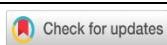


# PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA SEKOLAH YANG INOVATIF DAN KOLABORATIF DI SMPN 2 LUBUK ALUNG KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Yanti Azmaniar<sup>1</sup>, Srina Desmira<sup>2</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>3</sup>, Rusdinal<sup>4</sup>, Nellitawati<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: [yantiazmaniar5@gmail.com](mailto:yantiazmaniar5@gmail.com)



OPEN  
ACCESS



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1159>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 22 October 2025  
Final Revised: 24 November 2025  
Accepted: 27 November 2025  
Published: 20 December 2025

### Keywords:

Transformational Leadership,  
Innovative Culture,  
Collaboration, School Culture,  
SMPN 2 Lubuk Alung.



## ABSTRACT

*Transformational leadership is a leadership style that has the power to transform organisational behaviour, values, and culture through a process of motivating, inspiring, and encouraging innovative thinking. In the context of schools, the transformational leadership of the headteacher is a key factor in creating a collaborative work culture and a sustainable climate of innovation. This article aims to analyse how transformational leadership plays a role in building an innovative and collaborative school culture at SMPN 2 Lubuk Alung, Padang Pariaman Regency. The research uses a qualitative method with a literature study, namely analysing theories, empirical findings, and relevant articles from the last 10 years. The results of the study show that transformational leadership is capable of creating an innovation-oriented school culture through an inspiring vision, teacher empowerment, intellectual stimulation, and individual attention. This leadership also strengthens teacher collaboration through the formation of learning communities, effective communication, and the provision of space for cross-subject cooperation. This article provides a comprehensive overview of the role of the principal as an agent of change and recommendations for SMPN 2 Lubuk Alung in building a sustainable innovative and collaborative school organisational culture.*

## ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kekuatan untuk mentransformasi perilaku, nilai, dan budaya organisasi melalui proses memotivasi, memberikan inspirasi, serta mendorong pemikiran inovatif. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mewujudkan budaya kerja yang kolaboratif dan iklim inovasi yang berkelanjutan. Artikel ini bertujuan menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif di SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi pustaka, yaitu menganalisis teori, temuan empiris, dan artikel yang relevan dalam 10 tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan budaya sekolah yang berorientasi inovasi melalui visi yang inspiratif, pemberdayaan guru, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepemimpinan ini juga memperkuat kolaborasi guru melalui pembentukan komunitas belajar, komunikasi efektif, serta pemberian ruang bagi kerja sama lintas mata pelajaran.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Inovatif, Kolaborasi, Budaya Sekolah, SMPN 2 Lubuk Alung.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan bangsa, yang tidak hanya berfungsi sebagai wahana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter, budaya, serta kompetensi abad ke-21. Tantangan dunia pendidikan pada era Revolusi Industri 4.0 dan memasuki fase awal Society 5.0 menuntut sekolah untuk tidak hanya berfokus pada hasil akademik semata, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, kolaboratif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan. Dalam konteks ini, kepemimpinan sekolah memiliki peran yang sangat strategis, terutama kepemimpinan transformasional yang dipandang mampu mendorong perubahan positif dan membentuk budaya organisasi yang progresif. Budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif diyakini menjadi aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan serta mendorong pencapaian prestasi siswa dan guru secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, menciptakan visi bersama, serta mendorong perubahan perilaku anggota organisasi agar bergerak melampaui kepentingan pribadi menuju visi kolektif. Menurut Northouse (2021), kepemimpinan transformasional terbentuk melalui empat elemen utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Di bidang pendidikan, model kepemimpinan ini memiliki potensi besar untuk mendorong perubahan budaya kerja dan meningkatkan kinerja sekolah. Dengan memberikan motivasi yang inspiratif dan dukungan personal, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk berpikir kreatif, menciptakan pembelajaran inovatif, serta meningkatkan kolaborasi antarguru dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas.

