

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMKN 13 SURABAYA

Lilik Suhartatik

liliksuhartatik41@guru.smk.belajar.id

Universitas Negeri Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah SMKN 13 Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan menggunakan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi dan pengumpulan dokumen. Responden utama adalah kepala sekolah, dua orang guru juga berperan sebagai informan pendukung serta siswa ketua Osis. Analisis data dilakukan secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 13 Surabaya dapat diidentifikasi melalui empat indikator yang dijelaskan oleh Bernard M. Bass. (1) Perilaku Pengaruh yang diidealkan, kepala sekolah telah menjadi panutan bagi guru dan anggotanya dengan memberikan contoh-contoh perbuatan atau gagasan yang baik dalam meraih atau mendapatkan program bantuan dari pemerintah; (2) Perilaku motivasi inspirasi, Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada seluruh anggota yang berada disekitar sekolah, motivasi tersebut tidak hanya dengan ucapan saja tetapi beliau membuat motivasi dalam bentuk banner/poster yang ditempel atau dipajang di lingkungan sekolah; (3) Perilaku pertimbangan diri, Kepala sekolah menjadi seorang mentor atau pelatih yang selalu memperhatikan setiap anggotanya agar bisa menjadi pribadi yang lebih; dan (4) Perilaku intelektual, Kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru atau staff lainnya dengan mengikuti pelatihan atau workshop agar guru dapat menambah wawasan yang baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Sekolah Menengah Kejuruan.

ABSTRACT

This research aims to reveal the implementations of principal's transformational leadership in improving the school's quality of SMKN 13 Surabaya. The approach used in this research is qualitative, using descriptive methods. Data were collected through in-depth interviews, observation and document review. The main respondent was the principal, while two teachers also served as supporting informants and the leader of students organization. Data analysis was done descriptively. The results showed that the transformational leadership can be implemented by principals at SMKN 13 Surabaya identified by four indicators. It can be described by Bernard M. Bass. (1) Idealized Influence Behavior, the principal has become a role model for teachers and members by providing examples of good actions or ideas to reach prestige government program for SMK; (2) Inspirational Motivation Behavior, the principal always motivates all members around the school, the motivation is not only with words but he makes motivation in the form of banners / posters taped or displayed around the school; (3) Self-consideration behavior, the principal becomes a mentor or coach who always pays attention to each member to become more personal; and (4) Intellectual stimulation behavior, the principal provides opportunities for teachers or other staff by attending training or workshops.

Keywords: Transformational Leadership, Headmaster, Vocational High School.

PENDAHULUAN

Salah satu pilar penting dalam proses pendidikan formal adalah peran kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi ujung tombak bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Studi tentang keberhasilan

kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama sekolah. Bahkan Wahjosumidjo (2011: 82). menyebutkan “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”.

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Suryana 2020). Ini dapat diinterpretasikan sebagai sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memimpin sekolah sebagai contohnya. Menurut penelitian Fitrah (2017), peran kepala sekolah sangat vital dalam mencapai tujuan sekolah karena sangat membantu untuk menentukan maju atau mundurnya pendidikan. Analogi menggambarkan kepala sekolah sebagai nahkoda kapal, yang memegang kendali atas arah dan tujuan perjalanan kapal. Sama halnya dengan kapten kapal, kepala sekolah bertindak sebagai pengendali dan penentu arah gerak serta target sekolah yang dipimpinya. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah yang profesional harus ikut serta untuk menentukan tingkat keberhasilan lembaga pendidikan atau organisasinya karena ia memiliki dampak yang sangat signifikan dan idealis terhadap perkembangan lembaga pendidikan (Angelina & Karwanto, 2021)

Namun, meskipun memiliki beragam tugas yang penting, kadang-kadang beberapa dari tugas tersebut tidak terpenuhi. Contohnya, ada banyak sekolah di mana prestasi siswa rendah, kekurangan dalam pelatihan untuk siswa dan guru, kurangnya kemampuan guru dalam menerapkan manajemen pembelajaran yang efektif, kurangnya kompetensi guru dalam mengelola mata pelajaran sesuai dengan bidang keilmuan mereka. serta kurangnya respons dari staf pengajar dan administrasi dalam menanggapi kebutuhan siswa juga menjadi masalah yang sering dihadapi (Lukman & Gistituati, 2024).

