



## Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Mataram

**Aminah, Asrin, Mansur Hakim, Muhammad Mustari, Sudirman Wilian**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Jl. Pemuda No. 59 A, Mataram, Indonesia 83125

\*Correspondence e-mail: [aminahsyahrudin@gmail.com](mailto:aminahsyahrudin@gmail.com).

Diterima: Mei Tahun; 2025 Revisi: Mei Tahun; 2025 Diterbitkan: Juni 2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji strategi kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi guru guna mencapai visi dan misi sekolah, membangun budaya inovasi, serta menelaah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan 19 informan dari kalangan kepala sekolah, guru, siswa, komite, dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Mataram. Pengumpulan data berlangsung dari Januari hingga Maret 2025. Analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan validasi menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten melalui penyampaian visi-misi secara sistematis, keteladanan, peningkatan kompetensi guru, dan pembentukan tim kolaboratif. Visi, misi, dan budaya inovatif dibangun melalui komunikasi efektif, partisipasi aktif, pelatihan, disiplin, evaluasi, dan penghargaan. Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penciptaan iklim positif, perhatian individual, inovasi, inspirasi, dan pencapaian kinerja nyata..

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Mutu Pendidikan

### *Transformational Leadership of School Principals in Improving Educational Quality at SMPN 1 Mataram*

### Abstract

*This study aims to explore the principal's strategies in inspiring and motivating teachers to achieve the school's vision and mission, fostering a culture of innovation, and examining the impact of transformational leadership on improving educational quality. A qualitative approach was employed, with data collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation involving 19 informants, including the principal, teachers, students, school committee, and staff at SMPN 1 Mataram. Data collection took place from January to March 2025. The data were analyzed through three stages: data reduction, data display, and conclusion drawing, with validity ensured through technique triangulation. The findings reveal that the principal consistently applies transformational leadership by communicating the vision and mission clearly, setting an example, supporting teacher professional development, and fostering collaborative teams. Vision, mission, and innovation are promoted through effective communication, active participation, training, discipline, evaluation, and rewards. Transformational leadership positively influences educational quality through inspiration, innovation, positive climate, and measurable results.*

**Keywords:** Transformational leadership, school principal, educational quality

**How to Cite:** Aminah, A., Asrin, A., Hakim, M., Mustari, M., & Wilian, S. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPN 1 Mataram. *Reflection Journal*, 5(1), 304–316. <https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2805>



<https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2805>

Copyright© 2025, Aminah et al  
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



## PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan kualitas pendidikan di suatu sekolah. Mustari (2022) menekankan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi lebih dari itu harus tampil sebagai pemimpin transformasional yang mampu menggerakkan perubahan positif melalui visi yang jelas, inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan terhadap seluruh warga sekolah. Kepemimpinan transformasional menuntut kepala sekolah untuk mampu menciptakan budaya kolaboratif, membangun komitmen terhadap mutu, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Dengan pemahaman yang kuat terhadap sistem penjaminan mutu, kepala sekolah dapat mengoptimalkan potensi dan peran semua elemen sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

Salah satu model kepemimpinan adalah melalui kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat memfasilitasi pelatihan bagi guru, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, pemimpin transformasional juga berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang mendorong berbagi pengetahuan dan praktik terbaik untuk mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menghadapi tantangan utama, seperti birokrasi yang kompleks, keterbatasan anggaran, dan prosedur pengambilan keputusan yang kaku. Struktur birokrasi yang ketat sering menghambat fleksibilitas dalam menerapkan inovasi pendidikan, sehingga kepala sekolah perlu mengadopsi strategi adaptif untuk menghadapi dinamika perubahan. Meskipun demikian, kepemimpinan transformasional tetap berperan krusial dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan guna meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam era pendidikan abad ke-21, kepala sekolah dituntut memiliki kepemimpinan yang tidak hanya administratif, tetapi juga transformatif. Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang efektif untuk menghadapi dinamika dan perubahan pendidikan, dimana kepala sekolah harus mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberdayakan seluruh komponen sekolah guna mencapai visi bersama dan membangun budaya inovasi.

SMPN 1 Mataram, sebagai sekolah unggulan dengan akreditasi A dan berbagai prestasi akademik maupun non-akademik, termasuk predikat sekolah ramah anak dan Adiwiyata, tetap menghadapi tantangan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Berdasarkan evaluasi internal (2023), terdapat kendala berupa keterbatasan pelatihan profesional, beban administratif yang tinggi, serta rendahnya insentif yang berimbang pada motivasi dan kinerja guru. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada prestasi, melainkan juga efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Riggio, 2006), dipandang sebagai solusi strategis untuk mengatasi tantangan tersebut.

