

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEWUJUDKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN

Ida Farida¹, Muhammad Zuhaery², Dian Hidayati³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan

¹2407046018@webmail.uad.ac.id, ²muhammad.zuhaery@mp.uad.ac.id,

³dian.hidayati@mp.uad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine how school principals implement transformational leadership in an effort to improve the quality of human resources (HR) in education at SDIT Jayapura. The approach used is a qualitative approach with a case study design. Data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews, and document study. The informants in this study include the principal, permanent teachers, and student representatives. The research findings indicate that the school principal implements four dimensions of transformational leadership. First, idealized influence is demonstrated through exemplary behavior in discipline, integrity, spirituality, and an inclusive attitude. Second, inspirational motivation is reflected through verbal and nonverbal support for teachers, viewing the profession as a form of worship, and a culture of sharing best practices within the school environment. Third, intellectual stimulation is shown through the encouragement of critical, creative, and continuous thinking, although the description only mentions this through examples of discipline and integrity. Fourth, individual consideration is evident in the principal's attention to the individual needs of both teachers and students, although this is not explicitly stated. The implementation of transformational leadership has a positive impact on improving the quality of educational human resources, such as increased teacher commitment, enjoyable and innovative learning, a positive work culture, adequate facilities, and harmonious interpersonal relationships. Students also experience a comfortable learning environment and enjoyable interaction with their teachers. In conclusion, transformational leadership is a crucial key in building excellent educational human resources and improving the quality of education in integrated Islamic schools.

Keywords: *transformational leadership, teacher motivation, quality of educational services, educational human resources*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidikan di SDIT Jayapura. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data

dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Informan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru tetap, dan perwakilan siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional. Pertama, *pengaruh ideal* ditunjukkan melalui keteladanan dalam disiplin, integritas, spiritualitas, dan sikap inklusif. Kedua, *motivasi inspirasional* tercermin melalui dukungan verbal dan nonverbal kepada guru, pemaknaan profesi sebagai bentuk ibadah, serta budaya berbagi praktik baik di lingkungan sekolah. Ketiga, *stimulasi intelektual* ditunjukkan dengan dorongan untuk berpikir kritis, kreatif, dan terus berkembang, meskipun dalam uraian hanya disebutkan melalui contoh disiplin dan integritas. Keempat, *pertimbangan individual* tampak dari perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan individu guru maupun siswa, meskipun belum dijelaskan secara eksplisit. Implementasi kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap peningkatan kualitas SDM pendidikan, seperti meningkatnya komitmen guru, pembelajaran yang menyenangkan dan inovatif, budaya kerja yang positif, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang harmonis. Siswa pun merasakan suasana belajar yang nyaman dan interaksi yang menyenangkan dengan guru. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional merupakan kunci penting dalam membangun SDM pendidikan yang unggul serta meningkatkan mutu pendidikan di sekolah Islam terpadu.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi guru, mutu layanan pendidikan, sumber daya manusia pendidikan

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah kebutuhan setiap manusia. Manusia yang berpendidikan dapat meningkatkan kualitas manusia menjadi lebih bermartabat. Dalam masa keterbukaan dan transformasi informasi saat ini, lembaga pendidikan Islam harus mengembangkan strategi, mengikuti perkembangan kehidupan masyarakat, memberikan layanan pendidikan yang dibutuhkan masyarakat serta menciptakan terobosan, inovasi, dan kreativitas

untuk mendapatkan pengakuan dan kepercayaan masyarakat sebagai lembaga pendidikan yang bermutu dalam penyelenggaraan pendidikan sebagaimana (Mulyasa 2022) menyatakan bahwa mutu layanan pendidikan harus dilihat dari kemampuan lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (siswa, orang tua, masyarakat) serta mencapai standar nasional pendidikan. Sejalan dengan penelitian tersebut, (Ana et al. 2024)(Rini, Wulandari, and Supratikta

2024) menyatakan keterlibatan aktif semua *stakeholder* (orang tua, siswa, guru, dan Masyarakat) berperan penting untuk pengendalian mutu

Tantangan globalisasi dan transformasi di semua bidang kehidupan saat ini menuntut pelaku pengelola lembaga pendidikan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sebab sumber daya manusia yang berkualitas menurut (Wati, Mutohar, and Muhajir 2023) dapat membangun citra positif lembaga pendidikan Islam melalui pelayanan prima dan kepuasan pelanggan. Sejalan dengan hal tersebut (Rahman 2024) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia yang tidak berkualitas mempengaruhi keefektifan dalam memberikan pengajaran dalam pendidikan Islam.

