
**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA KECAMATAN CIKOLE KOTA
SUKABUMI**

Muh. Abdul Aziz

*¹Manajemen Retail, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

e-mail: muhammadaziz085@ummi.ac.id

*Corresponding author: muhammadaziz085@ummi.ac.id

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 10-06-2023

Revisi: 15-06-2023

Disetujui: 20-06-2023

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Sekolah, pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi. Gaya Kepemimpinan difokuskan pada charismatic leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration. Adapun Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian difokuskan di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru, dan Tenaga Kependidikan sebanyak 15 orang. Analisis data dilakukan dengan memilih jawaban yang diperoleh dari informan kemudian dikumpulkan untuk dianalisis serta diambil kesimpulan. Analisis data yang digunakan adalah triangulasi data. Hasil penelitian didapatkan, 1) charismatic leadership dari Kepala Sekolah yaitu setiap membuat keputusan yang demokratis bersama tenaga pendidik, dan kepala sekolah selaku aktor dalam menjalankan kepemimpinan transformasional melakukan pendekatan musyawarah (open manajemen) untuk membuat sebuah keputusan. 2) inspirational motivation dari kepala sekolah ditunjukkan dengan membangun kemauan untuk meraih prestasi serta penanaman membangun budaya organisasi dan iklim organisasi yang positif tanpa adanya sikap diskriminatif. 3) Intellectual stimulation diantaranya kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang positif dengan mempererat human relations antar tenaga pendidik yang dibentuk melalui teamwork skill, komunikasi, pandangan yang sama pada visi dan misi. 4) individual consideration yaitu kepedulian Kepala Sekolah dalam mengembangkan karakter dan kinerja tenaga pendidik ke dalam berbagai pelatihan seperti pelatihan kurikulum merdeka, karya tulis ilmiah, Pendidikan Profesi Guru, dan Platform Merdeka Mengajar (PMM), serta Kepala Sekolah memberikan apresiasi kepada tenaga pendidik atas prestasi yang dicapainya.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformational, charismatic leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration

ABSTRACT

The purpose of this study aims to analyze the transformational leadership style applied by the Principal, in Junior High School in Cikole District, Sukabumi City. Leadership Style is focused on charismatic leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. The data collection technique is carried out through observation, interviews, and documentation. The research location was focused on Cikole District, Sukabumi City. The informants in this study were school principals, teachers, and education staff as

many as 15 people. Data analysis is carried out by selecting answers obtained from informants and then collected for analysis and conclusions. The data analysis used is data triangulation. The results of the study were obtained, 1) charismatic leadership from the principal, namely every democratic decision-making with educators, and the principal as an actor in carrying out transformational leadership takes a deliberation approach (open management) to make a decision. 2) Inspirational motivation from the principal is shown by Building the will to achieve achievements and planting building a positive organizational culture and organizational climate without discrimination. 3) Intellectual stimulation including the principal creates a positive work culture by strengthening human relations between educators formed through teamwork skills, communication, and the same view on the vision and mission. 4) individual consideration, namely the principal's concern in developing the character and performance of educators through various trainings such as independent curriculum training, scientific papers, Teacher Professional Education, and Platform Merdeka Mengajar (PMM), as well as the Principal gave appreciation to educators for their achievements.

Keywords: Transformational leadership, charismatic leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membuat persaingan semakin ketat dan kemajuan teknologi semakin cepat, sehingga bisnis harus cepat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kemampuan suatu sekolah untuk berkembang seiring waktu ditentukan oleh keberhasilan strategi yang dimiliki oleh pemimpinnya. Di era ini, banyak sekolah baru bermunculan, baik tingkat sekolah Pendidikan usia dini, Pendidikan dasar, Pendidikan menengah dan tentunya Pendidikan tinggi. Kondisi ini memunculkan persaingan ketat antar sekolah, dan tidak dapat dihindari. Hanya sekolah yang memiliki kemampuan manajerial baik yang mampu bertahan, sedangkan sekolah yang manajerialnya lemah akan tersingkir dari persaingan ini. Dengan adanya persaingan yang begitu ketat, menuntut sekolah untuk terus memperbaiki, meningkatkan dan membenahi diri melalui pengembangan sumber daya manusia di sekolah secara maksimal (Zahari & Kaliannan, 2022). Sekolah dituntut untuk menghadapi tantangan yang berasal dari internalnya maupun dari eksternal, sehingga kelangsungan hidup sekolah tetap terjaga dan memiliki keunggulan dalam bersaing. Ada banyak hal yang dapat dilakukan sekolah untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dengan mengutamakan sumber daya manusia yang hebat dan berdaya saing (Ha-Vikström, 2018).