Untuk memastikan kinerja guru terus meningkat, diperlukan kepemimpinan yang fokus pada peningkatan mutu pendidikan serta membangun kemitraan yang erat dengan masyarakat, termasuk orang tua, komite sekolah, dan pihak eksternal, guna memperoleh dukungan finansial, moral, dan sumber daya tambahan. Dengan dukungan tersebut, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan prestasi siswa, dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Meskipun sekolah telah berupaya menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa, berbagai tantangan signifikan tetap muncul, khususnya terkait keterbatasan pelatihan profesional, fasilitas yang memadai, dan resistensi terhadap perubahan budaya sekolah. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis yang melibatkan sinergi antara kepala sekolah, guru, dan seluruh pemangku kepentingan untuk

mengatasi kendala tersebut, sehingga dapat menciptakan sekolah yang inovatif dan berdaya saing tinggi di era modern.

Pengembangan perencanaan strategis yang komprehensif meliputi kurikulum, program ekstrakurikuler, dan evaluasi pendidikan—harus disesuaikan dengan kebutuhan siswa, standar nasional, serta dinamika perkembangan dunia pendidikan, disertai evaluasi rutin untuk memastikan peningkatan mutu secara berkelanjutan. Salah satu bentuk nyata dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah penerapan strategi peningkatan mutu yang berperan penting dalam mendukung perkembangan organisasi sekolah (Asrin & Arwidayanto, 2014).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya meninjau kepemimpinan transformasional pada tingkat sekolah menengah atas atau di wilayah yang berbeda, studi ini secara khusus mengkaji penerapan kepemimpinan transformasional di tingkat SMP, khususnya di SMPN 1 Mataram, Provinsi NTB. Konteks lokal dan karakteristik sekolah ini memberikan nilai tambah dalam memahami tantangan dan strategi kepemimpinan transformasional yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di daerah dengan kondisi geografis dan sosial budaya yang khas. Penelitian ini juga menitikberatkan pada implementasi konkret dimensi kepemimpinan transformasional dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada, yang belum banyak dieksplorasi dalam konteks sekolah menengah pertama di NTB. Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi baru baik secara teoritik maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan berbasis transformasi di tingkat dasar menengah.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti bermaksud melakukan kajian mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Mataram.” Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi guru guna mencapai visi dan misi sekolah, yang mencerminkan dimensi  *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional. Kedua, untuk menganalisis upaya kepala sekolah dalam membangun visi dan misi sekolah serta menciptakan budaya inovasi di lingkungan sekolah, yang terkait dengan dimensi *idealized influence* dan *intellectual stimulation*. Ketiga, untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional yang meliputi empat dimensi utama *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMPN 1 Mataram. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kontribusinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naturalistik, yaitu pendekatan yang dilakukan dalam kondisi alamiah tanpa manipulasi terhadap variabel penelitian (Sugiyono, 2009:3). Pendekatan ini dipilih karena menekankan interpretasi mendalam terhadap fenomena yang terjadi di lapangan, dengan tujuan memahami persepsi, perilaku, serta permasalahan yang berkaitan dengan aspek kemanusiaan (Moleong, 2018). Penelitian dilaksanakan di SMPN 1 Mataram, Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan subjek penelitian terdiri dari guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional. Jumlah informan utama dalam penelitian ini sebanyak 19 orang, terdiri dari 1 kepala sekolah, 13 guru, 1 komite sekolah, 1 orang tua siswa dan 3 siswa. Informan dipilih secara purposive berdasarkan kriteria keterlibatan aktif dalam pelaksanaan program sekolah dan pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Prosedur penelitian ini dilaksanakan secara sistematis melalui tiga tahapan utama: perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Untuk menjamin keabsahan data, dilakukan uji validitas melalui triangulasi

sumber, metode, dan waktu, serta member check guna mengonfirmasi kesesuaian makna hasil wawancara dengan pernyataan informan. Uji reliabilitas dilakukan melalui audit trail sebagai bentuk penelusuran proses analisis yang transparan. Instrumen utama berupa panduan wawancara semi-terstruktur disusun berdasarkan teori Bass & Riggio (2006), mencakup empat dimensi kepemimpinan transformasional: inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring dan mengelompokkan informasi penting dari hasil wawancara, penyajian data disusun secara sistematis untuk memudahkan analisis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan pola temuan yang telah diverifikasi secara menyeluruh.