Realitanya, peningkatan kualitas SDM pendidikan di sekolah-sekolah masih menjadi PR. Peningkatan kualitas SDM pendidikan hanya menjadi tanggung jawab pribadi guru. Bagi guru yang sadar kemajuan teknologi memudahkan guru untuk meningkatkan kompetensi guru, maka guru-guru tersebut akan massif mengikuti berbagai webinar/pelatihan yang di siapkan berbagai platform

pendidikan untuk meningkatkan kualitas guru. Namun, bagi guru yang belum memiliki kesadaran tersebut maka akan cenderung menjadikan kemajuan teknologi tersebut pada hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan peningkatan kualitas seorang pendidik (Sintya Ramadayani, Tri Yolanda Putri, and Vica Amalia 2024) . Oleh karena itu menjadi penting menghadirkan kualitas sumber daya manusia pendidikan yang unggul melalui kepemimpinan sekolah yang menginspirasi, mengarahkan, memotivasi dan mendorong SDM pendidik melakukan perubahan ke arah yang lebih baik untuk memberikan layanan pendidikan terbaik.

Menurut (Mudarya 2025) kualitas sumber daya manusia guru terdiri dari tiga domain utama: kognitif, afektif, dan psikomotorik. Bidang kognitif mencakup kemampuan guru untuk berpikir kritis dan memahami pengetahuan; bidang afektif mencakup sikap, nilai, motivasi, komitmen kerja, dan integritas moral; dan bidang psikomotorik mencakup keterampilan praktis dan perilaku kerja profesional. Melalui pengembangan berbagai kompetensi, seperti pendidikan akademik,

integritas moral, dan keterampilan kerja yang sesuai dengan zaman, guru dan tenaga kependidikan berkontribusi pada pembangunan bangsa.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi salah satu strategi yang relevan untuk menciptakan SDM pendidikan berkualitas sebagaimana hasil penelitian (Variyani, Al Qadri, and Nellitawati 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap pengembangan SDM di satuan pendidikan melalui motivasi tinggi, pengembangan ketrampilan, peningkatan kolaborasi dan kreativitas, peningkatan kinerja, dan pengembangan kepemimpinan berkelanjutan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan dengan tidak hanya berorientasi pada target administratif. Pada konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan gaya transformasional sangat diperlukan untuk membentuk insan pendidik yang tidak hanya memiliki kompetensi intelektual tetapi juga harus memiliki kompetensi spiritual

dan emosional sebagaimana penelitian (Fatoni and Maunah 2023) (Rustandi and Syaifei 2025) komponen kepemimpinan transformatif dalam pendidikan Islam secara simultan mendorong perubahan budaya institusi dan inovasi, nilai-nilai inti ini mencakup aspek spiritual dan emosional bagi pengembangan profesionalisme pendidik.

Keberhasilan pembelajaran di sebuah sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan komponen strategis dalam pengembangan SDM tersebut. Penelitian oleh (Putra, Nasution, and Yahfizham 2024) menunjukkan bahwa perencanaan strategis untuk pengelolaan SDM dapat membantu mengelola sumber daya manusia. Penelitian (Safitri et al. 2025)(Rahayu and Iskandar 2023)(Rahayu, Wangsanata, and Jamalullael 2024) menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional, terutama melalui pemberdayaan guru, peningkatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan budaya belajar yang positif, secara signifikan

meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran.

SDIT Permata Hati Jayapura adalah salah satu sekolah Islam swasta di Kota Jayapura yang telah menunjukkan kemajuan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Alasan mengapa sekolah ini dipilih sebagai lokasi penelitian adalah karena fakta bahwa itu adalah sekolah Islam swasta. Sekolah ini berhasil meraih akreditasi A dan predikat Band 5 (sangat baik) dari BLSIT JSIT Indonesia di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pencapaian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat mengembangkan dan memimpin SDM dengan baik, yang meningkatkan kualitas pendidikan dan kepuasan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut mendorong peneliti untuk mengkaji secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu SDM di lembaga tersebut. Penelitian ini berfokus pada implementasi kepemimpinan transformasional di SDIT Permata Hati Kota Jayapura dalam penyelenggaraan manajemen