Faktor utama pendorong keberhasilan organisasi sekolah adalah fungsi kepemimpinan yaitu Kepala Sekolah. Seorang Kepala Sekolah dapat memberikan sejumlah kontribusi untuk mempromosikan kesuksesan organisasi, termasuk meningkatkan kinerja melalui inovasi, meningkatkan efektivitas guru, mengurangi konflik, serta mendorong dedikasi menjadi prinsip utama organisasi (Andersen et al., 2018). Organisasi membutuhkan pemimpin saat ini, terutama ketika berhadapan dengan kondisi lingkungan yang berubah tak terduga, agar orang-orangnya dapat bekerja sesuai visi, misi, dan tujuan organisasi (Rawat, 2015). Kemunculan pandemic covid-19 membuat seorang Kepala Sekolah mengambil suatu langkah dalam memotivasi guru untuk memiliki keunggulan dan kemandirian, termasuk mendesak mereka untuk menentukan tanggung jawab otoritas suatu pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan peraturan pemerintah, serta tetap berupaya memenuhi tuntutan kebutuhan sekolah, hingga kondisi pasca pandemi (Nguyen et al., 2023).

Sebuah organisasi dalam mencapai kesuksesannya, tentunya menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, yaitu gaya kepemimpinan yang turut dipengaruhi oleh perkembangan budaya dalam organisasi (Wisetsri, 2020). Kepemimpinan pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu kepemimpinan transformational dan kepemimpinan transaksional (Hoogetboom & Wilderom, 2019). Menurut Pieterse dan Van Knippenberg dalam (Berkovich & Eyal, 2021) melalui perubahan moral, keyakinan, minat, dan nilai pengikut, kepemimpinan transformasional memotivasi orang untuk mengungguli harapan dan membantu mereka melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri. Kepemimpinan transformasional secara langsung merangsang terbentuknya motivasi individu untuk meraih tujuannya, yang di mana tujuan tersebut selaras dengan tujuan organisasi (Akter et al., 2021; Torrington et al., 2016). Kepemimpinan transformational ini mencakup empat dimensi perilaku, yaitu (1) melayani, (2) memotivasi, (3) mendorong, (4) memberikan dukungan (Biron et al., 2011). Sedangkan kepemimpinan transaksional adalah hubungan pertukaran di mana pemimpin menjelaskan apa yang diharapkan dari pengikut (Berkovich & Eyal, 2021). Kepemimpinan transaksional mencakup dua dimensi perilaku, yaitu (1) menetapkan tujuan dan memberikan penghargaan, (2) mengawasi dan mengambil tindakan jika terjadi penyimpangan (Byrne et al., 2012).

Sangat penting bagi para Kepala Sekolah untuk memiliki peran dalam pengembangan budaya sekolah karena para unsur pendidikan memandang mereka secara langsung atau tidak langsung sebagai panutan (Decramer et al., 2013). Dengan demikian, figure Kepala Sekolah di dalam Sekolah memprakarsai proses individu mengadopsi perilaku dan menciptakan nilai (Fletcher & Perry, 2001). Selain memberikan contoh yang baik, Kepala Sekolah secara aktif mendesak guru mereka untuk berkomitmen dalam mengembangkan sekolah (Saputra et al., 2022). Oleh karena itu, hubungan antara budaya yang dipupuk oleh seorang pemimpin dan kinerja organisasinya dapat diprediksi (Harb & Sidani, 2019). Adanya konsep yang mendorong guru untuk mengembangkan visi dan misi yang konsisten dengan tujuan organisasi, studi tentang kepemimpinan transformasional menjadi menarik. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di dalam sekolah dapat dilakukan secara profesional dan sesuai dengan tujuan individu maupun tujuan organisasi (Ahmed et al., 2020).