Salah satu aspek utama dari fungsi kepemimpinan adalah mengenai pengelolaan perubahan. Kepemimpinan yang terkait dengan perubahan sering disebut sebagai kepemimpinan transformasional, Seperti yang dikatakan oleh Khazanah, (2019), bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah perilaku kepemimpinan yang mampu membuat perubahan dalam setiap individu yang terkait dengan organisasi untuk dapat mencapai performa yang baik.

Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional di sekolah menjadi sangat penting bagi kepala sekolah dalam memengaruhi anggota sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan pertumbuhan kapasitas guru dalam pengembangan diri mereka sendiri, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan pendidikan.

Bambang Wiyono, (2019) menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional, memiliki indikator beragam yang sejalan dengan Bernard M. Bass yang merumuskan empat kualitas pribadi dalam kepemimpinan transformasional, seperti yang dikutip oleh Muh.Minan, (2019), terdapat empat komponen dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: Perilaku Pengaruh Ideal, Simulasi Intelektual, Pertimbangan Individu, dan Motivasi Inspirasional. Valid Mayyis, (2022) menjelaskan lebih rinci bahwa perilaku Pengaruh Ideal adalah perilaku yang dihormati dan dijadikan contoh oleh bawahan, sementara Perilaku Stimulasi Intelektual mendorong bawahan untuk lebih kreatif dalam memberikan ide. Selanjutnya, perilaku Pertimbangan Individu mencakup mendengarkan keluhan bawahan, memberikan pendidikan, dan pelatihan kepada mereka. Sedangkan, perilaku Motivasi Inspirasional melibatkan memiliki visi dan misi untuk masa depan, serta memberikan dorongan dan optimisme kepada bawahan.

Kepemimpinan transformasional mencerminkan sifat inovatif dan inspiratif dari seorang pemimpin, yang mampu merumuskan visi yang jelas bagi organisasi dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Penelitian oleh Saputro, (2021) menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional dapat memberikan contoh bagi anggotanya pula agar menjadi kreatif dan inovatif, memiliki kemampuan memotivasi, memberikan pengaruh terhadap anggotanya sehingga dapat meningkatkan kesadaran didalam dirinya, dan mempromosikan kepentingan bersama demi kesejahteraan kelompok, organisasi, atau masyarakat secara keseluruhan.

SMKN 13 Surabaya adalah sebuah Sekolah Menengah Kejuruan negeri yang terletak di Jl. Bumi indah no 65 Surabaya. Sekolah ini berdiri tahun 2019. Sekolah negeri yang menempati gedung bekas dinas pendapatan daerah dan balai diklat Jawa Timur. Sekolah ini mendapat julukan sekolah laskar pelangi karena sekolah negeri satu-satunya di Surabaya barat yang lapangannya masih berupa tanah berpasir, debu berterbangan karena terbawa angin. Sekarang lapangan tersebut berubah menjadi lapangan yang sudah disemen dan dicat dengan indahnya. Selain itu, ruang kelas juga masih kurang sehingga ada kelas darurat untuk siswa belajar yang tidak layak untuk digunakan. Lulusan baru dua angkatan yaitu tahun 2022 dan 2023. Namun, telah berhasil mencetak lulusan dengan tingkat kelulusan mencapai 100%. Sekolah ini menawarkan dua program kejuruan, yaitu Teknik pemesinan (TPm) dan Desain Komunikasi visual (DKV). Kepala sekolah secara aktif mempertimbangkan peluang kerja bagi peserta didik dari kedua program tersebut, termasuk potensi untuk membuka usaha sendiri berdasarkan keahlian kejuruan yang diperoleh. Prestasi lulusan, seperti keberhasilan meraih juara pada kontes Lomba Kompetensi Siswa se-kota Surabaya pada bidang lomba jurusan teknik mesin, menunjukkan kualitas pendidikan yang diberikan sekolah ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2023), ditemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi dan menginspirasi staf pengajar untuk mencapai kinerja unggul serta memberikan dampak positif bagi seluruh komunitas pendidikan terutama dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, penelitian menjadikan SMKN 13 Surabaya yang dulunya sebagai sekolah yang kurang dalam pembangunan fisik sekolah maupun prestasi siswa dan guru sebagai objek penelitian karena potensi dan hasil yang menarik dari lembaga pendidikan tersebut, yang menunjukkan perkembangan yang berkelanjutan dan berpotensi untuk menjadi sekolah unggulan di berbagai sektor. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 13 Surabaya dapat memengaruhi perkembangan mutu sekolah secara keseluruhan.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bermaksud untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, yaitu implementasi gaya kepemimpinan transformasional di Sekolah Menengah Kejuruan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ninik et al.,2022) bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian di objek penelitian sehingga berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Sumber data dari penelitian ini adalah kepala sekolah sebagai informan kunci dan informan pendukung dua guru yang mengajar disekolah tersebut.