lembaga yang dipimpin oleh kepala sekolah. Dalam hal ini langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas setiap sumber daya manusia pendidikan dan bagaimana dampaknya terhadap penyelenggaraan layanan pendidikan yang lebih bermutu dan bernilai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena memanfaatkan konteks lokal dan melakukan penggalian mendalam di salah satu sekolah Islam Terpadu di wilayah Indonesia timur. Wilayah ini jarang dijadikan sebagai subjek penelitian akademik, terutama dalam hal kepemimpinan pendidikan. Selain itu, penelitian ini membahas gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dan mengkaitkan secara langsung dengan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan bagaimana hal itu berdampak pada kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis untuk pembangunan manajemen pendidikan yang berbasis transformasional kepemimpinan di sekolah Islam

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pada penelitian ini, peneliti berpartisipasi langsung untuk melakukan proses pengumpulan data di lingkungan SDIT Permata Hati Jayapura tentang praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data secara umum dilakukan melalui kombinasi metode yang saling melengkapi seperti wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Penggunaan berbagai sumber data ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian oleh (Schlunegger, Zumstein-Shaha, and Palm 2024) menegaskan bahwa kombinasi wawancara tatap muka, observasi, dan dokumentasi merupakan praktik umum dalam studi kasus untuk

meningkatkan validitas data melalui triangulasi.

Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini, teknik pengumpulan data dengan beberapa cara yang saling melengkapi, yaitu observasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi sebagaimana diungkapkan (Yin 2009) bahwa studi kasus yang baik harus menggunakan multiple sources of evidence seperti dokumen, arsip, wawancara, observasi langsung, observasi partisipatif, dan artefak.

Teknik observasi digunakan untuk melihat perilaku, kebiasaan, dan praktik kepala sekolah serta interaksinya dengan guru dalam kegiatan manajerial maupun pembinaan. Wawancara mendalam dilakukan terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan untuk menggali pengalaman, pandangan, serta persepsi mereka terhadap praktik kepemimpinan transformasional yang dijalankan. Sementara itu, studi dokumentasi dimanfaatkan untuk menelaah dokumen-dokumen penting seperti rencana kerja sekolah, laporan pelatihan guru, jadwal supervise, dan notulen rapat sebagai bahan

pelengkap dan pembanding terhadap hasil observasi dan wawancara. Peneliti mengkombinasikan 3 teknik ini dengan harapan peneliti mendapatkan gambaran menyeluruh dan mendalam tentang fenomena yang dikaji serta menjamin keabsahan data melalui triangulasi metode dan sumber sesuai dengan prinsip dalam pendekatan studi kasus kualitatif.

Pemilihan teknik pengumpulan data yang sesuai memiliki peran penting dalam menjamin validitas ilmiah sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti mencakup observasi, wawancara, dan studi dokumentasi sebagaimana Sugiyono (2019: 297) “Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi (participant observation), wawancara mendalam (in depth interview) dan dokumentasi.

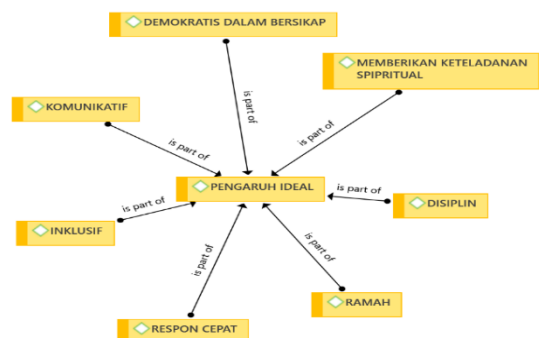
Partisipan dalam penelitian ini dipilih menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu Teknik pemilihan partisipan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan focus penelitian (Creswell and Poth 2016). Kriteria

partisipan dalam penelitian ini berjumlah 5 oarang yaitu kepala sekolah sebagai pelaku utama dalam implementasi kepemimpinan transformasional, 3 guru tetap telah mengabdikan minimal 5 tahun di sekolah, dan 2 siswa kelas besar.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti, hasil penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDIT Permata hati Jayapura terimplementasikan melalui 4 komponen kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1. *Idealized influence* (pengaruh idealis)