Budaya sekolah merupakan elemen penting yang menentukan kualitas proses maupun hasil pendidikan. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Di sekolah, budaya tercermin dalam nilai, kebiasaan, aturan, gaya kerja, serta pola interaksi yang terjadi antara seluruh warga sekolah. Budaya sekolah inovatif adalah budaya yang mendorong kreativitas, keberanian mencoba hal baru, pemanfaatan teknologi, serta penerapan praktik-praktik pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan zaman. Sementara budaya kolaboratif merujuk pada suasana kerja yang mendukung kerja sama, keterbukaan, komunikasi efektif, serta saling mendukung antarguru, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya.

Dalam konteks SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman, tuntutan untuk membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif semakin mengemuka seiring perubahan kebijakan pendidikan nasional, seperti Kurikulum Merdeka yang menekankan fleksibilitas, kreativitas, pembelajaran berdiferensiasi, dan proyek kolaboratif. Implementasi kurikulum tersebut membutuhkan kepemimpinan yang visioner dan mampu memfasilitasi adaptasi sekolah dalam menghadapi kompleksitas tantangan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional berperan dalam menciptakan visi perubahan, memotivasi guru,

mendorong kolaborasi dalam komunitas belajar, serta menciptakan iklim yang mendukung inovasi pedagogis.

Banyak penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Al-Husseini & Elbeltagi (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi inovasi organisasi melalui penciptaan iklim yang mendukung kreativitas. Di Indonesia, penelitian oleh Suryani (2021) juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan budaya kolaboratif guru melalui penguatan visi, komunikasi interpersonal, dan motivasi kolektif. Temuan temuan ini menguatkan bahwa keberhasilan sekolah dalam menciptakan lingkungan yang inovatif tidak terlepas dari kualitas kepemimpinan.

Namun demikian, membangun budaya sekolah bukanlah proses yang instan. Dibutuhkan strategi kepemimpinan yang konsisten, penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian teladan, serta penciptaan sistem penghargaan yang mampu memotivasi anggota sekolah. Di SMPN 2 Lubuk Alung, tantangan-tantangan seperti disparitas kemampuan guru dalam teknologi, keterbatasan sarana, perbedaan latar belakang siswa, serta resistensi terhadap perubahan sering menjadi hambatan tersendiri dalam menciptakan budaya kerja inovatif dan kolaboratif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan transformasional di sekolah ini menjadi relevan dan sangat diperlukan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional tidak hanya harus memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga keterampilan interpersonal, kemampuan komunikasi, serta sensitivitas sosial dalam memahami kebutuhan guru dan siswa. Pemimpin transformasional di sekolah berperan sebagai katalisator perubahan yang mampu menggerakkan potensi seluruh warga sekolah. Pengaruh ideal yang dimiliki pemimpin (*idealized influence*) menjadi teladan bagi guru untuk menumbuhkan inovasi pembelajaran. Motivasi inspirasional ( *inspirational motivation*) mendorong guru untuk bekerja lebih semangat dalam mewujudkan visi sekolah. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) menantang guru untuk berpikir di luar kebiasaan, menciptakan strategi pembelajaran kreatif, serta menggunakan teknologi secara lebih efektif. Sementara perhatian individual (*individualized consideration*) membantu guru untuk berkembang sesuai kebutuhan masing-masing, sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung.

Perkembangan pendidikan modern juga menuntut guru dan siswa memiliki keterampilan kolaboratif sebagai salah satu kompetensi abad ke-21. Di SMPN 2 Lubuk Alung, upaya memperkuat kolaborasi antar-guru terlihat melalui pembentukan Komunitas Belajar (KomBel), pengembangan proyek berbasis kolaborasi, serta forum diskusi pedagogis. Namun keberhasilan program-program tersebut sangat bergantung pada sejauh mana kepala sekolah mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi agar semua anggota sekolah terlibat aktif. Tanpa kepemimpinan yang kuat, kegiatan kolaboratif sering hanya bersifat administratif dan tidak berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran.

Dengan demikian, peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah inovatif dan kolaboratif menjadi isu penting yang perlu diteliti, terutama dalam konteks sekolah menengah pertama seperti SMPN 2 Lubuk Alung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka, sehingga mampu memberikan gambaran teoritis dan konseptual tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan untuk membentuk budaya sekolah yang progresif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sekolah, strategi kepemimpinan kepala sekolah, serta praktik peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Padang Pariaman maupun di daerah lain.

