

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH UNTUK MEWUJUDKAN INOVASI SEKOLAH DI SMKN 2 BUDURAN SIDOARJO

Nesha Asiyah¹, Erny Roesminingsih²

^{1,2} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: nesha.107@mhs.unesa.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i3.3210>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 30 June 2026

Keywords:

Kepemimpinan

Transformasional

Kepala Sekolah

Inovasi Sekolah



ABSTRACT

This article aims to describe the principal's transformational leadership practices in fostering school innovation at SMKN 2 Buduran Sidoarjo. The study employs a qualitative approach with a single-case study design. Data were gathered through in-depth interviews, participant observation, and document analysis, and subsequently analyzed using the Miles-Huberman interactive model. The results indicate that the principal's transformational leadership is manifested through four key dimensions: leading by example, communicating innovation, encouraging teacher involvement, and mentoring the school community to realize their potential. Leading by example is reflected in the principal's discipline, direct involvement in school activities, and consistency between words and actions. Communication is facilitated through meetings, briefings, digital media, and participatory forums to ensure the entire school community understands the direction of school development. The principal also fosters teacher involvement through training, recognition, opportunities for innovation, and cross-disciplinary collaboration. Furthermore, continuous mentoring is provided to teachers and students to cultivate their potential, creativity, and achievements. The findings demonstrate that transformational leadership plays a pivotal role in building an innovative culture, strengthening collaboration among the school community, and realizing the "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah Cak-Cek" program, which has led to improved educational service quality, enhanced industry partnerships, and greater school achievements.

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan mendeskripsikan praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles-Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tampak melalui empat dimensi utama, yaitu keteladanan, komunikasi inovasi, dorongan terhadap keterlibatan guru, serta pendampingan terhadap potensi warga sekolah. Keteladanan kepala sekolah tercermin dari sikap disiplin, keterlibatan langsung dalam kegiatan sekolah, serta konsistensi antara ucapan dan tindakan. Komunikasi dilakukan melalui rapat, briefing, media digital, dan forum partisipatif agar seluruh warga sekolah memahami arah pengembangan sekolah. Kepala sekolah juga mendorong keterlibatan guru melalui pelatihan, apresiasi, kesempatan berinovasi, dan kolaborasi lintas bidang. Selain itu, pendampingan berkelanjutan diberikan kepada guru dan siswa untuk mengembangkan potensi, kreativitas, dan prestasi. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun budaya inovatif, memperkuat kolaborasi warga sekolah, serta mewujudkan program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah Cak-Cek" yang berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan, kerja sama dengan dunia industri, dan prestasi sekolah.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Inovasi Sekolah

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki posisi strategis dalam mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan seluruh sumber daya yang dimiliki sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Kepemimpinan yang berkualitas tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mampu menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan akan berdampak pada kurang optimalnya pengelolaan sekolah, terhambatnya pengembangan organisasi, serta rendahnya kemampuan sekolah dalam menghasilkan berbagai inovasi (Hasana dkk., 2025). Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing lembaga pendidikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta perubahan kebutuhan dunia kerja menuntut lembaga pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), untuk terus melakukan pembaruan. SMK tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik dan vokasional, tetapi juga lulusan yang adaptif terhadap perkembangan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Kondisi tersebut mengharuskan sekolah memiliki kemampuan dalam mengembangkan berbagai inovasi kelembagaan, baik pada aspek manajemen, budaya sekolah, maupun proses pembelajaran. Dalam konteks tersebut, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan seluruh potensi warga sekolah sehingga tercipta lingkungan belajar yang inovatif, produktif, dan berkelanjutan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai relevan dalam menghadapi dinamika perubahan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan melalui kemampuan pemimpin dalam membangun visi, memberikan inspirasi, serta memberdayakan anggota organisasi agar mampu berkembang secara optimal. Konsep transformasional tidak hanya menekankan proses administrasi organisasi, tetapi juga kemampuan pemimpin dalam mengubah potensi menjadi kekuatan organisasi melalui pembentukan budaya kerja yang positif, peningkatan motivasi, dan pengembangan kreativitas seluruh anggota organisasi (Nasution, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang mampu menjawab kebutuhan sekolah dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompleks.

Kepemimpinan transformasional juga dipandang mampu meningkatkan komitmen dan kesadaran kolektif warga sekolah dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan pelaksanaan tugas, tetapi juga membangun kepercayaan, memperkuat nilai-nilai organisasi, serta mendorong lahirnya gagasan-gagasan baru yang mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pendidikan (Wardani, 2023). Melalui kepemimpinan yang inspiratif, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas, kolaborasi, dan inovasi secara berkelanjutan (Fayza, 2024). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan perkembangan masa depan.

SMKN 2 Buduran Sidoarjo merupakan salah satu sekolah kejuruan yang menerapkan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan sekolah. Berdasarkan hasil observasi awal, kepala sekolah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui

kemampuan membangun visi bersama, memberikan keteladanan, serta menggerakkan seluruh warga sekolah untuk menciptakan berbagai inovasi. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga terlibat secara langsung dalam berbagai aktivitas sekolah, memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, serta membangun komunikasi yang terbuka dengan seluruh warga sekolah. Praktik kepemimpinan tersebut mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan mutu sekolah.