Gaya kepemimpinan seorang Kepala Sekolah secara teoritis memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Pendidikan (Nurodin et al., 2023). Kesenjangan pemerataan pendidikan menjadi hal yang penting untuk dikaji, mengingat upaya-upaya untuk mempersempit ketidaksetaraan pendidikan sangat penting dan dapat menjadi dasar bagi pembangunan yang lebih inklusif (Alhidayatullah et al., 2023). Perbedaan kualitas pendidikan yang diterima seorang anak akan mempengaruhi kehidupan di masa mendatang. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah merupakan karakter kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan pada tataran nilai. Tipe kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada perkembangan organisasi (Jensen, 2018). Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah mampu mengajak seluruh unsur Pendidikan untuk secara teguh menghadapi tujuan yang lebih baik daripada sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek. Meskipun tipe kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang ideal, tetapi pemimpin transformasional tidak selamanya stabil, dan cenderung menimbulkan komunikasi yang rendah. Berdasarkan paparan di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Sekolah, pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi Jawa Barat.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Para ahli mendefinisikan kepemimpinan secara berbeda-beda, tetapi secara umum

kepemimpinan mengacu pada interaksi antara pemimpin (*leader*) dan yang dipimpin (*follower*) (Locander et al., 2002). Menurut (Locander et al., 2002) lebih lanjut diklarifikasi bahwa kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin mempengaruhi yang dipimpin, tetapi hubungan antara keduanya menguntungkan kedua belah pihak. Sedangkan (Lok & Crawford, 2004) memandang kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi dalam upaya menetapkan dan mencapai tujuan. Sejalan dengan uraian di atas, (Andrew & Field, 1998) menyimpulkan bahwa kepemimpinan membutuhkan kehadiran tiga komponen utama: pemimpin, yang dipimpin, dan interaksi mereka. Tanpa ketiga komponen penting ini, kepemimpinan tidak akan ada.

Beberapa pakar telah mencoba untuk menilai dan mendefinisikan faktor-faktor kepemimpinan sepanjang sejarah perkembangan konsep tersebut, menghasilkan berbagai konseptualisasi kepemimpinan (Jones, 2019). Studi tentang kepemimpinan pertama-tama dikonsentrasikan pada kepribadian, atau ciri-ciri seorang pemimpin yang efektif (Józefowicz, 2017). Menurut teori kepribadian (*traits theory*), kemampuan memimpin secara efektif merupakan sifat bawaan yang membedakan seorang pemimpin dengan bukan pemimpin. Studi kemudian bergeser ke pendekatan perilaku dan gaya kepemimpinan karena banyak orang tidak setuju dengan teori kepribadian ini dan percaya bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan (Stempel et al., 2015). Prinsip mendasar dari strategi baru ini adalah bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang menunjukkan perilaku demokratis dan partisipatif. Bentuk kepemimpinan ini dianggap ideal, namun strategi ini juga menuai kritik karena dianggap mengabaikan aspek situasional dan kontekstual, menurut kritikus yang percaya bahwa keberhasilan kepemimpinan tergantung pada skenario dan lingkungan di mana ia digunakan (Ogbonna & Harris, 2000). Gagasan transaksional (kepemimpinan transaksional) dan transformasional (kepemimpinan transformasional) telah berkembang dan menarik minat banyak akademisi dan praktisi selama dua puluh tahun terakhir (Locander et al., 2002). Konsep ini dipopulerkan oleh (Bass, 1985) ini dapat mempertimbangkan ide-ide kepemimpinan dari berbagai perspektif, termasuk pendekatan perilaku, situasional, dan kontingensi.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan didefinisikan sebagai motivasi yang mempengaruhi orang-orang untuk memiliki visi yang sama untuk dicapai, dan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai penciptaan perubahan positif dan berharga pada bawahan dengan meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja mereka melalui metode yang berbeda (Bastari et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional mengacu pada perilaku pemimpin dalam membantu bawahannya mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, sesuai dengan nilai dan kepentingan yang dimiliki. Empat kualitas yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu diperlukan untuk seorang pemimpin transformasional (Zhu & Akhtar, 2014). Pengaruh ideal memiliki arti bahwa seorang pemimpin akan dihormati dan dipercaya karena kepercayaan dirinya, sikap ideologis, perilaku dan emosionalnya (Abbasi, 2017). Pemimpin harus memiliki visi dan semangat yang dapat membuat bawahannya mengikuti perintahnya dengan tulus. Motivasi inspirasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan pesonanya untuk menyampaikan tujuan organisasi, sehingga menimbulkan optimisme dan harapan bawahan terhadap perkembangan dan masa depan perusahaan (Aker et al., 2021). Motivasi inspirasional yaitu perilaku pemimpin dalam menciptakan motivasi bagi pengikutnya, dengan meningkatkan visi pribadi dan visi organisasi (Al Draj & Al Saed, 2023). Motivasi inspirasional diungkapkan ketika para pemimpin memiliki visi yang jelas tentang masa depan, menetapkan tujuan, dan memiliki kepercayaan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Stimulasi intelektual artinya seorang pemimpin harus