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini terdiri dari wawancara mendalam dan observasi lapangan. Proses penelitian dimulai dengan pengumpulan data melalui wawancara, yang kemudian diikuti oleh analisis data sesuai

dengan indikator kepemimpinan transformasional. Hasil analisis tersebut menghasilkan temuan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 13 Surabaya.

Wawancara di sini didefinisikan sebagai percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Sidiq,U dan Choiri, M 2019). Proses pengolahan data dilakukan deskriptive. Demikian, data diperoleh dari hasil wawancara dan observasi lapangan diceritakan dengan jelas untuk menggambarkan implemntasi sikap kepala sekolah dalam memajukan atau meningkatkan mutu sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti di SMKN 13 Surabaya, menunjukkan bahwa implementasi dari Kepemimpinan Transfromasional Kepala Sekolah di SMKN 13 Surabaya telah terlihat sesuai dengan keempat indikator yang didapatkan dengan wawancara narasumber. Berbagai jawaban terkait karakteristik dan sikap yang dimiliki oleh kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap perkembangan mutu sekolah. Seperti hasil penelitian dari Zulkifli & Rifma, (2020) tanpa adanya kepemimpinan kepala sekolah yang kokoh, maka kualitas akan menurun. Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti temukan melalui analisis terhadap data wawancara. Dengan demikian, pemaparan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut yang mempengaruhi perkembangan mutu sekolah dapat dipahami dengan lebih baik, dimana dapat memberikan pemahaman yang lebih sederhana tetapi mencakup semuanya.

Hasil Informan terkait implementasi Kepemimpinan Transformasional SMKN 13 Surabaya

Dari data didapatkan dari informan kunci dan informan pendukung, menunjukkan bahwa analisis mengenai implementasi kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah SMKN 13 Surabaya dapat mempengaruhi perkembangan mutu sekolah. Terdapat 4 implementasi yang dilakukan oleh kepemimpinan transformasional, yaitu sikap yang ideal, motivasi yang inspiratif, mempertimbangkan individu dan memberi stimulasi intelektual.

Pertama, Perilaku/sikap Idealized Influence dalam kepemimpinan transformasional di SMKN 13 Surabaya adalah kepala sekolah memiliki keinginan untuk melakukan suatu perubahan menjadi lebih baik serta memiliki keyakinan bahwa sekolah dapat lebih maju dikemudian hari seperti yang dilihat sampai saat ini SMKN 13 Surabaya masih berdiri tegap dan tetap berjuang untuk dapat mengembangkan sekolah, demikian sesuai dengan yang dikatakan oleh informan pendukung yaitu guru PKN (waka kurikulum) dan guru bahasa indonesia serta ketua OSIS bahwa kepala sekolah memiliki jiwa yang berwibawa. Suatu keyakinan dan konsisten tersebut didasari pula dari kolaborasi atau kerja sama dengan guru atau staff lainnya. Kepala sekolah mengimplementasikan kepemimpinan transformasionalnya dengan cara selalu mengingatkan kepada guru atau staff serta siswa untuk selalu mengedepankan akhlak sopan santun dalam perkataan atau perbuatan yaitu perihal kejujuran dalam perkataan dan perbuatan ataupun disiplin waktu dan perilaku disekolah seperti yang dilakukan oleh kepaka sekolah yaitu selalu datang tepat waktu dan berpakaian rapi sehingga dapat memberikan tauladan bagi anggota dan siswanya.