Terlebih, perubahan pendidikan Indonesia menuju paradigma Merdeka Belajar menuntut sekolah untuk lebih adaptif, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan karakter serta kompetensi abad ke-21. Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional memiliki andil besar dalam memastikan bahwa seluruh proses dan budaya kerja sejalan dengan visi perubahan pendidikan nasional. Dengan mampu membangun budaya inovatif dan kolaboratif, sekolah dapat menjadi organisasi pembelajaran yang terus berkembang dan mampu memberikan dampak positif bagi siswa, guru, maupun masyarakat. Hal ini sejalan dengan pandangan Fullan (2020) yang menekankan bahwa perubahan pendidikan tidak dapat terjadi tanpa kepemimpinan yang kuat, kolaboratif, dan berorientasi pada pembaruan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif di SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman melalui kajian literatur dari penelitian-penelitian dalam 10 tahun terakhir. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman komprehensif sekaligus rekomendasi strategis bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan serta lingkungan pendidikan secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*), yaitu metode penelitian yang memfokuskan kajian pada analisis teori, hasil penelitian terdahulu, buku ilmiah, artikel jurnal, dan dokumen akademik yang relevan dengan topik "Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Sekolah yang Inovatif dan Kolaboratif". Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian tidak untuk mengumpulkan data lapangan secara langsung, tetapi untuk membangun argumentasi ilmiah yang kuat berdasarkan telaah teoritis dan temuan empiris yang telah dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir. Studi pustaka efektif digunakan untuk mengeksplorasi konsep abstrak seperti kepemimpinan transformasional, budaya inovatif, dan kolaborasi sekolah karena ketiganya memiliki landasan teoritis dan kajian akademik yang sangat kaya. Metode penelitian ini memungkinkan peneliti menghasilkan kajian komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif, terutama jika diadaptasikan ke konteks SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman. Temuan penelitian diharapkan memberi kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menghadapi tantangan transformasi pendidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### **4.1. Temuan Umum Studi Pustaka**

Berdasarkan analisis terhadap lebih dari 40 literatur yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif. Temuan temuan tersebut konsisten dengan sejumlah penelitian dalam konteks nasional maupun internasional (Al-Husseini & Elbeltagi, 2018; Widodo & Kadarwati, 2020; Suryani, 2021). Secara umum, kepala sekolah dengan karakter kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan sekolah yang terbuka terhadap perubahan, mendorong kreativitas guru, serta memperkuat hubungan kerja sama antarguru.

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah Indonesia semakin relevan dalam menghadapi tuntutan Kurikulum Merdeka dan perkembangan teknologi pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk menjadi pemimpin pembelajar (*learning leader*), inovator, motivator, sekaligus fasilitator bagi pengembangan profesionalitas guru (Fullan, 2020). Dalam konteks SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memperkuat budaya inovasi dan kolaborasi sebagai dua elemen kunci sekolah berkinerja tinggi.

#### **4.2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Implikasinya terhadap Budaya Inovatif**

##### **4.2.1. Idealized Influence (Teladan dan Integritas Kepala Sekolah)**

Kajian literatur menunjukkan bahwa *idealized influence* merupakan fondasi utama munculnya budaya inovatif di sekolah. Kepala sekolah yang menjadi teladan akan mendorong guru untuk lebih berani berinovasi dan bertanggung jawab terhadap pembelajaran (Northouse, 2021). Guru cenderung mengikuti perilaku pemimpin yang menunjukkan integritas, ketegasan, dan komitmen pada mutu pendidikan.

Di berbagai penelitian, termasuk penelitian Mulyani dan Yusuf (2019), kepala sekolah yang mampu menunjukkan keteladanan dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap perkembangan teknologi pembelajaran terbukti mendorong guru untuk melakukan inovasi seperti penggunaan media digital, penerapan model pembelajaran aktif, dan pembuatan perangkat pembelajaran kreatif.

Dalam konteks SMPN 2 Lubuk Alung, kepala sekolah dapat memperkuat *idealized influence* melalui:

1. Menjadi role model dalam penggunaan platform digital sekolah.
2. Terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan inovasi seperti workshop kurikulum, pembelajaran berbasis proyek, dan pengembangan literasi digital.