mendorong bawahannya untuk meningkatkan pengetahuan, kreativitas, dan merenungkan masalah secara mendalam. Stimulasi intelektual menunjukkan perilaku pemimpin untuk mendorong gaya berpikir pengikut yang tidak stereotip dan perspektif baru untuk mencapai tujuan atau memecahkan masalah. Stimulasi intelektual pemimpin dirasakan ketika pemimpin mempromosikan kemajuan pengikutnya (Harb & Sidani, 2019). Pertimbangan individual artinya seorang pemimpin menghormati dan memperhatikan bawahannya. Bawahan akan merasa menjadi bagian penting dari tim dan selanjutnya akan bekerja lebih keras. Pertimbangan individu mengacu pada perlakuan pemimpin terhadap pengikut sebagai individu dengan karakteristik yang berbeda, bukan sebagai anggota tim biasa, dan pengakuan pemimpin terhadap kebutuhan, kemampuan, dan keinginan individu pengikut.

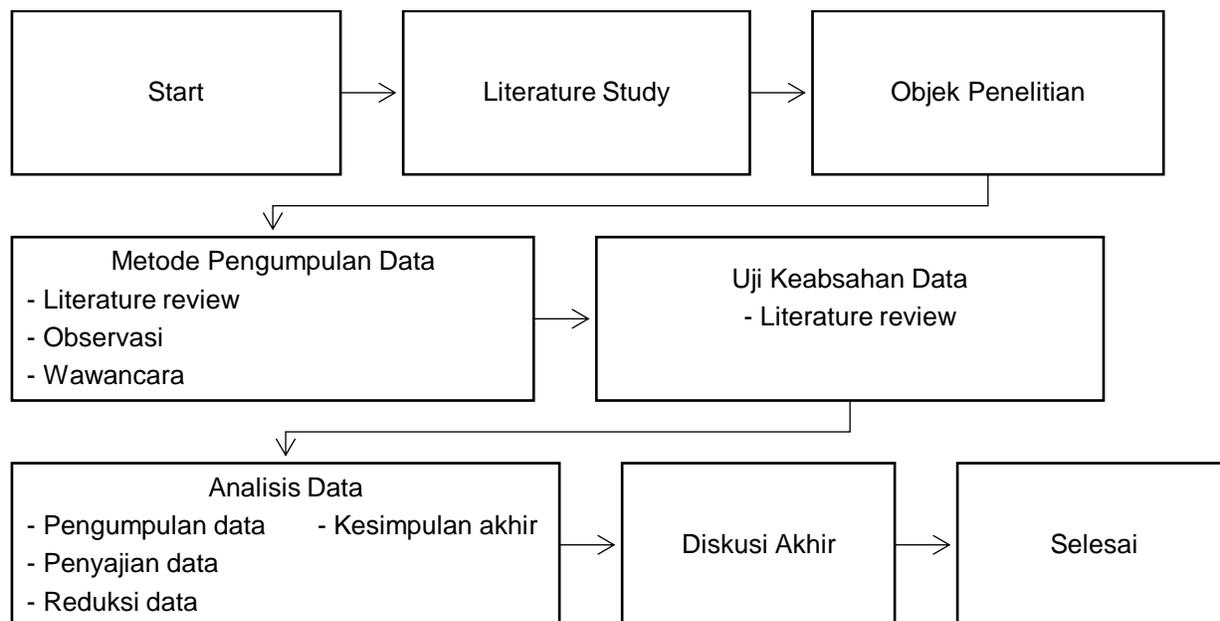
Menurut (Bass, 1985) ada empat komponen seorang pemimpin mentransformasikan bawahannya, yaitu:

1. Charismatic leadership, merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membangkitkan bawahannya sehingga memiliki kepercayaan dan keyakinan.
2. Inspirational motivation, merupakan pemimpin yang selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan pekerjaan yang menantang, antusiasme dan optimisme. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahannya memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.
3. Intellectual stimulation, merupakan pemimpin yang selalu menstimuli bawahannya secara internal, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan setiap masalah. Selain itu, pemimpin mengerjakan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.
4. Individualized consideration, merupakan pemimpin yang memberikan perhatian kepada bawahannya secara individual, seperti: kebutuhan bawahannya untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada bawahannya sehingga dapat tumbuh dan berkembang.

