah secara aktif menunjukkan integritas dalam menjalankan tugas, disiplin dalam waktu dan tindakan, serta memberikan contoh konkret melalui tindakan nyata. Para guru, staf, dan siswa menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan figur yang dapat dipercaya dan dihormati karena selalu menepati janji, bersikap adil, dan mengedepankan nilai-nilai etis dalam pengambilan keputusan. Kepala Sekolah menunjukkan keteladanan yang kuat melalui keterlibatannya secara langsung dalam berbagai aktivitas sekolah. Ia tidak hanya mengarahkan, tetapi juga turut serta dalam kegiatan-kegiatan pembelajaran, kegiatan kesiswaan, serta program-program pengembangan sekolah lainnya. Keterlibatan aktif ini memberikan pengaruh psikologis dan emosional yang kuat kepada guru dan siswa,

karena mereka merasa dipimpin oleh seseorang yang hadir dan terlibat secara utuh dalam dinamika sekolah. Keteladanan ini merupakan manifestasi konkret dari pengaruh ideal yang tidak hanya bersifat simbolik, tetapi terbukti dalam tindakan.

- 2) Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational motivation*), pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.

Hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan harapan meskipun berada dalam kondisi yang serba terbatas. Kepala sekolah secara konsisten mengomunikasikan visi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berkarakter di wilayah kepulauan. Penyampaian visi ini tidak hanya dilakukan dalam forum formal seperti rapat dan pertemuan staf, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari. Bahasa yang digunakan Kepala Sekolah sarat akan nilai motivasi, harapan, serta optimisme akan masa depan pendidikan anak-anak di wilayah terpencil. Hal ini memberikan efek psikologis yang mendalam

kepada para guru dan siswa, yang pada awalnya meragukan potensi sekolah mereka.

- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*), pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus memberi kesempatan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah secara aktif mendorong guru dan staf untuk tidak sekedar mengikuti prosedur standar, tetapi juga memikirkan cara-cara baru yang lebih efektif dan relevan untuk diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar maupun kegiatan sekolah lainnya. Di tengah minimnya fasilitas teknologi dan sumber belajar, Kepala Sekolah justru menjadikan kondisi tersebut sebagai tantangan kreatif. Kepala sekolah seringkali memberikan ruang diskusi terbuka dalam rapat guru untuk mengusulkan metode pembelajaran kontekstual yang sesuai dengan latar belakang sosial dan geografis peserta didik.

- 4) Dukungan pada bawahan (*Individualized consideration*), pemimpin harus memberikan

perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan bawahannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam organisasi. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah senantiasa berupaya memahami kondisi personal setiap guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Kepala sekolah meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan mereka, baik yang berkaitan dengan tugas profesional maupun persoalan pribadi. Pendekatan ini tidak hanya dilakukan dalam ruang formal seperti rapat atau supervisi, tetapi juga melalui interaksi non-formal di luar jam kerja, seperti percakapan santai dan kunjungan ke rumah guru. Sikap empatik ini membuat para guru merasa dihargai dan diperhatikan secara personal, bukan sekadar

sebagai pekerja. Salah satu guru yang menjadi responden dalam penelitian menyampaikan bahwa Kepala Sekolah selalu menanyakan kabar keluarganya setiap kali bertemu, dan bahkan memberikan bantuan moril maupun materil saat salah satu anggota keluarganya sakit. Perlakuan semacam ini menciptakan iklim emosional yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja para guru terhadap institusi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformatif Kepala sekolah berperan penting dalam pengembangan sekolah dan berkontribusi pada proses menghasilkan keluaran sekolah yang berkualitas tinggi dan produktif. Dalam lembaga pendidikan formal, kepala sekolah merupakan kekuatan utama yang melatarbelakangi segala prosedur. Oleh karena itu, keempat faktor tersebut harus diperhatikan dalam penerapan perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hal ini akan menjadi pendorong utama untuk para guru agar senantiasa berkinerja tinggi dan membawa perubahan yang lebih baik sehingga mutu sekolah dapat lebih ditingkatkan.

a.
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, termasuk organisasi, lingkungan, dan pribadi. Berikut beberapa variabel penting yang mempengaruhi bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan:

1) Gaya Kepemimpinan Individu

Pemimpin yang memiliki kualitas pribadi yang kuat, seperti kejujuran, visi yang jelas, dan komunikasi yang efektif, lebih mungkin berhasil ketika menerapkan kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memberikan contoh dan percaya diri dapat mendorong orang lain untuk mengikuti jejaknya (Bass & Avolio, 1994).

2) Budaya Organisasi

Kepemimpinan transformasional lebih mudah diadopsi oleh organisasi yang memupuk budaya inovatif dan mudah beradaptasi. Kepemimpinan transformasional dapat tumbuh subur jika budaya perusahaan mengedepankan cita-cita kreativitas, keterbukaan terhadap ide-ide baru,

dan pembelajaran berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006).