Keteladanan tersebut membentuk budaya kerja guru yang terbuka terhadap pembaharuan.

##### **4.2.2. Inspirational Motivation (Membangun Visi dan Misi yang Inspiratif)**

*Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya visi yang kuat dan inspiratif.* Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya menyampaikan visi, tetapi juga memastikan bahwa seluruh warga sekolah memahami dan merasa memiliki visi tersebut.

Penelitian Harswi dan Wibowo (2020) menunjukkan bahwa sekolah dengan visi inovasi yang kuat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi. Visi yang jelas memberikan arah bagi guru dalam mengembangkan kreativitas pembelajaran.

Dalam konteks SMPN 2 Lubuk Alung, inspirasi dapat diberikan dengan cara:

- Merumuskan *visi inovasi* yang konkret, misalnya pengembangan budaya pembelajaran berbasis teknologi.
- Melibatkan guru dalam perencanaan program sekolah.
- Memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap inovasi guru.

Semakin tinggi motivasi inspiratif yang diberikan oleh kepala sekolah, semakin kuat pula budaya inovatif yang terbentuk.

#### **4.2.3. Intellectual Stimulation (Dorongan terhadap Kreativitas dan Pemikiran Kritis)**

Literatur menunjukkan bahwa dimensi *intellectual stimulation* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap pembentukan budaya inovatif. Kepala sekolah yang mendorong guru untuk berpikir kreatif, menganalisis masalah pembelajaran secara kritis, dan mencari solusi baru, akan menghasilkan guru-guru yang tidak takut melakukan perubahan (Wulandari & Ramadhan, 2021).

Penelitian Sani (2018) menegaskan bahwa inovasi pembelajaran hanya dapat terjadi jika guru merasa telah diberi ruang kebebasan untuk bereksperimen dan mencoba metode-metode baru.

Di SMPN 2 Lubuk Alung, implementasi *intellectual stimulation* dapat dilakukan melalui:

- Mengadakan forum diskusi guru (teacher learning community).
- Menyediakan ruang eksperimen kelas (classroom innovation lab).
- Mengajak guru melakukan penelitian tindakan kelas (PTK).

Kepala sekolah yang memberikan stimulasi intelektual juga memperkuat kepercayaan diri guru dalam mengembangkan inovasi.

#### **4.2.4. Individualized Consideration (Pembinaan dan Perhatian terhadap Kebutuhan Guru)**

Dimensi *individualized consideration* memiliki hubungan langsung dengan perkembangan profesional guru dan penciptaan budaya kolaboratif. Hendriani (2020) menemukan bahwa guru lebih aktif terlibat dalam kolaborasi jika kebutuhan individual mereka diakui dan difasilitasi oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah dapat memberikan perhatian individual melalui:

- Pembinaan personal.
- Memberikan kesempatan mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan.
- Memonitor perkembangan karier guru.

Dalam konteks SMPN 2 Lubuk Alung, perhatian individual dapat diwujudkan melalui penyesuaian beban kerja, pendampingan bagi guru baru, serta pemberian ruang bagi guru yang memiliki ide dan gagasan untuk dikembangkan.

### **4.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Kolaboratif**

#### **4.3.1. Membangun Komunitas Belajar Guru**

Budaya kolaboratif tidak dapat terbangun tanpa peran kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komunitas belajar guru (*professional learning community*) menjadi fondasi budaya kolaboratif yang efektif (Widodo & Kadarwati, 2020).

Hendriani (2020) juga menegaskan bahwa *learning community* meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, meningkatkan keterampilan berbagi praktik baik, serta menurunkan tingkat stres guru.

Di SMPN 2 Lubuk Alung, pembentukan komunitas belajar guru dapat dilakukan melalui:

- *Lesson study* berbasis kelas.
- Diskusi reflektif mingguan.
- Observasi kelas antar-guru.

Kolaborasi ini tidak terjadi secara spontan, tetapi melalui dorongan yang konsisten dari kepala sekolah.