**Tabel 1.** Tahapan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Teknik Pengumpulan data	Sumber data	Informan	Dokumen/ situs
1	Penerapan strategi kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi guru-guru untuk mencapai visi dan misi sekolah di SMPN 1 Mataram	Observasi, Wawancara, Dokumentasi	Kepala Sekolah	Kepala Sekolah, Guru	Laporan kinerja guru, dokumen visi dan misi sekolah, transkrip wawancara
2	Upaya kepala sekolah dalam membangun visi dan misi sekolah untuk menciptakan budaya inovasi di SMPN 1 Mataram	Observasi, Wawancara, Dokumentasi	Kepala Sekolah	Kepala Sekolah, Guru, Komite Sekolah	Dokumen program inovasi, notulen rapat guru/staf, laporan program kerja kepala sekolah
3	Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 1 Mataram	Observasi, Wawancara, Dokumentasi	Kepala Sekolah, Guru, TU, Komite Sekolah	Kepala Sekolah, Guru, TU, Komite Sekolah	Laporan akademik siswa, hasil supervisi guru, kebijakan mutu pendidikan, dokumentasi kegiatan sekolah
4	Keadaan sekolah	Observasi, Wawancara, Dokumentasi	Pengecekan Langsung	Kepala Sekolah, Guru, TU	Data fisik sekolah, catatan lapangan, hasil observasi langsung
5	Profil sekolah	Observasi, Wawancara, Dokumentasi	TU, Operator Sekolah	TU, Operator Sekolah	Buku profil sekolah, data kelembagaan, data umum sekolah
6	Data siswa, guru, dan ketenagaan	Observasi, Wawancara, Dokumentasi	TU, Operator Sekolah	TU, Operator Sekolah	Data pokok pendidikan (Dapodik), rekap kepegawaian, dan data jumlah siswa

## HASIL DAN DISKUSI

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang relevan dengan fokus penelitian. Setiap teknik pengumpulan data digunakan untuk menggali informasi secara mendalam sesuai dengan permasalahan yang dikaji. Observasi dilakukan untuk melihat langsung fenomena di

lapangan, wawancara untuk memperoleh pandangan dari pihak terkait, dan dokumentasi digunakan sebagai pelengkap bukti empiris yang mendukung temuan penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Strategi Kepala Sekolah dalam Menginspirasi dan Memotivasi Guru-Guru untuk Mencapai Visi dan Misi Sekolah di SMPN 1 Mataram.**

Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Mataram memiliki peranan strategis dalam menggerakkan seluruh unsur sekolah untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan sekolah berikut ini:



**Gambar 1.** Diagram Konteks

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dirumuskan. Di SMPN 1 Mataram, strategi kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi guru-guru dilakukan melalui pendekatan yang sistematis dan kolaboratif, dengan menekankan empat strategi utama.

1. Penyampaian visi dan misi dilakukan melalui saluran komunikasi yang terstruktur.

Penyampaian visi dan misi sekolah merupakan cerminan konkret dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dalam studi ini, sebanyak 19 dari 19 informan menyatakan bahwa kepala sekolah secara aktif menyosialisasikan visi dan misi melalui forum formal seperti rapat bulanan, evaluasi semesteran, dan kegiatan musyawarah insidental. Seorang guru menyampaikan, "*Pak Kepsek tidak pernah lelah mengingatkan kami tentang arah sekolah. Di setiap rapat, pasti ada penyampaian ulang visi dan misi*". Hal ini menunjukkan upaya sistematis kepala sekolah dalam menginternalisasikan arah tujuan lembaga, sesuai dengan pandangan Bass (1985) bahwa pemimpin transformasional harus mampu mengkomunikasikan visi secara menggugah untuk menginspirasi kerja kolektif. Lebih lanjut, 17 informan menyebutkan bahwa komunikasi tidak hanya dilakukan secara verbal, tetapi juga visual, seperti melalui pemasangan baliho visi-misi di aula, ruang guru, dan gerbang sekolah. Seorang informan menyatakan, "*Setiap hari kami masuk, kami melihat visi-misi. Itu bukan hanya pajangan, tapi pengingat arah kerja kami*." Temuan ini menguatkan gagasan Bass (2006) bahwa simbol-simbol visual berfungsi memperkuat nilai bersama dalam organisasi.