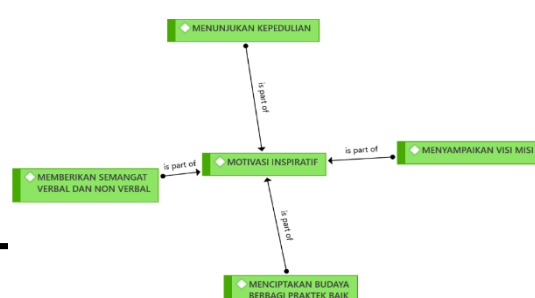
Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDIT Permata Hati Jayapura menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, integritas, dan komitmen kerja. Kepala sekolah menunjukkan

keteladanan yang memberikan pengaruh positif kepada warga sekolah, yaitu beliau disiplin pada setiap tugas-tugas yang beliau miliki termasuk dalam hal waktu. Selain disiplin kepala sekolah menunjukkan sikap ramah, memberikan keteladanan spiritual, komunikatif, inklusif (dapat bergaul dengan berbagai pihak dan bersifat terbuka), respon cepat komunikatif dan memberikan keteladanan spiritual sebagaimana beberapa kutipan pernyataan partisipan :

“Kepala sekolah kami memiliki rumah cukup jauh namun beliau selalu terlihat hadir tepat waktu dan ini membuat kami malu untuk hadir terlambat” (Partisipan 2)

“Kepala sekolah lebih muda secara usia dengan beberapa guru juga lebih tua pada beberapa guru, namun beliau sangat menjaga cara berkomunikasi beliau dengan kami guru-guru yang lebih tua secara usia maupun juga pada yang lebih muda”. (Partisipan 1)

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)



Kepala sekolah aktif memberikan motivasi inspiratif melalui rapat-rapat guru yaitu dengan penyampaian visi misi dan target pengembangan sekolah secara terbuka. Dalam setiap forum, kepala sekolah memberikan semangat secara verbal kepada guru-guru untuk mengajar tidak sebatas gugur kewajiban, tetapi guru-guru menjadikan peran mengajar itu sebagai bagian dari aktifitas ibadah yang bernilai pahala juga menyadarkan para guru bahwa peran mereka sekecil apapun yang mereka lakukan sebagai pendidik adalah peran yang dapat menyebabkan perubahan besar bagi lembaga maupun bangsa ini. Selain memberikan motivasi yang menginspirasi melalui motivasi verbal, kepala sekolah juga memberikan motivasi secara non verbal dengan menunjukkan kepedulian atas setiap peran-peran guru. Kepedulian kepala sekolah ditunjukkan dengan kehadiran beliau pada setiap kegiatan sekolah juga pada saat para guru menuntaskan pekerjaannya diluar kegiatan pembelajaran. Misalnya guru diberikan tugas menjadi panitia kegiatan sekolah, maka kepala

sekolah juga turut hadir pada rapat juga agenda-adenda tersebut dan memberikan support.

Bentuk motivasi kepala sekolah lainnya adalah dengan menciptakan budaya berbagi praktek baik dilingkungan sekolah. Setiap guru yang telah mendapatkan ilmu baru dari pelatihan, atau seorang guru menunjukkan keberhasilan pada pengelolaan pembelajaran/mendampingi siswa maka guru-guru tersebut diberikan panggung untuk menunjukkan hasil kerja mereka kepada guru-guru sekaligus forum tersebut sebagai sarana bagi guru-guru lain mendapatkan inspirasi kebaikan dari guru tersebut.

Komponen pemberian motivasi inspiratif ini sebagaimana ditunjukkan melalui kutipan pernyataan beberapa partisipan sebagai berikut :

“kepala sekolah senantiasa memberikan semangat baik dalam bentuk secara lisan ataupun dukungan yang lainnya” (Partisipan 1)

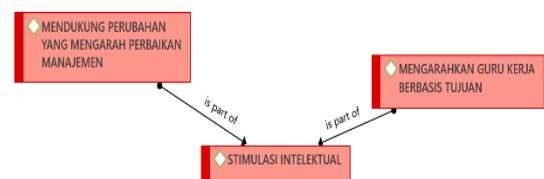
“kepala sekolah menyemangati dengan mengajak kami berdiskusi terlebih dahulu untuk menggali tantangan-tangan yang kami hadapi kemudian beliau bantu

sesuai hal yang dibutuhkan” (Partisipan 2)

“Kepala sekolah selalu memberikan semangat baik itu berupa moril maupun materil, jika kita mengalami kendala dalam mengajar konsultasi, beliau selalu memberikan saran dan masukan yang membangun” (Partisipan 3)