Selain itu, dengan memiliki ide yang besar untuk menggapai cita-cita, kondisi sekolah yang dahulu berbeda dengan sekarang begitupun sarana prasana sekolah yang sekarang sudah memiliki tempat praktek (bengkel) untuk jurusan teknik mesin yang layak. Kepala sekolah selalu mengikuti perkembangan informasi terkait adanya dana bantuan dari pemerintah seperti Dana bantuan teaching factory dan sekolah pusat keunggulan

(SMK PK). Di tahun 2023, SMKN 13 Surabaya mendapat bantuan teaching factory sehingga bisa menambah perlengkapan bengkel, membuat model pembelajaran seperti di lingkungan industri, dan menambah income atau pendapatan dari orderan pihak industri ke pihak sekolah. Program teaching Factory tidaklah mudah untuk mendapatkannya. Kepala sekolah memberi dukungan tim penyusun proposal tefa agar membuat sesuai dengan prosedur dan ketika ada seleksi wawancara dengan direktorat, kepala sekolah mengajak tim tefa untuk menyaksikan bagaimana prosedur dan tata cara dalam menjawab pertanyaan dari direktorat agar bisa dicontoh atau ditiru oleh guru lain yang mungkin suatu saat akan menjadi pimpinan. Bagi kepala sekolah, ilmu itu harus dibagikan. Sesuatu yang ideal itu harus dijadikan budaya kerja bagi para guru di lingkungan sekolah.

Setelah mendapatkan bantuan tefa, pada tahun 2024 kepala sekolah melanjutkan implementasi kepemimpinan transformasionalnya dengan cara selalu update informasi terkait bantuan pembangunan sekolah/ sarana prasarana melalui keikutsertaan tes seleksi program sekolah Pusat keunggulan. Berkat kepemimpinan beliau, tim sekolah PK berhasil mendapat bantuan SMK PK dari pemerintah pusat. Perubahan signifikan sangat dirasakan oleh pihak sekolah dengan adanya program sekolah Pusat Keunggulan. Ada 3 Aspek perubahan besar yaitu Pembangunan Bengkel Teknik mesin, Pembelian Alat praktek dalam jumlah besar dan peningkatan SDM Guru untuk pembelajaran. Untuk pembangunan bengkel mesin, perubahan besar terjadi karena bengkel tersebut bisa menampung 2 kelas baru untuk siswa. Sedangkan pembelian alat praktek bisa digunakan untuk pembelian alat bengkel dengan harga yang lumayan besar. Selanjutnya untuk pembelajaran diadakan 21 workshop untuk bapak ibu guru guna meningkatkan kompetensi dan SDM dalam hal pengajaran di kelas. Jadi, sosok kepala sekolah memberikan perubahan besar terkait mutu dan predikat sekolah sehingga menjadi sekolah pusat keunggulan.

Ditambahkan oleh informan, kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMKN 13 Surabaya mampu memberikan pengaruh positif dalam hubungan antara kepala sekolah dan warga sekolah, dengan konsep kepemimpinan transformasional warga sekolah merasa kagum dengan kedisiplinan beliau. Implementasinya dengan cara selalu datang ke sekolah tepat waktu atau sebelum jam masuk sekolah yaitu pukul 06.45 setiap harinya, selalu semangat dan gigih sehingga memberikan contoh langsung pada guru dan peserta didik. Dilihat dari sikap kepala sekolah SMKN 13 Surabaya sudah mencerminkan sebagai pimpinan yang menjadi panutan bagi anggotanya. kepala sekolah yang menjadikan warga sekolah sebagai partner kerja, selain itu ia menjadi roll model di dalam melaksanakan kepemimpinan dan dapat mengambil keputusan secara bijaksana.