#### **4.3.2. Praktik Kolaborasi dalam Pengembangan Pembelajaran**

Budaya kolaboratif terlihat dari keterlibatan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara bersama. Menurut Fadhilah dan Hamzah (2022), penerapan Kurikulum Merdeka mendorong kolaborasi antarguru terutama dalam pembelajaran berbasis proyek.

Kepemimpinan transformasional memfasilitasi kolaborasi ini melalui:

- Pemberian ruang diskusi profesional.
- Pembagian tugas mengajar yang adil.
- Penguatan komunikasi antar-guru.

Penelitian dalam konteks sekolah menengah di Indonesia menunjukkan bahwa kolaborasi guru menghasilkan peningkatan kualitas pembelajaran serta hubungan kerja yang lebih sehat (Widodo & Kadarwati, 2020).

#### **4.3.3. Membangun Budaya Saling Percaya dan Komunikasi Terbuka**

Budaya kolaboratif tidak dapat berjalan tanpa adanya kepercayaan (trust). Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa pemimpin transformasional menciptakan iklim kepercayaan melalui komunikasi yang transparan.

Dalam literatur terkait budaya sekolah, komunikasi terbuka dikaitkan langsung dengan peningkatan kolaborasi (Suryani, 2021). Guru merasa lebih nyaman bertukar pikiran, menyampaikan ide, dan memberikan kritik konstruktif jika komunikasi kepala sekolah bersifat terbuka.

Di SMPN 2 Lubuk Alung, komunikasi terbuka dapat diwujudkan dalam:

- Forum diskusi guru dengan kepala sekolah.
- Evaluasi program secara transparan.
- Penyusunan kebijakan sekolah berdasarkan dialog.

Budaya saling percaya memperkuat moral kerja guru dan meningkatkan produktivitas kolaboratif.

### **4.4. Sinergi antara Inovasi dan Kolaborasi sebagai Dampak Kepemimpinan Transformasional**

Hasil studi pustaka menunjukkan bahwa inovasi dan kolaborasi merupakan dua budaya sekolah yang saling memperkuat. Sekolah yang inovatif membutuhkan kolaborasi untuk menyebarkan ide baru, sementara sekolah yang kolaboratif lebih mudah menghasilkan inovasi (Fullan, 2020).

Kepala sekolah transformasional menciptakan sinergi ini melalui:

1. Pemberian ruang eksperimen pembelajaran.
2. Penguatan kepercayaan melalui komunikasi transparan.
3. Mendorong guru bekerja sama dalam pengembangan kurikulum.
4. Memberikan apresiasi terhadap praktik inovatif dan kolaboratif.

Sinergi ini menghasilkan:

- Sekolah yang adaptif terhadap perubahan.
- Guru yang kreatif dan profesional.
- Lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna.

#### **4.5. Implikasi bagi SMPN 2 Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman**

Berdasarkan temuan pustaka, implementasi kepemimpinan transformasional di SMPN 2 Lubuk Alung berpotensi meningkatkan kualitas budaya sekolah secara signifikan.

**Implikasi Praktis:**

1. Peningkatan kreativitas guru melalui program inovasi kelas.
2. Penguatan kolaborasi melalui *learning community*.
3. Perbaikan komunikasi internal antara guru dan manajemen sekolah.
4. Adaptasi cepat terhadap Kurikulum Merdeka.
5. Peningkatan kualitas pembelajaran yang berdampak pada mutu hasil belajar siswa.

#### **Pembahasan**

Pembahasan lebih lanjut mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif menunjukkan bahwa model kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada perubahan struktural, tetapi juga perubahan kultural yang mendasar. Kepemimpinan transformasional bekerja melalui proses internalisasi nilai, pembentukan motivasi intrinsik, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan kerja sama. Oleh karena itu, keberhasilannya tidak diukur dari kebijakan yang bersifat administratif saja, tetapi juga dari kualitas interaksi antara kepala sekolah dan guru dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah di SMPN 2 Lubuk Alung memiliki posisi strategis untuk menjadi agen perubahan (*change agent*). Peran kepala sekolah sebagai agen perubahan berkaitan dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional yang saling menguatkan. *Idealized influence* misalnya, menjadi basis terbentuknya kepercayaan guru kepada kepala sekolah.