METODE PENELITIAN

Objek yang menjadi bahasan dalam penelitian ini meliputi karismatik leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Sedangkan yang menjadi objek penelitian / informan adalah Kepala Sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, Sekolah Menengah Perama di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga dalam prosedur penelitiannya yaitu menghasilkan data deskriptif, yaitu baik berupa ucapan, perilaku maupun fenomena yang ditemukan ketika terjun langsung kelapangan untuk mengamati Objek dan Subjek yang akan diteliti (Sugiyono, 2019). Menurut (Creswell, 2016) adalah *the intent of qualitative research is to understand a particular social situation, event, role, group or interaction. It is largely an investigate process where the researcher gradually makes sense of a social phenomenon by contrasting, comparing, replicating, cataloguing and classifying the object of study.* Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan suatu deskripsi atau gambaran tentang suatu keadaan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi Pustaka, observasi, dan wawancara. Untuk menguji keabsahan data penelitian menggunakan Teknik triangulasi data yang bertujuan untuk mendapatkan temuan atau interpretasi secara akurat dan kredibel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif, yaitu analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data atau pada saat observasi dan wawancara. Adapun langkah-langkah praktis yang dilakukan pada saat analisis data adalah (1) pengumpulan

data, yaitu data yang ditemukan dilapangan bisa melebihi keinginan penulis maka penulis harus menuliskan data tersebut secara rinci, karena semakin lama peneliti terjun ke lapangan semakin kompleks pula data yang akan diperoleh. (2) penyajian data, yaitu mengumpulkan informasi, pengambilan tindakan, penyajian data kualitatif baik berupa grafik, gambar, atau tabel, (3) reduksi data, yaitu menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang informasi yang tidak perlu, dan mengorganisasi data. dan pengambilan tindakan. (4) kesimpulan akhir, memverifikasi kembali data dan menarik kesimpulan atas data, kesimpulan akhir diambil ketika data sudah jenuh (saturated) dan setiap penambahan data baru hanya berarti tumpang tindih (redundant). Sample dalam penelitian adalah Kepala Sekolah sebagai informan utama, guru, dan tenaga kependidikan sebagai informan penunjang, Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi sebanyak 15 orang.



Gambar 1. Diagram Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Percentage
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	8	53,3%
	Perempuan	7	46,7%
2.	Tingkat Pendidikan		
	Sarjana (S1)	9	60%
	Sarjana (S2)	6	40%
3.	Jabatan		
	Tenaga Kependidikan	4	26,7%
	Guru	5	33,3%
	Kepala Sekolah	6	40%
	Jumlah	15	100%

Kepemimpinan Transformational

Secara konseptual gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun secara makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang saling mempengaruhi antar individu, sementara sudut pandang secara makro berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses mobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan (Komariah dan Triatna, 2008). Pemimpin transformasional membantu anggota tumbuh dan berkembang untuk menjadi seorang pemimpin, yaitu dengan cara memberikan tanggapan atas kebutuhan pengikut individu. Dengan memberdayakan pengikut dan dengan menyelaraskan tujuan serta sasaran individu pengikut (anggota), pemimpin, kelompok, dan organisasi yang lebih besar.