Kedua, implementasi berupa Perilaku Motivasi Inspirasi dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 13 Surabaya yaitu terlihat bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada guru, siswa dan yang ada di lingkungan sekolah. khususnya selalu memberikan arahan kepada guru dan siswa dalam setiap kegiatan atau acara yang dilaksanakan, serta memiliki solusi apabila terdapat permasalahan yang terjadi di sekolah. Seorang kepala sekolah dapat menumbuhkan rasa percaya diri kepada guru dan siswa untuk selalu menanamkan harapan dalam segala hal dan rasa antusias terutama terkait dengan perlombaan atau pelatihan yang diikuti oleh guru atau siswa sehingga visi dan misi dapat terwujud.

Seperti yang dijelaskan Harsoyo, (2022), kepemimpinan transformasional dapat diukur terutama berkaitan dengan pengaruh pemimpin terhadap pengikutnya. Pemimpin mengubah dan memberikan motivasi pengikut dengan: (1) membuat mereka menyadari pentingnya hasil – hasil tugas, (2) membujuk mereka untuk melebihi kepentingan pribadi mereka demi organisasi atau lembaga serta (3) mengaktifkan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi. Tidak hanya memberikan motivasi dan bimbingan yang

inspirasi saja, tetapi kepala sekolah harus memiliki komunikasi yang baik antara guru dan seluruh anggota sekolah, pun dengan kepala sekolah juga bersifat dua arah atau timbal balik yang bisa disebut sebagai hubungan simbiosis mutualisme, apabila terdapat hal-hal yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam komunikasi maka kepala sekolah dapat memperbaikinya dan informasi pendukung dari wawancara dengan guru adalah kepala sekolah selalu memiliki kreatifitas tersendiri dalam memotivasi anggotanya yaitu selain dengan memberikan motivasi lewat kata dan kalimat, kepala sekolah membuat slogan atau poster di sekitar sekolah sehingga anggota selalu membaca dan ingat kalimat motivasi tersebut. Slogan 5S yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun selalu beliau implementasikan agar diteladani oleh semua warga sekolah. Dengan Adanya kebiasaan tersebut maka itu menjadi budaya unggul di sekolah kami SMKN 13 Surabaya.

Ketiga, Perilaku Individual Consideration (Pertimbangan Individu) dalam kepemimpinan transformasional di SMKN 13 Surabaya adalah pada saat guru atau siswa yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan. Apabila terdapat guru yang berprestasi atau guru yang menjalankan tugas nya dengan baik seperti membimbing siswa yang mengikuti lomba maka kepala sekolah memberikan penghargaan berupa sertifikat atau hadiah yang berupa barang maupun uang tunai dan memberikan apresiasi pula berupa sertifikat sebagai reward (hadiah) bagi siswa yang berprestasi. Seperti contoh, ada siswa juara Nasional kungfu diberi uang pembinaan oleh pihak sekolah karena telah mengharumkan nama sekolah. Kejuaraan tim paskibraka yang selalu memberi piala dan penghargaan untuk sekolah sehingga diberi apresiasi berupa uang pembinaan untuk satu tim paskibraka. Tetapi, sebaliknya bagi guru atau siswa yang melanggar tata tertib sekolah maka akan diberikan sanksi tetapi kepala sekolah pun memberikan toleransi pula terhadap pihak yang melakukan kesalahan tersebut dilihat sesuai batas kewajaran, artinya saat guru melanggar pertama maka diberikan peringatan lisan oleh kepala sekolah. Jika pelanggaran terus berlanjut atau cukup serius, kepala sekolah memberikan peringatan tertulis dengan sanksi yang diberikan berupa pemotongan tunjangan atau insentif, serta diberikan tugas tambahan dan apabila ketidaksiplinan terus berlanjut dan sudah melampaui batas maka sanksi yang diberikan berupa pembinaan oleh cabang dinas pendidikan kota Surabaya.