“Perlu adanya empati kepedulian terhadap lainnya terhadap perannya” (Partisipan 4)

3. *Intellectual stimulation* (simulasi Intelektual)



Pada stimulasi intelektual, kepala sekolah mendukung perubahan yang mengarah pada perbaikan. Guru-guru diberikan kebebasan untuk bereksperimen dalam metode pembelajaran dengan tetap menggunakan pendekatan terpadu sebagai ciri khas pembelajaran di sekolah islam terpadu dan diberikan ruang untuk meningkatkan kemampuan digital guru-guru sehingga guru-guru dapat menggunakan berbagai aplikasi digital untuk pembelajaran. Selain itu juga guru-guru diberikan ruang

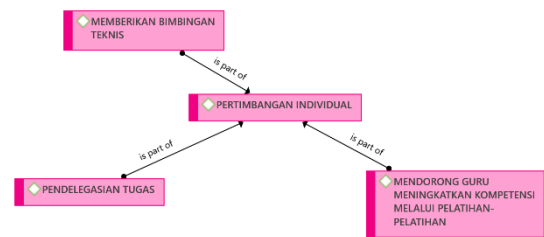
memberikan ide-ide perbaikan. Sebagaimana pernyataan kepala sekolah “memberikan kepercayaan kepada mereka untuk melakukan inovasi-inovasi pembelajaran” yang dikuatkan oleh pernyataan beberapa partisipan sebagai berikut,

“Misalkan yang lalu kami belum maksimal menerapkan metode baca simak murni untuk tahun ini kami berupaya untuk melakukan itu dan insyaAllah kepala sekolah kami mendukung” (Partisipan 1)

“Alhamdulillah kita selalu diberikan kebebasan dalam menggunakan metode-metode baru dalam mengajar tidak ada batasan bahkan beberapa kali sekolah mengadakan teacher class mengenai metode-metode pembelajaran akan dapat menunjang pembelajaran” (Partisipan 3)

Guru-guru setiap di awal tahun ajaran baru juga disetiap forum-forum guru selalu diingatkan oleh kepala sekolah untuk bekerja berbasis tujuan agar yang menjadi target dapat tercapai dengan baik.

4. *Individualized consideration* (Pertimbangan individual)



Dalam pengelolaan SDM pendidikan yaitu guru, kepala sekolah menunjukkan perhatian individu terhadap kebutuhan masing-masing guru. Pendekatan coaching dilakukan oleh kepala sekolah secara informal maupun terstruktur, khususnya kepada guru-guru baru atau yang menghadapi tantangan. Beberapa guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering menanyakan perkembangan, mendiskusikan tugas yang diberikan, tantangan yang di hadapi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka bahkan kepala sekolah memberikan saran masukan membangun hingga guru dapat mensiasati tantangan tersebut.

Demi tercapainya visi misi sekolah, kepala sekolah melakukan pendelegasian tugas kepada beberapa guru berdasarkan potensi yang dimiliki. Kepala sekolah membentuk wakil kepala sekolah dalam hal kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, kehumasan, serta

Al Qur'an. Setiap guru berada dibawah naungan tugas fungsi wakil kepala sekolah sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing sehingga target-target yang ingin dicapai kepala sekolah tersampaikan dengan optimal dan guru-guru berperan mensukseskan target tersebut sesuai peran fungsi mereka. Kepala sekolah juga mendorong guru-guru meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan. Selain pendelegasian tugas pada tingkat pimpinan sekolah, pendelegasian tugas juga di arahkan oleh kepala sekolah untuk diterapkan oleh para wakil kepala sekolah.

"kelas yang kami tinggalkan pun dipetakan guru penggantinya sehingga kelas tidak kosong dan kami enak mengikuti pelatihannya tanpa beban" (Partisipan 1)

"Jenis pelatihan yang pernah saya ikuti banyak sekali ya. Mulai pelatihan dari jsit pernah, pelatihan dari dinas pernah, pelatihan dari gugus depan pernah. Jadi sudah kurang lebih sudah tujuh tahun sudah banyak pelatihan yang saya ikuti. Disekolah kami, kepala sekolah mendukung, sangat memfasilitasi, mengakomodasi kami, memberikan transport

kepada kami saat mengikuti pelatihan tersebut" (Partisipan 3)