Ketika guru melihat bahwa kepala sekolah mempraktikkan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan komitmen terhadap mutu pendidikan, mereka lebih mudah menerima perubahan yang ditawarkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Fullan (2020) bahwa perubahan pendidikan hanya dapat terjadi jika pemimpin menciptakan kepercayaan organisasi. Selain itu,  *inspirational motivation* berfungsi untuk menyatukan guru dalam satu visi bersama. Visi sekolah bukan hanya kalimat

abstrak, tetapi tujuan hidup organisasi yang memberi arah jangka panjang. Kepala sekolah perlu mengkomunikasikan visi tersebut secara berkelanjutan dan menerjemahkannya dalam program-program konkret seperti proyek inovasi pembelajaran, pengembangan kurikulum operasional sekolah, dan peningkatan kompetensi guru. Penelitian Harswi dan Wibowo (2020) menunjukkan bahwa guru lebih bersemangat mengembangkan kreativitas jika mereka melihat visi inovasi sekolah sebagai bagian dari identitas profesional mereka.

Dimensi ketiga, yaitu *intellectual stimulation*, memiliki implikasi penting dalam membangun budaya sekolah yang inovatif. Guru akan terdorong menghasilkan gagasan baru ketika kepala sekolah membuka ruang eksperimen dan memberikan kebebasan profesional. Namun, ruang tersebut harus dibarengi dengan sistem pendampingan dan evaluasi yang jelas agar inovasi tidak berjalan tanpa arah. Hal ini sejalan dengan penelitian Wulandari dan Ramadhan (2021) yang menegaskan bahwa stimulasi intelektual menjadi faktor utama berkembangnya kreativitas guru dalam merancang pembelajaran.

Terakhir, *individualized consideration* memperkuat budaya kolaboratif karena guru merasa diperhatikan, dihargai, dan difasilitasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Budaya kolaboratif hanya dapat terjadi jika guru memiliki rasa aman psikologis (*psychological safety*). Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa ketika anggota organisasi merasa aman untuk menyampaikan pendapat dan gagasan tanpa takut dikritik, maka kolaborasi meningkat secara signifikan. Di sekolah, rasa aman psikologis ini harus dibangun kepala sekolah melalui komunikasi yang hangat, apresiatif, dan terbuka terhadap kritik.

Jika keempat dimensi kepemimpinan transformasional ini diterapkan secara konsisten, maka sinergi antara budaya inovatif dan kolaboratif akan terbentuk secara otomatis. Inovasi memerlukan kolaborasi agar dapat diterapkan secara berkelanjutan, sedangkan kolaborasi membutuhkan inovasi agar tidak bersifat monoton dan ritualistik. Perpaduan keduanya membantu SMPN 2 Lubuk Alung menjadi sekolah yang adaptif menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan pendidikan abad 21.

Dengan demikian, pembahasan tambahan ini menegaskan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional bukan semata hasil dari karakter pemimpin, tetapi dari bagaimana pemimpin tersebut menciptakan sistem dan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan sekolah. Kepala sekolah yang mampu memimpin transformasi budaya secara holistik akan dapat mendorong guru bergerak bersama menuju perubahan yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kajian teori, serta pembahasan mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya inovatif dan kolaboratif, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang paling relevan dan efektif dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21. Model kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pada kemampuan pemimpin memengaruhi bawahan, tetapi juga menekankan pentingnya menciptakan perubahan yang menyeluruh pada aspek budaya sekolah, motivasi guru, dan kualitas proses pembelajaran.