Berbeda dengan studi Fullan (2001) yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan perubahan, temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menjadi

komunikator arah perubahan, tetapi juga fasilitator integrasi nilai visi ke dalam praktik pembelajaran. Ini ditunjukkan oleh 10 informan yang menyatakan bahwa kepala sekolah mendorong guru mengaitkan pembelajaran dengan nilai-nilai yang terkandung dalam visi sekolah. Namun demikian, studi ini memiliki keterbatasan. Pertama, intensitas komunikasi tidak diukur secara kuantitatif, sehingga efektivitasnya terhadap perubahan perilaku guru belum dapat dipastikan. Kedua, studi belum menjangkau persepsi siswa dan orang tua terhadap efektivitas penyampaian visi dan misi. Hal ini penting karena partisipasi seluruh warga sekolah merupakan kunci keberhasilan transformasi. Dengan demikian, temuan ini memberikan kontribusi empiris baru yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya dengan menekankan pada konsistensi komunikasi dan visualisasi visi-misi, serta keterlibatan guru sebagai agen penginternalisasi nilai. Kepala sekolah dalam konteks ini tidak hanya bertindak sebagai penyampai visi, tetapi sebagai arsitek budaya sekolah yang kohesif dan visioner.

## 2. Kemepimpinan Berbasis Keteladanan melalui keterlibatan langsung.

Kepala sekolah menerapkan prinsip *leading by example* dengan terlibat langsung dalam pembelajaran dan pelaksanaan program strategis, yang menjadi motivasi bagi guru serta menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai sekolah. Kehadiran kepala sekolah di lapangan berfungsi bukan hanya sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pemberi arahan dan bimbingan. Seorang guru menyatakan, "Pak Kepsek selalu hadir langsung di kelas dan memberikan arahan yang sangat membantu kami." Pendekatan ini sesuai dengan konsep *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menjadi teladan melalui integritas dan konsistensi antara kata dan tindakan. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis keteladanan meningkatkan efektivitas kebijakan dan memperkuat komitmen kolektif dalam mencapai visi pendidikan sekolah.

## 3. Pengembangan Profesional Guru melalui Dukungan terhadap Peningkatan Kompetensi.

Kepala sekolah di SMPN 1 Mataram menyadari pentingnya memberikan ruang bagi guru untuk berkembang secara profesional, sehingga memfasilitasi pelatihan, workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG), dan program pengimbangan antar guru yang meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka. Seorang guru menyatakan, "Pelatihan yang difasilitasi kepala sekolah sangat membantu saya meningkatkan kemampuan mengajar." Kepala sekolah menegaskan, "Kami membuka ruang bagi guru untuk terus belajar dan berinovasi demi kualitas pembelajaran yang lebih baik." Siswa pun merasakan perubahan positif, salah satunya berkata, "Guru menjadi lebih kreatif dan semangat mengajar, membuat kami lebih termotivasi belajar." Pendekatan ini mencerminkan kepemimpinan transformasional yang memberdayakan guru secara profesional sekaligus memperkuat iklim inovasi dan kolaborasi, sehingga mendukung pencapaian visi pendidikan secara berkelanjutan.

## 4. Pembentukan Tim Kolaboratif untuk Merancang dan Mengimplementasikan Visi dan Misi Sekolah.

Kepala sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional yang meliputi komunikasi efektif dan terstruktur, keteladanan melalui keterlibatan langsung, dukungan pengembangan profesional guru, serta pembentukan tim kolaboratif dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan sekolah. Dalam perannya sebagai komunikator, fasilitator, dan teladan, kepala sekolah mendorong kolaborasi dan partisipasi seluruh warga sekolah, sehingga terbentuk budaya kerja positif, semangat kolektif, dan rasa memiliki terhadap visi-misi sekolah. Seorang guru menyatakan, "Kepala sekolah selalu mengajak kami berdiskusi aktif dan memberi ruang untuk berinisiatif dalam program sekolah." Kepala sekolah menambahkan, "Saya berusaha hadir langsung di lapangan agar bisa memberikan contoh dan dukungan nyata bagi guru dan staf." Seorang siswa pun mengungkapkan, "Kami merasa lingkungan sekolah semakin hidup karena guru dan kepala sekolah saling mendukung dan berkomunikasi dengan baik." Pendekatan ini sejalan dengan prinsip Burns (1978) yang menekankan pemberdayaan anggota melalui ruang inisiatif, otonomi, dan tanggung jawab bersama, serta membangun hubungan mutualistik yang memperkuat sinergi dalam

mencapai visi sekolah sekaligus meningkatkan kapasitas dan kepercayaan diri guru dalam menjalankan perannya.