Karisma seorang pemimpin (Kepala Sekolah) dapat ditinjau dari cara mengambil keputusan dalam organisasi. Inspirational motivation dapat terlihat dari terrealisasinya visi dengan bawahan disertai dengan perilaku yang dapat diteladani dan selalu memberikan motivasi inspiratif kepada guru dan tenaga kependidikan. Intellectual stimulation yaitu dapat dilihat dari budaya kerja yang diterapkan. Sedangkan individualized consideration dapat dilihat dari pengembangan profesionalisme unsur Pendidikan, dalam hal ini adalah guru. Tanggapan informan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tanggapan Informan

No	Keterangan	Tanggapan
1.	Charismatic Leadership	Dalam mengambil sesuatu hal apalagi suatu masalah yang pertama kepala Sekolah mengumpulkan data terlebih dahulu jadi tidak satu pihak, pengambilan data itu dari beberapa pihak, dan pengumpulan data dalam meningkatkan prestasi sekolah itu dari berbagai unsur disekolah. Kemudian fakta dan data yang dimiliki diklarifikasi dan di validasi kepada guru-guru dalam bentuk forum terbuka yang disebut dengan rapat sekolah atau KKG sekolah yang disini dilaksanakan secara rutin 1 bulan atau 2 bulan 1x. tergantung kesibukan pekerjaan kepala sekolah. Kemudian kesimpulan hasil mufakat dari musyawarah menjadi dasar dan masukan dari berbagai pihak.
2.	Inspirational Motivation	Kepemimpinan yang menjadi sumber inspirasi yaitu selalu bekerjasama, membimbing, memberitahu dan menegur. Untuk membangun perkembangan pendidikan mereka bergabung di telegram, sebab disana ada materi dan pembelajaran yang selalu di share.
3.	Intellectual Stimulation	Budaya kerja itu diciptakan tentunya harus berdasarkan komunikasi, sehingga organisasi dan tatanan tertentu memiliki motivasi. Kemudian bagaimana caranya memiliki aturan kerja, program. sehingga program tersebut tersosialisasikan kepada guru dan dapat dilaksanakan. Jika ingin menciptakan kerja budaya yang positif, maka harus menanamkan sikap profesional.
4.	Individual consideration	Untuk pengembangan kompetensi guru atau profesionalisme yaitu dengan memberikan motivasi untuk belajar keningkat yang lebih tinggi atau lanjut kejenjang Pendidikan yang lebih tinggi (S2). Kemudian mengadakan KKG kelas /sekolah. KKG sekolah ini adalah dengan saling tukar ilmu. KKG guru ini tentunya untuk meningkatkan kompetensi guru. Kemudian sebagai media belajar mandiri dalam menguasai IPTEK, seperti membuat youtube, Instagram, tiktok, dan lain-lain.

Pembahasan

Charismatic Leadership

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam membuat keputusan yang demokratis bersama tenaga pendidik kepala sekolah selaku aktor dalam menjalankan kepemimpinan transformasional melakukan pendekatan musyawarah untuk membuat sebuah keputusan. Hal ini dapat tercermin dari kegiatan rapat yang dilakukan di sekolah dengan melibatkan para guru untuk mendapatkan suatu keputusan yang baik dalam memecahkan suatu permasalahan, pemimpin bertindak

sebagai fasilitator dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di ruang lingkup sekolah yang meliputi berbagai permasalahan salah satunya terkait dengan anggaran, pembangunan infrastruktur dan masalah internal yang harus segera diselesaikan dengan adanya planning dan upaya untuk memecahkan masalah dengan bijak dan pendekatan lainnya dengan menggunakan tindakan pembuatan keputusan yang bersifat situasional mengingat keputusan berlandaskan dari permasalahan yang krusial, kepentingan yang signifikan dan hal yang tidak dapat diprediksi.

Inspirational Motivation

Berdasarkan tanggapan dari para informan yang sudah diwawancarai terkait inspirational motivation, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di kecamatan sukalarang agar menciptakan motivasi inspirasi bagi tenaga pendidik maupun siswa yaitu melalui sikap toleran, transparan, informatif, inovatif dan mementingkan citra dalam membangun organisasi yang baik. Secara teoritis sikap yang paling kentara dalam konteks perilaku pemimpin transformasional yang mampu menjadi sumber inspirasi bagi komponen organisasi pendidikan untuk menjadi pemimpin atas diri mereka sendiri, menumbuhkan kepercayaan diri mereka dan memenangkan hati mereka.

Intellectual Stimulation

Tanggapan dari informan terkait intellectual stimulation dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menciptakan budaya kerja yang positif setiap pemimpin dan tenaga pendidik mengaktualisasikan budaya tersebut dengan dengan baik, seperti adanya komunikasi yang efektif dalam lingkungan organisasi agar menciptakan komunikasi organisasi tanpa gangguan, penciptaan budaya kerja yang kooperatif akan menciptakan iklim kerja yang supportif, selain itu faktor dari pemimpin sangat berperan penting dalam merealisasikan budaya kerja yang positif tersebut melalui kebijakan yang dibuat di lingkungan pendidikan diantaranya adalah penanaman nilai-nilai religius, sikap non diskriminatif kepala sekolah dan kedisiplinan.