Toleransi bagi siswa pun sebenarnya tidak beda jauh hanya berbeda di bagian sanksi saja, melanggar tata tertib pertama diberikan peringatan lisan, apabila melanggar kembali dengan cukup kritis maka diberikan peringatan tertulis dan diberikan surat pemanggilan wali murid. Kemudian apabila tetap melanggar kembali setelah pemanggilan wali murid maka ia akan di skor dari sekolah, dan tahap akhir yaitu drop out. Selain itu kepala sekolah bersikap adil kepada guru dan staff lainnya untuk tidak membeda-bedakan dan selalu mempercayai guru dan staff lainnya bahwa guru tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik, dan ia selalu mengadakan rapat untuk forum evaluasi mingguan atau bulan dan selalu melibatkan guru dan staff dalam pengambilan keputusan serta memberikan pula kesempatan kepada setiap guru untuk bebas berpendapat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMKN 13 Surabaya selalu memperhatikan setiap kegiatan dari anggota atau staffnya, dan membimbing atau mengarahkan agar menjadi lebih baik. Sesuai dengan pendapat Armiyanti et al., (2023) bahwa Pemimpin transformasional sangat peka, hormat, dan selaras dengan kebutuhan dan aspirasi individu pengikut mereka. Mereka menggunakan keterampilan mendengarkan yang baik untuk meningkatkan kualitas interaksi yang dipersonalisasi untuk mengatasi, mendukung, membimbing, dan melatih perkembangan dan pertumbuhan pengikut mereka. Perbedaan individu diakui dan dirayakan seperti halnya perhatian khusus diberikan pada

gerakan kecil namun bermakna seperti mengingat nama dan percakapan serta membina komunikasi dua arah.

Keempat, implementasi Perilaku Simulasi Intelektual dalam kepemimpinan transformasional di SMKN 13 Surabaya adalah kepala sekolah selalu memiliki inovasi-inovasi yang baru terkait solusi atau ide baru yang bertujuan agar lembaga tersebut terus maju dan berkembang serta terkenal di lembaga-lembaga lain lewat jalur prestasi dan manajemen sekolah yang baik, kepala sekolah pun sangat memberikan kebebasan intelektual kepada guru dan stafnya dan tidak jarang kepala sekolah mengirimkan guru untuk mengikuti workshop atau pelatihan secara offline tingkat pemerintahan. Selain itu, beliau pernah mendatangkan narasumber ke sekolah dalam pelatihan pembatik dan selebihnya kepala sekolah pun sering mengirimkan guru mengikuti pelatihan atau workshop secara daring mengenai kompetensi guru. Serta mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan dan tak mengenal lelah untuk menuntut ilmu. Semua guru di dorong untuk mengikuti seleksi guru penggerak dan akhirnya ada 2 guru penggerak dari SMKN 13 Surabaya. Ada juga guru yang di support untuk melanjutkan study yaitu salah satunya peneliti ini.

Sesuai dengan temuannya, dalam penelitian Lestari, (2020) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dalam memberikan stimulasi intelektual harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Pemimpin transformasional melakukan dorongan, stimulasi kepada bawahan menggunakan seluruh kemampuannya untuk menjadi lebih, kreatif, mandiri dalam berpikir dan bekerja.