### **Upaya Yang Dilakukan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Inovasi Bagi Seluruh Anggota Organisasi di SMPN 1 Mataram.**

Budaya inovasi di lingkungan sekolah tidak dapat terbentuk secara instan, melainkan melalui upaya berkelanjutan yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai agen perubahan sebagai berikut:



**Gambar 2.** Diagram Konteks

#### 1. Kolaborasi Tim yang Terkoordinasi.

Kepala sekolah di SMPN 1 Mataram membentuk tim kerja terkoordinasi yang melibatkan unsur internal seperti wakil kepala sekolah dan guru, serta unsur eksternal seperti komite sekolah dan orang tua siswa. Langkah ini bertujuan membangun sinergi dalam perumusan kebijakan dan program pendidikan yang adaptif terhadap kebutuhan sekolah dan perkembangan kurikulum nasional. Pendekatan ini berhasil memperkuat budaya kolaboratif, meningkatkan partisipasi, dan mendorong lahirnya inovasi yang relevan dengan kondisi nyata sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anny Syukriya (2022) yang menyoroti efektivitas kepemimpinan berbasis keteladanan moral dan spiritual dalam menerjemahkan visi dan misi sekolah menjadi program konkret, membangun kerja tim yang solid, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kondusif. Secara teoritis, praktik tersebut mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994), dimana pemimpin membangun komitmen tim dan kapasitas kolektif melalui inspirasi, pengaruh ideal, dan stimulasi intelektual. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang menciptakan ruang dialog dan kolaborasi untuk mendorong inovasi berkelanjutan dalam lingkungan sekolah.

#### 2. Pelibatan Stakeholder dalam Pengambilan Keputusan.

Pelibatan stakeholder dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu praktik penting dalam tata kelola sekolah yang efektif. Stakeholder pendidikan mencakup guru, siswa, orang tua, komite sekolah, dan masyarakat sekitar yang secara langsung atau tidak langsung berperan dalam keberlangsungan dan peningkatan mutu pendidikan. Melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*), keterlibatan aktif, serta

mendukung implementasi kebijakan sekolah secara lebih efektif. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, pelibatan stakeholder erat kaitannya dengan dimensi *inspirational motivation* dan *individualized consideration*. Menurut Bass dan Avolio (1994), pemimpin transformasional memberikan inspirasi melalui visi yang kuat dan menggerakkan pengikut untuk terlibat secara aktif dalam proses perubahan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong terciptanya budaya kolaboratif dengan membuka ruang dialog dan partisipasi dari berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan strategis.

Lebih lanjut, Tarup et al. (2017) menekankan pentingnya pendekatan partisipatif dalam kepemimpinan sekolah, dimana keterlibatan stakeholder bukan hanya sebagai formalitas, tetapi sebagai mitra aktif dalam menentukan arah kebijakan dan program sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong terjadinya shared decision-making, yang menjadi fondasi bagi terciptanya inovasi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Melalui pelibatan stakeholder, kepala sekolah juga menunjukkan praktik *idealized influence*, yaitu menjadi teladan dalam membangun kepercayaan dan integritas. Stakeholder yang merasa dihargai dan didengarkan cenderung akan memberikan dukungan lebih besar terhadap kebijakan sekolah, memperkuat legitimasi kepemimpinan kepala sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

### 3. Penguatan Komunikasi Sekolah dan Orang Tua

Inovasi dalam manajemen komunikasi sekolah di SMPN 1 Mataram tercermin melalui pelaksanaan pertemuan rutin dengan orang tua siswa, terutama pada awal tahun ajaran, yang digunakan untuk menyampaikan kebijakan baru, perkembangan sekolah, serta pengumpulan data penting siswa. Pertemuan ini tidak hanya memperkuat komunikasi informatif, tetapi juga membangun kemitraan antara sekolah dan keluarga. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, praktik ini mencerminkan dimensi *inspirational motivation*, *individualized consideration*, dan *idealized influence*, di mana kepala sekolah menginspirasi melalui penyampaian visi yang jelas, memperhatikan masukan orang tua, serta menunjukkan keteladanan dan integritas. Komunikasi yang terbuka dan dua arah menciptakan hubungan emosional yang positif, meningkatkan partisipasi orang tua, serta mendukung proses reflektif dan evaluatif terhadap program sekolah. Hal ini sejalan dengan konsep *organizational learning*, di mana kepala sekolah yang responsif terhadap umpan balik dapat merumuskan kebijakan yang relevan dan kontekstual, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

### 4. Penghargaan dan Apresiasi terhadap Prestasi

Untuk menumbuhkan budaya inovatif di kalangan siswa dan guru, kepala sekolah di SMPN 1 Mataram secara konsisten memberikan penghargaan atas prestasi dalam bidang olahraga, seni, dan akhlak, yang diumumkan setiap hari Senin saat upacara bendera. Praktik ini merupakan bentuk penerapan kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah bertindak sebagai inspirator dan motivator dengan memberikan apresiasi yang membangun guna mendorong kinerja individu dan kolektif. Menurut Danim (2006), kepemimpinan transformasional bertujuan menumbuhkan kepercayaan diri, mengembangkan sumber daya manusia, serta memperkuat visi, misi, dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Bass dan Avolio (dalam Engkoswara, 2011) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahannya untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, pemberian penghargaan di SMPN 1 Mataram menjadi strategi konkret dalam menciptakan iklim sekolah yang positif, kompetitif, dan berorientasi pada prestasi.