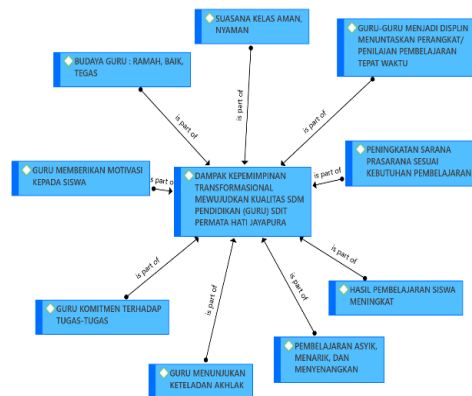
Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan dampak positif dalam mewujudkan kualitas SDM pendidikan (guru) di SDIT Permata hati Jayapura. Kualitas SDM pendidikan (guru) dirasakan langsung oleh peserta didik sebagaimana kutipan wawancara dengan perwakilan siswa sebagai berikut"

"Guru-guru disini baik, ramah" (Partisipan 4)

"Guru-guru mengajar dengan asyik dan tidak membosankan" (partisipan 4)

"Kelasnya asyik, ga bosan. Gurunya menarik. Kelasnya nyaman, ada jam tidur siang dan ac, boleh baring-baring pakai bantal kalo tidak belajar" (Partisipan 5)

"hmm,,, sekarang lebih kreatif. Dulu ga ada ajang kompetisi, sekarang sejak ustdzh bekti ada ajang kompetisi" (Partisipan 5)



Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan kualitas guru di SDIT Permata Hati dengan mengembangkan 4 dimensi yaitu Idealized influence (pengaruh idealis), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual stimulation (stimulasi Intelektual), dan Individualized consideration (Pertimbangan individual). Kepala sekolah mengembangkan gaya kepemimpinan tersebut dengan berfokus pada perubahan positif yang ingin dihasilkan, Sebagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diungkapkan oleh (Bass and Riggio 2006) pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan bersama serta mengembangkan potensi pengikut melalui pengaruh motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Studi sebelumnya (FAUZIANA n.d.) di SD Islam Assalam Sukarama, Bandar Lampung, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan kualitas sumber daya tenaga pendidik. Terbukti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama: Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual, dan Konsiderasi Individu. Keempat dimensi ini berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan dorongan guru. Kepala sekolah yang menunjukkan contoh dengan integritas dan motivasi tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, motivasi inspiratif dari kepala sekolah mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri, dan stimulasi intelektual mendorong budaya inovasi dan kreativitas dalam pengajaran. Kepala sekolah juga lebih peduli secara pribadi dengan pertumbuhan karyawan, yang menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong. Sejalan dengan penelitian tersebut, upaya pengembangan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan berbagai langkah teknis. Penelitian yang dilakukan oleh

(Agustian, Hidayati, and Widodo 2024) menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan pengembangan sarana dan prasarana membangun hubungan yang baik dengan guru, dan mewujudkan visi, misi serta pengembangan akademik sekolah. Penelitian lainnya sebagaimana (Palius, Radiana, and Ulfah 2024) Di SMA Santo Paulus Pontianak, kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Kepala sekolah SDIT Permata Hati mengembangkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dengan berusaha menjadi teladan, disiplin sehingga menghasilkan integritas. Kepala sekolah mengawali dari hal kecil, dengan menunjukkan kehadiran tepat waktu, keteladanan dalam berpakaian hingga kemudian keteladanan dalam tugas-tugas yang lebih besar. Beriringan dengan keteladanan yang terus ditunjukkan, kepala sekolah membangun tim kerja yang kompak dan solid yang diawali dengan menciptakan suasana kerja yang

kekeluargaan serta kegiatan-kegiatan lain yang dapat membangun kekompakan tim, misalnya dengan melaksanakan arisan guru, *Family gathering*, dan lain-lain. Selanjutnya kepala sekolah mendorong guru-guru memberikan komitmen terbaik dengan tugas-tugas yang diemban. Kepala sekolah membentuk hal tersebut dengan memahami seluruh guru untuk menjadikan pekerjaan guru sebagai salah satu ibadah yang sedang dilaksanakan. Dengan pemahaman yang sama seperti itu maka akan menjadi penyemangat awal untuk memberikan hal terbaik pada pekerjaannya. Kepala sekolah dalam aplikasinya tidak hanya memberikan dorongan tanpa dukungan. Kepala sekolah memberikan dukungan dengan memberikan kesempatan guru-guru mengikuti berbagai aktivitas yang dapat meningkatkan kompetensi untuk menguatkan peran-peran guru. Kepala sekolah juga memberikan berbagai tugas-tugas selain aktifitas mengajar untuk memunculkan potensi-potensi guru yang lain. Misalnya menjadi ketua panitia suatu kegiatan untuk memunculkan jiwa kepemimpinan guru. Kepala sekolah juga membangun hubungan

interpersonal yang kuat dengan memberikan perhatian personal untuk mengenali kebutuhan individu untuk selanjutnya memberikan bimbingan dan pengembangan.