3) Faktor Sosial dan Emosional

Kapasitas seorang pemimpin dalam membangun ikatan emosional dengan pengikutnya mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Empati, partisipasi, dan pertimbangan terhadap kebutuhan setiap anggota tim semuanya dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional (Northouse, 2018).

4) Situasi dan Kondisi

Keadaan atau situasi di mana kepemimpinan transformasional digunakan juga mempengaruhi efektivitasnya. Pemimpin yang dapat menginspirasi orang lain dan memiliki visi yang jelas akan lebih sukses di saat krisis atau ketika diperlukan perubahan signifikan. Pemimpin akan memiliki lebih banyak ruang untuk menerapkan taktik transformatif dalam lingkungan yang mendorong perubahan (Judge & Piccolo, 2004).

5) Pengalaman dan Keterampilan Kepemimpinan

Kepemimpinan transformasional akan lebih mudah dilakukan oleh pemimpin yang

memiliki pengalaman dan keahlian kepemimpinan organisasi, khususnya dalam situasi yang memerlukan perubahan. Memimpin dengan cara ini memerlukan kapasitas untuk menciptakan dan melaksanakan perubahan berdampak besar (Yukl, 2010).

Faktor pertama yang mendorong keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah ini adalah kepribadian kepala sekolah yang kuat dan karismatik. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan para guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah dinilai memiliki sikap tegas, jujur, bertanggung jawab, dan mampu menjadi teladan moral bagi seluruh warga sekolah. Karakteristik ini selaras dengan dimensi *idealized influence*, yang menempatkan pemimpin sebagai figur panutan yang dihormati dan dipercaya. Kepribadian pemimpin yang positif menjadi pondasi penting dalam membangun pengaruh terhadap anggota organisasi, menciptakan iklim kerja yang sehat, dan membentuk budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Dukungan dan partisipasi aktif dari para guru juga menjadi kekuatan

utama dalam pelaksanaan program-program perubahan yang digagas oleh kepala sekolah. Para guru menilai bahwa kepala sekolah mampu membangkitkan semangat dan komitmen kolektif dalam mencapai tujuan bersama, terutama dalam konteks peningkatan mutu pembelajaran dan kedisiplinan peserta didik. Dukungan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menginternalisasikan visi dan tujuan sekolah kepada seluruh staf pengajar, yang merupakan manifestasi dari *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional. Komunikasi yang efektif dan terbuka antara kepala sekolah dan guru turut memperkuat peran kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah secara rutin mengadakan forum diskusi, pertemuan staf, dan komunikasi informal yang mendorong munculnya ide-ide baru dari guru. Sikap terbuka terhadap masukan dan kritik menjadi bentuk nyata dari *intellectual stimulation*, yang mendorong partisipasi aktif dan berpikir kreatif dari para anggota organisasi.

Faktor pendukung lainnya adalah kondisi internal sekolah yang kondusif, khususnya dari sisi solidaritas tim, kedekatan emosional antar guru, serta adanya nilai-nilai religius yang melekat kuat dalam budaya sekolah. Kondisi ini membentuk suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung, sehingga memudahkan kepala sekolah untuk menjalankan pendekatan yang berorientasi pada pertumbuhan individu (*individualized consideration*), di mana perhatian personal terhadap kebutuhan guru dan staf menjadi lebih memungkinkan. Dukungan dari pihak eksternal, seperti pengawas sekolah dan Dinas Pendidikan, juga menjadi faktor penting. Kehadiran dukungan administratif, pelatihan kepemimpinan, serta pengakuan formal terhadap kinerja kepala sekolah menjadi motivasi tambahan dalam mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah terbangun.

Meski berbagai faktor pendukung telah menguatkan pelaksanaan kepemimpinan transformasional, terdapat pula beberapa faktor penghambat yang

menjadi tantangan dalam proses transformasi organisasi sekolah. Salah satu yang paling dominan adalah keterbatasan sumber daya, baik dari sisi fasilitas penunjang pembelajaran maupun dukungan anggaran. Kondisi geografis sekolah yang berada di wilayah kepulauan juga menyulitkan akses terhadap pembaruan teknologi dan pelatihan profesional, sehingga dalam beberapa aspek membatasi ruang gerak kepala sekolah untuk melakukan inovasi secara maksimal. Motivasi dan kompetensi sebagian guru yang belum merata juga menjadi tantangan. Beberapa guru menunjukkan resistensi terhadap perubahan, baik karena usia, pengalaman yang terbatas dalam mengikuti pelatihan terbaru, maupun karena kenyamanan terhadap pola kerja lama. Hal ini menjadi penghambat bagi kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja baru yang adaptif dan progresif, sebagaimana dituntut dalam model kepemimpinan transformasional. Selanjutnya beban administratif yang tinggi kerap kali menyita waktu dan energi kepala sekolah, sehingga mengurangi intensitas interaksi langsung dengan guru dan peserta didik. Keterbatasan ini sedikit banyak