### 5. Penerapan Disiplin dan Keamanan Sekolah.

Penerapan budaya disiplin oleh kepala sekolah sebagai fondasi utama menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif bagi inovasi, sejalan dengan prinsip kepemimpinan

transformasional Bass dan Avolio (2006). Kepemimpinan transformasional tidak hanya mengelola, tetapi juga memberdayakan anggota organisasi melalui empat aspek utama: pertama, pengaruh idealis yang menjadikan kepala sekolah sebagai teladan dalam mematuhi aturan; kedua, motivasi inspiratif untuk membangkitkan semangat dan optimisme warga sekolah dalam menjaga ketertiban bersama; ketiga, stimulasi intelektual dengan menciptakan lingkungan aman yang mendorong siswa berinovasi tanpa tekanan; dan keempat, pertimbangan individual berupa perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap individu guna menciptakan suasana kerja dan belajar yang nyaman. Dengan disiplin yang konsisten dan kepemimpinan transformasional yang kuat, tercipta lingkungan sekolah yang efektif, inovatif, serta berorientasi pada pengembangan diri dan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

#### 6. Pelatihan dan Workshop untuk Pengembangan Kompetensi

Budaya inovatif di sekolah dikembangkan melalui pelaksanaan workshop dua hingga tiga kali setahun yang didanai dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Workshop ini bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan kebijakan serta teknologi pendidikan. Pelaksanaan workshop sejalan dengan teori *continuous professional development* yang menekankan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Selain itu, sesuai teori *learning organization*, workshop rutin memberikan ruang bagi guru untuk berbagi pengalaman dan mengembangkan inovasi bersama, sehingga sekolah dapat menjadi lembaga yang adaptif dan progresif dalam menghadapi perubahan.

#### 7. Evaluasi dan Revisi Visi-Misi secara Berkala

Kepala sekolah secara aktif meninjau dan merevisi visi-misi sekolah sebagai respons terhadap dinamika kebijakan pendidikan dan kebutuhan peserta didik. Proses ini dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan guru, orang tua, dan komite sekolah agar visi-misi tetap relevan dan kontekstual. Pendekatan ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994), yang menekankan kemampuan pemimpin menginspirasi perubahan dan menyesuaikan arah organisasi. Selain itu, proses partisipatif ini sejalan dengan prinsip Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yang memperkuat rasa memiliki dan inovasi berkelanjutan di lingkungan sekolah. Dengan demikian, evaluasi dan revisi visi-misi menjadi strategi kepemimpinan inovatif yang mendukung pendidikan adaptif dan relevan.

#### 8. Integrasi Visi dan Misi ke dalam Budaya Sekolah.

Setiap program dan kegiatan di SMPN 1 Mataram dirancang sistematis agar selaras dengan visi dan misi sekolah, mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional (Lesilolo, 2013). Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan (Bass, 2006) dengan melakukan evaluasi berkala melalui rapat kerja, supervisi, dan analisis data kinerja, serta menindaklanjutinya dengan rencana perbaikan berkelanjutan (Nurhida, 2024). Pendekatan ini membangun budaya sekolah yang menekankan perbaikan sistematis dan inovasi berkelanjutan (Burns, 1978; Bass & Avolio, 2006).

Kolaborasi kepala sekolah dengan guru, staf, orang tua, dan pemangku kepentingan mencerminkan pengaruh ideal dan motivasi inspiratif (Bass, 1990), yang menumbuhkan kepercayaan dan komitmen kolektif. Budaya inovasi tumbuh dari stimulasi intelektual melalui pemberdayaan ide dan kreativitas (Burns, 1978).

Hasil kajian menunjukkan kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten, mengintegrasikan visi-misi dalam praktik sekolah dan membangun budaya inovasi yang menjadi bagian terinternalisasi kehidupan sekolah, sesuai dengan model organisasi pembelajaran (Suroyya, 2018). Budaya ini mendukung pencapaian visi-misi dan membentuk ekosistem pendidikan yang dinamis dan relevan dengan tantangan masa depan, melalui kepemimpinan inspiratif dan transformatif (Fullan, 2001; Bass, 2006).

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPN 1 Mataram.

Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 1 Mataram dapat dikaji melalui beberapa aspek penting yang saling berkaitan, sebagai berikut:



**Gambar 3.** Diagram Konteks

a. **Inspirasi dan Motivasi Terhadap Seluruh Warga Sekolah**

Kepala sekolah di SMPN 1 Mataram secara konsisten menginspirasi guru dan staf untuk melaksanakan tugas sesuai visi dan misi sekolah. Melalui komunikasi yang efektif dalam rapat rutin dan musyawarah insidental, kepala sekolah menyampaikan kebijakan dan tujuan secara jelas sekaligus memotivasi. Pendekatan ini tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga meningkatkan semangat kerja, orientasi hasil, serta mendorong pengembangan kompetensi dan inovasi dalam pembelajaran. Penerapan motivasi inspiratif ini sesuai dengan dimensi  *inspirational motivation* dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (2006). Dalam teori tersebut, pemimpin transformasional membangkitkan semangat dan optimisme dengan mengkomunikasikan visi yang menantang dan menginspirasi, sehingga anggota organisasi terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai penyampai visi, tetapi juga sebagai penggerak motivasi kolektif yang memperkuat komitmen profesional seluruh warga sekolah.

b. **Menjadi Teladan dalam Etika dan Kinerja**

Kepala sekolah di SMPN 1 Mataram menunjukkan *idealized influence* dengan menjadi teladan dalam kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab. Konsistensi dalam menjalankan aturan, keterbukaan terhadap kritik, serta komitmen tinggi terhadap profesionalitas menjadi contoh yang menginspirasi guru dan staf untuk menginternalisasi prinsip etika kerja dalam menjalankan tugas mereka. Penerapan dimensi pengaruh ideal ini sejalan dengan teori Bernard M. Bass (1990), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional dengan *idealized influence* dihormati karena

kredibilitas, etika, dan integritasnya. Pemimpin seperti ini tidak hanya membangun kepercayaan dan rasa hormat, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya organisasi yang kuat dan berorientasi nilai. Dengan demikian, kepala sekolah berperan sebagai figur sentral yang membentuk karakter dan sikap kerja warga sekolah serta memperkuat komitmen kolektif dalam mencapai visi dan misi pendidikan.

c. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Stimulasi intelektual diwujudkan oleh kepala sekolah dengan mendorong guru untuk selalu terbuka terhadap perubahan dan pembaruan. Kepala sekolah memfasilitasi pelatihan dan workshop, serta memberikan kebebasan kepada guru untuk mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kurikulum. Pendekatan ini mencerminkan pentingnya stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah memberikan ruang bagi inovasi dan peningkatan kapasitas guru. Hal ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Burns (1978) dan Danim (2006), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah dengan cara-cara baru.

d. Perhatian terhadap Kebutuhan Individu.

Dalam konteks perhatian individual, kepala sekolah memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan pengembangan setiap guru. Supervisi yang dilakukan tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pendampingan dan pembinaan profesional. Kepala sekolah turut mendukung kebutuhan emosional guru melalui apresiasi atas prestasi, pemberian motivasi, serta komunikasi yang terbuka dan empatik. Dimensi pertimbangan individual ini terealisasi melalui perhatian kepala sekolah terhadap perkembangan dan kesejahteraan guru, yang diwujudkan dalam komunikasi empatik, penghargaan terhadap kinerja, serta bimbingan dalam proses supervisi. Sesuai dengan penjelasan Bass (1990), pemimpin transformasional memberikan perhatian pada kebutuhan personal bawahannya sebagai bagian dari upaya mengembangkan potensi individu secara optimal.

e. Meningkatkan Iklim Sekolah yang Positif.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi proses pembelajaran. Kepala sekolah mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berlandaskan saling percaya, sehingga lingkungan sekolah menjadi terbuka, kolaboratif, dan inklusif. Kondisi ini meningkatkan kenyamanan kerja guru, partisipasi aktif siswa, serta semangat bersama untuk meraih prestasi. Kontribusi kepala sekolah dalam membangun iklim sekolah yang kondusif, harmonis, dan inklusif ini sejalan dengan pendapat Fullan (2001) dan Tarup et al. (2017), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan dan kerja sama dalam komunitas sekolah, sehingga menciptakan iklim belajar yang positif dan mendukung keberhasilan pendidikan.

f. Pengaruh Langsung terhadap Mutu Pendidikan.