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, kepala sekolah dibingkai dengan visi dan misi yang jelas, dan kepala sekolah selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap komponen sekolah untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia pendidikan sangat penting untuk mencapai visi dan misi tersebut. Oleh karena itu, pada awal tahun ajaran baru, kepala sekolah SDIT Permata Hati memberi tahu semua guru tentang visi dan misi serta rencana pencapaian bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar (Nur Hidayat and Sumardjoko 2023), yang menemukan bahwa kepala sekolah secara aktif melibatkan guru dalam pembuatan visi, misi, dan tujuan sekolah sebagai langkah awal untuk membentuk komitmen kolektif terhadap arah lembaga dan memastikan bahwa semua siswa memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, menurut penelitian tentang strategi kolaboratif di SMK PKP 1

Jakarta (Akmal 2024), penyebaran visi dan misi di rapat kerja awal tahun dan partisipasi pemangku kepentingan sangat membantu mencapai tujuan sekolah.

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDIT Permata Hati menunjukkan dampak terwujudnya kualitas SDM pendidikan yaitu guru yang kemudian kualitas tersebut dirasakan oleh peserta didik sebagai objek pendidikan di sekolah. Hasil penelitian implementasi kepemimpinan transformasional di SDIT Permata Hati yang memberikan dampak terwujudnya kualitas SDM pendidik sebagaimana hasil penelitian (Nuryana and Nugraha 2025) di madrasah menunjukan kepala sekolah mampu membangun visi bersama yang berorientasi pada pencapaian akademik dan pembentukan akhlak siswa; (Azmi, Rahma, and Zulfiana 2024) kepemimpinan transformasional menggunakan 4 komponen yaitu Idealized influence (pengaruh idealis), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual stimulation (simulasi Intelektual), dan Individualized consideration (Pertimbangan individual) terbukti menunjukkan peningkatan mutu

sumber daya manusia, program pembinaan, dan meningkatkan mutu layanan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Yan and Yuet 2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan kepemimpinan inovatif guru, yang merupakan faktor mediasi penting. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sangat mendukung pengembangan profesional berkelanjutan guru dengan mendorong kepemimpinan inovatif.



D. Kesimpulan

Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDIT Permata Hati telah menunjukkan terwujudnya kualitas sumber daya manusia pendidikan di SDIT Permata Hati Jayapura.

Implementasi kepemimpinan transformasional ditunjukkan kepala sekolah melalui 4 dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu

Pengaruh ideal, kepala sekolah memberikan keteladanan melalui sikap inklusif, memberikan respon cepat, ramah, disiplin, demokratis dalam bersikap, komunikatif dan keteladanan spiritual; Motivasi inspiratif, yaitu kepala sekolah memberikan motivasi inspiratif dengan menunjukkan kepedulian, mengarahkan kerja berbasis tujuan, menciptakan budaya berbagi praktek baik, dan memberikan semangat verbal dan non verbal; Stimulasi intelektual, yaitu dengan kepala sekolah mendukung perubahan yang mengarah perbaikan dan mengarahkan guru kerja berbasis tujuan; dan pertimbangan individual, yaitu kepala sekolah memberikan bimbingan teknis, pendelegasian tugas, dan mendorong guru meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan.