mengurangi efektivitas peran kepala sekolah dalam memberikan dukungan personal secara konsisten kepada setiap anggota staf. Hal ini bisa berdampak pada terhambatnya pelaksanaan *individualized consideration* secara optimal. Kurangnya pelatihan kepemimpinan lanjutan bagi kepala sekolah juga menjadi catatan penting. Walaupun kepala sekolah memiliki karakter dan kemauan yang kuat untuk memimpin secara transformasional, namun tanpa dukungan pengembangan kapasitas secara berkelanjutan, terdapat risiko stagnasi dalam gaya kepemimpinan yang dijalankan. minimnya partisipasi dari orang tua murid dalam mendukung kebijakan sekolah juga menjadi faktor penghambat. Di beberapa kasus, perubahan kebijakan sekolah tidak disambut secara positif oleh masyarakat, yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi program transformasional, terutama dalam hal kedisiplinan dan partisipasi peserta didik.

Sebagai kesimpulan analisis terhadap faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan

transformatif kepala sekolah menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas personal kepala sekolah, dukungan internal organisasi, serta kondisi eksternal yang memungkinkan inovasi berjalan dengan efektif. Sebaliknya, berbagai hambatan struktural dan kultural perlu dikelola dengan pendekatan yang adaptif agar tidak menghambat proses transformasi yang sedang dijalankan. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya visioner, tetapi juga responsif terhadap konteks dan kebutuhan lapangan secara nyata.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah di SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring dengan empat dimensi yaitu yang pertama dimensi pengaruh ideal (*Idealized influence*), dengan indikator memiliki daya Tarik pribadi (karisma), menjadi panutan (*role model*) bagi bawahan dan tindakan yang mampu menginspirasi guru. Dimensi kedua motivasi yang menginspirasi (*Inspirational motivation*) dengan indikator menciptakan gambaran yang jelas mengenai visi yang secara optimis

dapat dicapai, elibatkan guru dan staf dalam penyusunan visi, misi, tujuan dan program kerja sekolah dan memberikan penghargaan atas prestasi bawahan. Dimensi ketiga yaitu stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) dengan indikator menstimulasi para bawahan agar kreatif dan inovatif, memberikan ruang bagi para bawahan untuk mengaktualisasikan diri dan membagi tugas kelembagaan secara profesional dan proporsional. Dimensi keempat dukungan pada bawahan (*Individualized consideration*) dengan indikator yaitu menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung, memperhatikan kebutuhan para bawahan dan mendelegasikan tugas untuk mengembangkan bawahan.

Faktor penghambat seperti keterbatasan sumber daya, baik dari sisi fasilitas penunjang pembelajaran maupun dukungan anggaran. Kondisi geografis sekolah yang berada di wilayah kepulauan juga menyulitkan akses terhadap pembaruan teknologi dan pelatihan profesional yang dapat menghalangi pelaksanaan kepemimpinan transformatif secara optimal. Namun dengan memanfaatkan faktor pendukung

yang ada diantaranya kepribadian kepala sekolah yang kuat dan karismatik, kondisi internal sekolah yang kondusif dengan adanya SDM yang memadai, dukungan dari pihak eksternal, seperti pengawas sekolah dan Dinas Pendidikan, juga menjadi faktor penting yang dapat mengatasi hambatan tersebut, SMPN 8 Satap Liukang Tupabbiring memiliki potensi besar untuk terus berkembang dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. "*Prosedur Penelitian*", h. 247-252.
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mappasere, Stambol A., and Naila Suyuti. "*Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif*." *Metode Penelitian Sosial* 33 (2019).
- Margono, "*Metodologi Penelitian Pendidikan*", (Jakarta: Rieneka Cipta, Cet. Ke-8, 2010), h. 158-159.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. (2020). *Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Inovasi Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*. Pangkajene: Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. (2021). *Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Pangkajene dan Kepulauan 2021–2024*. Pangkajene: Pemerintah

Kabupaten Pangkajene dan
Kepulauan.

Sugianto, Endrick. (2024). Pengaruh
Kepemimpinan
Transformasional Kepala
Sekolah Terhadap Kinerja
Guru. *Jurnal Penelitian Guru
Indonesia*.
[https://doi.org/10.58578/tsaqof
ah.v4i5.3291](https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3291)

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.

Yukl, G. (2010). *Leadership in
Organizations (7th ed.)*. Upper
Saddle River, NJ: Prentice Hall.