Demikian kepala sekolah SMKN 13 Surabaya sudah mengimplementasikan indikator kepemimpinan transformasional karena indikator-indikator tersebut dapat menjadi acuan untuk dapat mewujudkan perubahan yang lebih baik bagi suatu lembaga atau organisasi, pemimpin yang hebat yang bisa menjadi penentu arah bagi lembaganya. Sebagaimana disampaikan oleh Sugianto (2018), maju mundur sebuah organisasi tergantung pada seorang pemimpin karena pemimpinlah yang akan menentukan arah lembaga dalam mencapai tujuannya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan kewajibannya, kepala sekolah diharapkan bertindak secara profesional dengan mematuhi peran dan fungsi yang telah diamanatkan oleh peraturan yang berlaku. Hal ini telah membawa SMKN 13 Surabaya menuju perubahan yang sangat penting, yang tercermin dalam peningkatan potensi guru, fasilitas, dan prestasi siswa. Perubahan tersebut dapat dikaitkan dengan adanya seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

KESIMPULAN

Implementasi kepemimpinan transformasional Kepala sekolah SMKN 13 Surabaya dalam meningkatkan mutu sekolah sesuai dengan 4 indikator adalah: (1) Perilaku/ sikap pengaruh yang diidealkan, kepala sekolah telah menjadi panutan bagi guru dan anggotanya dengan memberikan contoh-contoh perbuatan atau gagasan yang baik; (2) Perilaku motivasi inspirasi, Kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada seluruh anggota yang berada disekitar sekolah, motivasi tersebut tidak hanya dengan ucapan saja tetapi beliau membuat motivasi dalam bentuk banner/poster yang ditempel atau dipajang di lingkungan sekolah; (3) Perilaku pertimbangan diri, Kepala sekolah menjadi seorang mentor atau pelatih yang selalu memperhatikan setiap anggotanya agar bisa menjadi pribadi yang lebih; dan (4) Perilaku intelektual, Kepala sekolah memberikan kesempatan

bagi guru atau staff lainnya dengan mengikuti pelatihan atau workshop agar guru dapat menambah wawasan yang baik.

Demikian, terlihat dari karakter-karakter tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Pemimpin akan menjadi contoh dan ditiru oleh guru dan siswa dengan memberikan motivasi dan mendorong untuk terus berkreasi dan berprestasi. Selain itu, pemimpin harus tegas apabila terdapat guru dan siswa yang melanggar aturan, karena hal tersebut menjadi pembiasaan bekal bagi siswa untuk dapat disiplin dalam waktu atau berpakaian, demikian, tidak hanya kepala sekolah saja yang berdiri tegak tetapi guru pun juga harus ikut serta didalamnya untuk perbaikan mutu akhlak. Kepala sekolah pun juga memberikan apresiasi bagi yang berprestasi serta memberikan sanksi bagi siapa saja yang melanggar aturan. Semuanya diberikan secara adil dan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, J. M., & Karwanto. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 1, 24–36.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Guru Perspektif Al-Qur'an. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 177–196.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Ibrahim, V. M., & Wildan, M. A. (2022). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGHADAPI PARIWISATA ERA DIGITAL. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 587-594- 587–594.
- Journal of Practice Learning and Educational Development*, 4(1), 1–6.
- Khasanah, U., & Pd, M. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan islam. *Jakad Media Publishing*.
- Lestari, A. A. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SMK DIPONEGORO 1 JAKARTA TIMUR. *INTELEKTUUM*, 1(1), 10–16.
- Lukman, C. A., & Gistituati, N. (2024). Kepemimpinan Transformasional kepala SMK negeri kota padang.
- Mahmudah, F. N. (2021). Analisis Data Penelitian Kualitatif Manajemen Pendidikan Berbantuan Software Atlas. Ti Versi 8. Uad Press.
- Minan, M. (2019). Praktik Kepemimpinan Tranformasional Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian
- Ninik Mega Pratiwi, & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944.
- Prayoga, A., Muharomah, R., & Sutarti, S. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'Arif Cilageni Kadungora. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 15(1), 33–44.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Smit, B., & Scherman, V. (2021). Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software for Scoping Reviews: A Case of ATLAS.ti. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 160940692110191. <https://doi.org/10.1177/16094069211019140>
- Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi di MAN 2 Probolinggo. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 160–175.
- Suryana, A. (2020). Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Pendidikan (Cetakan Pertama). CV Buku Langka Indonesia.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 74–83.
- Zulkifli, Z., & Rifma, R. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 37–52.