Implementasi kepemimpinan transformasional di SMPN 1 Mataram memberikan dampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal ini tercermin dari perbaikan kualitas pembelajaran, prestasi siswa dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta pengelolaan administrasi yang semakin efektif. Kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi kinerja sebagai upaya reflektif untuk mengembangkan strategi manajerial yang lebih inovatif dan adaptif. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara signifikan meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja akademik dan non-akademik, efektivitas administrasi, serta optimalisasi manajemen sekolah. Temuan ini sejalan dengan pandangan Suroyya (2018) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengarahkan lembaga pendidikan menjadi organisasi pembelajaran (learning organization) yang inovatif dan berprestasi tinggi. Secara keseluruhan, praktik kepemimpinan di SMPN 1 Mataram menguatkan konsep Nurhida (2024) bahwa peningkatan mutu pendidikan

memerlukan tidak hanya sistem yang baik, tetapi juga pemimpin yang mampu memfasilitasi perbaikan berkelanjutan. Hal ini diwujudkan melalui strategi evaluasi kinerja berkala, tindak lanjut yang sistematis, serta kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, sebagai aktualisasi prinsip manajemen mutu pendidikan yang sistemik dan berorientasi jangka panjang.

## KESIMPULAN

Strategi kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai visi dan misi sekolah di SMPN 1 Mataram dilakukan melalui beberapa pendekatan utama. Kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi dan misi sekolah melalui saluran komunikasi yang terstruktur guna membangun pemahaman bersama. Selain itu, kepala sekolah menerapkan kepemimpinan berbasis keteladanan dengan keterlibatan langsung dalam kegiatan pembelajaran dan manajerial. Dukungan terhadap peningkatan kompetensi guru juga diberikan melalui pelatihan, workshop, dan forum profesional lainnya. Tidak kalah penting, kepala sekolah membentuk tim kolaboratif yang mendorong keterlibatan guru dalam merancang dan mengimplementasikan program strategis sekolah.

Upaya kepala sekolah dalam membangun visi dan misi sekolah untuk menciptakan budaya inovasi diwujudkan melalui pembentukan tim kolaboratif dan libatkan berbagai pemangku kepentingan dalam mendukung program sekolah. Komunikasi yang kuat antara sekolah dan orang tua diperkuat sebagai bagian dari upaya ini, disertai dengan pemberian penghargaan atas prestasi dan kontribusi warga sekolah. Penerapan kedisiplinan dan peningkatan keamanan sekolah juga menjadi fokus penting, selain penyelenggaraan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Evaluasi program secara berkala dilakukan untuk memastikan keberlanjutan, sementara integrasi visi dan misi ke dalam setiap aktivitas pendidikan menjadi landasan utama dalam membangun budaya inovasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPN 1 Mataram terlihat dari berbagai aspek. Kepala sekolah mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh warga sekolah serta menjadi teladan dalam etika kerja dan kinerja profesional. Kepemimpinan transformasional juga mendorong munculnya inovasi dan kreativitas di lingkungan sekolah, sekaligus memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu guru dan siswa. Dengan demikian, tercipta iklim sekolah yang positif, kolaboratif, dan inklusif yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

## REKOMENDASI

Kepala sekolah perlu konsisten dalam menerapkan Disarankan untuk terus mengembangkan kepemimpinan transformasional melalui perencanaan strategis jangka panjang, peningkatan kapasitas manajerial, kemitraan eksternal, serta penguatan kompetensi guru, dukungan kebijakan dari dinas pendidikan, dan perluasan kajian penelitian guna mendukung inovasi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrin, & Arwidayanto. (2014). *Kepemimpinan kependidikan dalam pengembangan budaya mutu (Principal leadership quality culture)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Third edition manual and sampler set*. Mind Garden.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.  
[https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN\\_ORGANISASI\\_Teori\\_dan\\_Prakti/ydviEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/KEPEMIMPINAN_ORGANISASI_Teori_dan_Prakti/ydviEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Danim, S. (2006). *Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara. (2011). *Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lesilolo, M. K., Riry, J., & Matatula, E. A. (2013). Pengujian viabilitas dan vigor benih beberapa jenis tanaman yang beredar di pasaran kota Ambon. *Agrologia*, 2(1), 288783.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2022). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui gerakan literasi dan numerasi. *Socio Politica*, 12(2), 73-80.
- Nurhida. (2024). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Negeri Pembina Praya Timur* (Tesis). Universitas Mataram, Mataram.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroyya, N. (2018). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (studi multi kasus di MTs Negeri Bandung dan SMP Negeri 1 Tulungagung)* (Disertasi Doktoral). IAIN Tulungagung.
- Syukriya, A. (2022). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pembelajaran (studi kasus di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang)* (Tesis). Universitas Islam Negeri.
- Tarup, M., Rusdiawan, R., & Wilian, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ketua yayasan pondok pesantren dan sistem pengambilan keputusan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah se-Kecamatan Praya Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1).