Individual Consideration

Tanggapan dari informan terkait individual consideration dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik dan cara pemimpin mengembangkan profesionalisme tersebut yang menjadi kebutuhan dasar dalam mencapai karier dan status dalam dunia Pendidikan diantaranya dengan mengadakan pelatihan atau melibatkan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan yang sifatnya berbayar dan tidak berbayar, khususnya pada saat menghadapi kurikulum merdeka ada beberapa pelatihan yang sering diagendakan oleh pemerintah diantaranya adalah *PPG (Pendidikan Profesi Guru)*, *meningkatkan kemampuan dalam bidang KTI atau karya tulis ilmiah*, Platform Merdeka Mengajar (PMM) adalah platform teknologi yang disediakan untuk guru dan kepala sekolah dalam mengajar, belajar, dan berkarya, kemudian pengimplementasian profesionalisme tenaga pendidik dan kepala sekolah melalui penerapan nilai-nilai secara nyata di lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari wawancara terkait Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Cikole Kota Sukabumi, yang terdiri dari charismatic leadership yaitu setiap membuat keputusan yang demokratis bersama tenaga pendidik, dan kepala sekolah selaku aktor dalam menjalankan kepemimpinan transformasional melakukan pendekatan musyawarah (open manajemen) untuk membuat sebuah keputusan. Kepala sekolah yang inspirational leadership didasarkan dari rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*), dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), serta membangun kemauan untuk

meraih prestasi serta penanaman membangun budaya organisasi dan iklim organisasi yang positif tanpa adanya sikap diskriminatif kepala sekolah kepada tenaga pendidik dan adanya apresiasi kepada tenaga pendidik yang ditinjau dalam bentuk memotivasi, memberikan apresiasi dalam bentuk material dan nonmaterial oleh pemimpin. Selanjutnya dari komponen *intellectual stimulation* diantaranya kepala sekolah menciptakan budaya kerja yang positif seperti mempererat human relations antar tenaga pendidik yang dibentuk melalui teamwork skill, komunikasi, pandangan yang sama pada visi dan misi selain itu pemimpin menyesuaikan dengan perkembangan zaman yaitu melek terhadap mobilisasi teknologi digital yang diimplementasikan kedalam pelatihan sebagai wadah tenaga pendidik untuk mengembangkan skill digitalisasi. Dan komponen *individual consideration* yang terdiri dari kepedulian pemimpin dalam mengembangkan karakter dan kinerja tenaga pendidik kedalam berbagai pelatihan seperti pelatihan kurikulum merdeka, KTI atau karya tulis ilmiah, PPG (Pendidikan Profesi Guru) maupun Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan pemimpin memberikan apresiasi kepada tenaga pendidik atas prestasi yang telah dicapai. Diharapkan hasil riset ini dapat dijadikan acuan bagi Dinas Pendidikan terkait kepemimpinan transformasional di Sekolah. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan transformasional. Serta saran untuk penelitian ke depannya agar dapat menambah bahasan terkait gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi, memperluas objek penelitian dengan melibatkan banyak sekolah baik tingkat SD, SMP, SMA, serta menambahkan metode penelitian kuantitatif agar hasil dapat tergambar dengan jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, B. (2017). Transformational leadership and change readiness and a moderating role of perceived bureaucratic structure: An empirical investigation. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 35–44. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.03](https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.03)
- Ahmed, R., Philbin, S. P., Cheema, F. A., & Author Riaz Ahmed, C. (2020). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW OF PROJECT MANAGER'S LEADERSHIP COMPETENCIES*. <https://ssrn.com/abstract=3884750>
- Akter, K. M., Mei Tang, S., & Adnan, Z. (2021). Transformational leadership and quality of work life: A mediation model of trust climate. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 161–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.14)
- Al Draij, F., & Al Saed, R. (2023). Mediating role of employee empowerment for transformational leadership and job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 59–68. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.06](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.06)
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L., & Holm-Petersen, C. (2018). Achieving High Quality Through Transformational Leadership: A Qualitative Multilevel Analysis of Transformational Leadership and Perceived Professional Quality. *Public Personnel Management*, 47(1), 51–72. <https://doi.org/10.1177/0091026017747270>
- Andrew, S., & Field. (1998). Self-Efficacy as a Predictor of Academic Performance in Science. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 596–603.
- Bass. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectatio*. Academic Press.

- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(04), 1355–1372. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2021). Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Moral Reasoning. *Leadership and Policy in Schools*, 20(2), 131–148. <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1585551>
- Biron, M., Farndale, E., & Paauwe, J. (2011). Performance management effectiveness: Lessons from world-leading firms. *International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 294–311.
- Byrne, Z., Pitts, V., Wilson, C., & Steiner, Z. (2012). ‘Trusting the fair supervisor: The role of supervisory support in performance appraisals. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 129–147.
- Creswell, J. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Decramer, A., Smolders, C., & Vanderstraeten, A. (2013). Employee performance management culture and system features in higher education: Relationship with employee performance management satisfaction’. *International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 352–371.
- Fletcher, C., & Perry, E. (2001). ‘Performance appraisal and feedback: A consideration of national culture and a review of contemporary and future trends’, in N. Anderson et al. (eds). *International Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. Beverley Hills, CA: Sage.
- Harb, B., & Sidani, D. (2019). Transformational leadership for organizational change in the Lebanese public sector. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 17, Issue 2, pp. 205–216). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.15](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.15)
- Ha-Vikström, T. (2018). The People, Process and Goal Model versus the Sand Cone Model of Transformational Leadership: Critical Evaluation. *Management*, 71–90. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.71-90>
- Hoogeboom, M. A. M. G., & Wilderom, C. P. M. (2019). Advancing the Transformational–Transactional Model of Effective Leadership: Integrating two Classic Leadership Models with a Video-Based Method. *Journal of Leadership Studies*, 13(2), 23–46. <https://doi.org/10.1002/jls.21655>
- Jensen, U. T. (2018). Does Perceived Societal Impact Moderate the Effect of Transformational Leadership on Value Congruence? Evidence from a Field Experiment. *Public Administration Review*, 78(1), 48–57. <https://doi.org/10.1111/puar.12852>
- Jones, T. L. (2019). A new transformational leadership: A Meadian framework for a new way forward. *Leadership*, 15(5), 555–575. <https://doi.org/10.1177/1742715018777341>
- Józefowicz, B. (2017). Diversity Management and Trust: Systematic Literature Review. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*, 4(4), 51. <https://doi.org/10.12775/jcrl.2017.027>
- Locander, W. B. , F., Hamilton, D., & Ladik, J. S. (2002). Developing a leadership- rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5(1), 149–163.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Management Development*, 23(1), 321–337.
- Nguyen, V. Q., Turner, N., Barling, J., Axtell, C. M., & Davies, S. (2023). Reconciling general transformational leadership and safety-specific transformational leadership: A paradox perspective. *Journal of Safety Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.12.006>

- Nurodin, I., Alhidayatullah, A., & Sudarma, A. (2023). The Role Of Leadership And Motivation In Improving Employee Performance. *HBR Husnayain Business Review*, 3(1), 43–49. <https://doi.org/10.54099/hbr.v3i1.539>
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766–788.
- Rawat, S. R. (2015). Impact of transformational leadership over employee morale and motivation. *Indian Journal of Science and Technology*, 8, 25–34. <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8iS6/62118>
- Saputra, I., Rini, R., & Hariri, H. (2022). Principal's Transformational Leadership in Education Era 4.0: A Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review*, 5(8), 2852–2860. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V5-i8-07>
- Stempel, C. R., Rigotti, T., & Mohr, G. (2015). Think transformational leadership – Think female? *Leadership*, 11(3), 259–280. <https://doi.org/10.1177/1742715015590468>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2016). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. www.pearson.com/uk
- Wisetsri, W. (2020). The Influence of Leadership, Work Motivation and Organizational Culture on Job Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(5), 7336–7350. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i5/pr2020768>
- Zahari, N., & Kaliannan, M. (2022). Antecedents of Work Engagement in the Public Sector: A Systematic Literature Review. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X221106792>
- Zhu, Y., & Akhtar, S. (2014). How transformational leadership influences follower helping behavior: The role of trust and prosocial motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 373–392. <https://doi.org/10.1002/job.1884>