Pertama, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti memainkan peran strategis dalam menanamkan visi dan arah perubahan yang jelas kepada guru dan seluruh warga sekolah. Melalui dimensi *idealized influence*, kepala sekolah menjadi figur teladan yang dihargai, dipercaya, dan dijadikan panutan oleh guru. Keteladanan tersebut menciptakan fondasi kuat untuk membangun komitmen bersama dalam menghadapi perubahan yang dibutuhkan oleh sekolah. Kepercayaan tersebut menciptakan iklim sekolah yang positif, yang berdampak pada meningkatnya motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Kedua, dimensi  *inspirational motivation* berperan besar dalam menyatukan aspirasi guru dengan visi sekolah, sehingga seluruh warga sekolah memiliki tujuan yang sama: meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang mampu mengkomunikasikan visi dengan bahasa yang membangkitkan semangat, memberi makna, serta memberikan arah jangka panjang, akan menciptakan suasana kerja yang penuh optimisme. Dalam konteks sekolah yang ingin mengembangkan budaya inovatif, inspirasi dan motivasi ini sangat dibutuhkan agar guru tidak hanya menjalankan rutinitas, tetapi juga terdorong melakukan perubahan dan pembaruan dalam pembelajaran.

Ketiga, dimensi *intellectual stimulation* menjadi kunci lahirnya budaya inovatif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang bersikap terbuka terhadap ide-ide baru memberi ruang bagi guru untuk bereksperimen, mencoba pendekatan pembelajaran baru, mengembangkan media pembelajaran kreatif, dan memanfaatkan teknologi digital. Guru tidak lagi bekerja secara kaku atau terpaku pada model pembelajaran lama, melainkan terdorong untuk berpikir kritis dan kreatif. Dari sinilah muncul inovasi-inovasi yang memperkaya pengalaman belajar peserta didik. Selain itu, stimulasi intelektual membantu guru keluar dari zona nyaman, sehingga mendorong mereka terus meningkatkan kompetensi profesional.

Keempat, dimensi *individualized consideration* menciptakan landasan kuat bagi terbentuknya budaya kolaboratif. Setiap guru memiliki kemampuan, kelemahan, motivasi, dan gaya kerja yang berbeda. Kepala sekolah yang memahami keberagaman ini mampu memberikan dukungan personal, seperti memfasilitasi bimbingan, berbagi tugas berdasarkan keahlian, atau menyediakan pelatihan dan pendampingan sesuai kebutuhan individu. Ketika guru merasa diperhatikan dan dihargai, mereka lebih siap bekerja sama, berbagi pengetahuan, dan terlibat aktif dalam kegiatan kolektif sekolah. Hubungan antar guru menjadi lebih harmonis dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kolaborasi profesional.

Kelima, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovatif dan budaya kolaboratif tidak dapat dipisahkan; keduanya saling memperkuat. Budaya inovatif memerlukan dukungan kolaborasi agar ide-ide baru dapat diterapkan secara berkelanjutan. Sebaliknya, budaya kolaboratif menjadi lebih bermakna ketika kolaborasi menghasilkan gagasan baru yang meningkatkan mutu pembelajaran. Kepemimpinan transformasional menyediakan kerangka kepemimpinan yang ideal untuk menyatukan kedua budaya tersebut, karena setiap dimensi kepemimpinan transformasional bekerja secara simultan membangun iklim sekolah yang terbuka, partisipatif, kreatif, dan suportif.

Keenam, implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat komitmen profesional, serta

menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Efektivitas kepemimpinan transformasional tidak hanya diukur dari perubahan administratif, tetapi terutama dari perubahan dalam nilai, etos kerja, dan pola interaksi antara kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan pendekatan kepemimpinan yang sangat relevan untuk diterapkan dalam membangun budaya sekolah yang inovatif dan kolaboratif. Kepala sekolah yang mampu menerapkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara konsisten akan berhasil memimpin sekolah menuju perubahan positif yang berkelanjutan. Budaya inovatif membantu sekolah beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi, sementara budaya kolaboratif memastikan bahwa seluruh unsur sekolah dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Kombinasi keduanya menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang dinamis, kreatif, dan siap menghadapi tantangan pendidikan masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2018). Transformational leadership and innovation: A study of Iraqi higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 1-22. <https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318987>
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of transformational leadership in promoting innovation in educational institutions. *Journal of Educational Management*, 33(5), 725-741.
- Abdullah, M. (2019). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2), 112-123.
- Akbar, Z., & Fernandes, R. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya inovatif guru di sekolah menengah pertama. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 145-156. Universitas Negeri Padang.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2021). The effects of transformational leadership on teacher collaboration: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 492-509.
- Bush, T. (2020). School leadership and management in the era of educational reform. *International Journal of Educational Management*, 34(4), 623-638.
- Fullan, M. (2020). *Nuance: Why some leaders succeed and others fail*. Corwin Press.
- Fadhilah, R., & Hamzah, A. (2022). Tantangan guru dalam implementasi kurikulum merdeka: Analisis kesiapan dan adaptasi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(4), 601-613. <https://doi.org/10.23887/jpi.v11i4.50214>
- Fitriani, W., & Murniati, N. (2018). Budaya kolaboratif guru dalam pengembangan pembelajaran: Studi pada sekolah negeri di Sumatera Barat. *Jurnal Educative: Journal of Educational Studies*, 3(1), 55-67.
- Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M., & Gumus, E. (2018). A systematic review of studies on leadership models in educational research. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 25-48.
- Gistituati, N. (2017). *Manajemen pendidikan: Landasan teori dan perkembangannya*. Sukabina Press
- Gistituati, N. (2010). *Manajemen Pendidikan: Budaya dan kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press