Terwujudnya kualitas sumber daya manusia pendidikan tercermin pada kualitas layanan yang diberikan oleh guru-guru dan dirasakan dampaknya juga oleh para siswa. Dampak implementasi kepemimpinan transformasional yang dihasilkan yaitu guru-guru menjadi komitmen terhadap tugas-tugas, menunjukkan keteladanan akhlak, pembelajaran

asyik, menarik, dan menyenangkan. Guru-guru juga menjadi disiplin menuntaskan perangkat/penilaian pembelajaran tepat waktu, hasil pembelajaran siswa meningkat, peningkatan sarana prasarana sesuai kebutuhan pembelajaran, Suasana kelas aman, nyaman, terbentuk budaya guru (ramah, baik, dan nyaman) serta guru-guru senantiasa memberikan motivasi kepada siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Edo, Dian Hidayati, and Widodo Widodo. 2024. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka." *Journal of Education and Teaching (JET)* 5(3):323–35.
- Akmal, Aisyah Mardhiyah. 2024. "Strategi Sekolah Dalam Pencapaian Visi Dan Misi (Strategi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Pondok Karya Pembangunan 1 Jakarta Islamic School)." *Jurnal Ilmiah Research Student* 1(7):1–11.
- Ana, Junaidi, Nurul Adha, Nurul Fajri Arifin, and Nur Afif. 2024. "Pengendalian, Prinsip TQM, Dan Unsur Dalam Pengelolaan Mutu Sekolah." *Journal of Mandalika Literature* 5(3):501–9.
- Azmi, Muhammad Mursyidul, Uslarika Hida Rahma, and Aliza Fitra Zulfiana. 2024. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Bagi Generasi Muda." in *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI (SINOPSI)*. Vol. 2.
- Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. Psychology press.
- Creswell, John W., and Cheryl N. Poth. 2016. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Sage publications.
- Fatoni, Achmad, and Binti Maunah. 2023. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Lembaga Pendidikan Islam." *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 6(1):35–55.
- Mudarya, I. Nyoman. 2025. "SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN." *Daiwi Widya* 11(2):41–48.
- Mulyasa, H. Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nur Hidayat, Septana, and Bambang Sumardjoko. 2023. "Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Sains Daarul Qur'an Karanganyar Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023."
- Nuryana, Muhamad Luqman, and Mulyawan Safwandi Nugraha. 2025. "PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MADRASAH." *Jurnal Tahsinia* 6(1):150–67.
- Palius, Plasida, Usman Radiana, and Maria Ulfah. 2024. "Kepemimpinan Transformasional

- Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA Santo Paulus Pontianak Tahun Pelajaran 2023/2024.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8(3):1–21.
- Putra, Anjas Baik, Inom Nasution, and Yahfizham Yahfizham. 2024. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10(1):435–48.
- Rahayu, Restu, and Sofyan Iskandar. 2023. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Elementaria Edukasia* 6(2):287–97.
- Rahayu, Sucik, Susana Aditya Wangsanata, and Jaiz Jamalullael. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru MI.” *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter* 7(3):303–10.
- Rahman, Arif. 2024. “Dinamika Pendidikan Islam: Tantangan Dan Inovasi Di Era Globalisasi.” *Ta’dib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 3(1):76–85.
- Rini, Ayu Sekar, Nur Asti Wulandari, and Hadi Supratikta. 2024. “Menerapkan Total Quality Management (TQM) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar.” *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)* 1(3):1175–79.
- Rustandi, Feri, and Isop Syafei. 2025. “Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam Dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam.” *Teaching and Learning Journal of Mandalika (Teacher) e-ISSN 2721-9666* 6(1):142–54.
- Schlunegger, Margaritha Charlotte, Maya Zumstein-Shaha, and Rebecca Palm. 2024. “Methodologic and Data-Analysis Triangulation in Case Studies: A Scoping Review.” *Western Journal of Nursing Research* 46(8):611–22.
- Sintya Ramadayani, Tri Yolanda Putri, and Vica Amalia. 2024. “Optimalisasi Lembaga Pembinaan Guru Di Era Digital.” *Guruku: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2(3):37–49. doi: 10.59061/guruku.v2i3.685.
- Variani, Herlin, Hanif Al Qadri, and Nellitawati Nellitawati. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Satuan Pendidikan.” *Academy of Education Journal* 15(1):991–1000.
- Wati, Desy Sri Setyo, Prim Masrokan Mutohar, and As’aril Muhajir. 2023. “Pelayanan Dan Kepuasan Pelanggan Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Education Research* 4(4):1617–24.
- Yan, Lu, and Fanny Kho Chee Yuet. 2025. “How Does Principals Transformational Leadership Affect Teachers’ Continuing

Professional Development? The
Mediating Role of Teachers
Innovative Leadership.”
Multidisciplinary Science Journal
7(9):2025441.

Yin, Robert K. 2009. *Case Study
Research: Design and Methods*.
Vol. 5. sage.