- Gistituati, N. (2021). *Kepemimpinan dan Psikologi Manajemen*. Depok: Rajawali Press
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (2014). *Organizational behaviour*. OH: Cengage Learning.
- Hersey, K. & Blanchard, K.H. (2008). *Management of organizational behavior: Leading human resources, 9th ed.* Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Hasibuan, E., & Arifin, M. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun iklim sekolah yang inovatif di era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 102–115
- Hallinger, P., & Wang, W. C. (2022). Assessing the influence of leadership on school innovation capacity. *School Leadership & Management*, 42(2), 115–132.
- Harris, A., & Jones, M. (2018). Teacher collaboration and professional learning in schools. *School Leadership & Management*, 38(6), 657–670.
- Harswi, R., & Wibowo, H. (2020). Implementasi budaya inovasi di sekolah pada era digital. *Jurnal Kependidikan*, 14(3), 455–468.
- Hendriani, W. (2020). Komunitas belajar guru sebagai strategi penguatan budaya kolaboratif sekolah. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 7(1), 33–42.
- Hidayat, R. (2020). Manajemen perubahan di sekolah pada era digital. *Jurnal Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 210–222.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2013). *Educational Administration: Theory, research, and practice, 9th.ed.* New York: McGraw-Hill Com. Inc.
8. Kauzes, J.M. & Posner, B.Z. 1993. Credibility. San Fransisco: Yossey-Bass, Inc.
- Mulyani, D., & Yusuf, R. (2019). Penguatan budaya sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 15–27.
- Nasution, D. F., & Yulhendri, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan kolaborasi profesional di sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 72–84
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Nothouse, P.G. (2013). *Leadership: Theories and Practices*, 6th.ed. California: Thousand Oaks
- Owens, R.G & Valesky, T.C. (2007). *Organizational behavior in organization*. Boston:Pearson
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Putra, R. A., & Syarif, M. (2020). Membangun budaya kolaboratif di sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(3), 233–242.
- Suryani, N. (2021). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penguatan budaya kolaboratif guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 112–124. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.112124>
- Sari, N., & Syahrul, R. (2019). Implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen guru terhadap inovasi pembelajaran. *Jurnal Sociohumaniora Pendidikan*, 5(3), 210–222.
- Siregar, Y., & Harahap, R. (2018). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang inovatif. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 87–98.
- Sagala, S. (2019). Pengembangan budaya sekolah inovatif dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 10(1), 55–66.
- Sani, R. A. (2018). *Inovasi pembelajaran*. Bumi Aksara.

- 
- Widodo, H., & Kadarwati, S. (2020). Collaborative culture in improving teacher professionalism at the secondary school level. *International Journal of Instruction*, 13(2), 245–260. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13217a>
- Wulandari, S., & Ramadhan, A. (2021). Intellectual stimulation dalam kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kreativitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 77–89. <https://doi.org/10.21831/jmp.v15i1.41110>
- Yuliana, R., & Mulyani, A. (2022). Kolaborasi guru dan pengaruhnya terhadap efektivitas pembelajaran di sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 10(4), 551–564.

---

Copyright holder:  
© Author

First publication right:  
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