Implementasi kepemimpinan transformasional di SMKN 2 Buduran Sidoarjo diwujudkan melalui berbagai strategi yang mendukung lahirnya inovasi sekolah. Kepala sekolah secara rutin menyampaikan visi pengembangan sekolah melalui rapat, workshop, dan forum evaluasi program, sekaligus memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan inovasi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan dunia industri. Selain itu, kepala sekolah aktif melakukan studi tiru, mendorong guru mengikuti pelatihan dan webinar, serta membuka ruang komunikasi dua arah agar seluruh warga sekolah dapat menyampaikan ide dan gagasan secara terbuka. Pendekatan tersebut memperkuat rasa memiliki, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun komitmen bersama dalam mewujudkan sekolah yang cakap, kreatif, cekatan, dan kolaboratif.

Meskipun demikian, proses mewujudkan inovasi sekolah tidak terlepas dari berbagai tantangan. Pada awal kepemimpinan, sekolah menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana, kesiapan sumber daya manusia yang belum optimal, rendahnya motivasi belajar peserta didik, serta lemahnya koordinasi dengan berbagai mitra eksternal, terutama pada masa pandemi Covid-19. Berbagai tantangan tersebut direspons kepala sekolah melalui penguatan kolaborasi, peningkatan komunikasi, pelaksanaan studi tiru, dan pembangunan budaya kerja yang berorientasi pada inovasi secara berkelanjutan. Upaya tersebut kemudian melahirkan program inovasi "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek" (Gerakan Bersama Sekolah Inovatif Harmonis Wujudkan Sekolah Cakap, Kreatif, Cekatan, Kolaboratif) sebagai strategi utama dalam membangun budaya sekolah yang adaptif, meningkatkan mutu layanan pendidikan, serta memperkuat daya saing lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek" memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Program tersebut berhasil membangun budaya sekolah yang cakap, kreatif, cekatan, dan kolaboratif melalui penguatan karakter, peningkatan kualitas layanan pendidikan, serta sinergi yang berkelanjutan antara warga sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri. Implementasi program ini mendorong terciptanya lingkungan belajar yang lebih kondusif, meningkatkan produktivitas guru dalam mengembangkan inovasi pembelajaran, serta memperkuat kompetensi peserta didik sesuai kebutuhan dunia kerja. Dampak nyata lainnya terlihat dari keberhasilan sekolah meraih predikat SMK Pusat Keunggulan pada tahun 2023 dan 2024, meningkatnya keterserapan lulusan di dunia kerja maupun perguruan tinggi, serta bertambahnya kepercayaan masyarakat dan mitra industri terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan di SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass melalui empat dimensi utama 4I, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Roni Harsoyo, 2022). Dimensi *idealized influence* tercermin melalui keteladanan kepala sekolah yang disiplin, bertanggung jawab, serta terlibat langsung dalam berbagai kegiatan sekolah. Dimensi

inspirational motivation diwujudkan melalui kemampuan kepala sekolah membangun visi bersama dan memotivasi warga sekolah agar berpartisipasi aktif dalam setiap program inovasi. Selanjutnya, *intellectual stimulation* tampak dari dorongan kepada guru untuk mengembangkan pembelajaran berbasis proyek, mengadopsi praktik baik dari dunia industri, serta menciptakan berbagai inovasi pembelajaran. Adapun *individualized consideration* diwujudkan melalui pendampingan kepada guru dan peserta didik sesuai kebutuhan, potensi, serta bidang keahliannya sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan prestasi secara berkelanjutan.

Implementasi keempat dimensi tersebut tidak hanya menghasilkan perubahan pada perilaku individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Kepala sekolah secara konsisten menciptakan iklim kerja yang terbuka terhadap gagasan baru, memberikan ruang bagi guru untuk berkreasi, serta memperkuat kolaborasi antarseluruh warga sekolah. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan (Setyaningrum dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan perilaku inovatif guru serta membentuk budaya sekolah yang adaptif terhadap perkembangan lingkungan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan sebagai pendekatan manajerial, tetapi juga menjadi strategi yang mampu memperkuat keberlanjutan inovasi sekolah melalui pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran serta perbaikan berkelanjutan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam berbagai konteks. Penelitian yang dilakukan oleh (Kuswaeri, 2016) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran melalui keteladanan dan stimulasi intelektual kepala sekolah. Sementara itu kajian yang dilakukan (Rozi & Badriyah, 2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam mendorong kreativitas guru dan pemanfaatan teknologi digital pada era Society 5.0 di sekolah menengah kejuruan. Sementara itu, selanjutnya penelitian yang dilakukan (Wiratmoko dkk., 2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membangun visi bersama, meningkatkan motivasi guru, serta memperkuat mutu sekolah melalui inovasi pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih lebih banyak menitikberatkan pada peningkatan mutu pembelajaran, profesionalisme guru, atau pemanfaatan teknologi, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan inovasi sekolah sebagai inovasi kelembagaan yang berkelanjutan.

Berdasarkan kajian tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah pada konteks pendidikan kejuruan. Sekolah Menengah Kejuruan memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah umum karena berorientasi pada penguatan kompetensi peserta didik sesuai kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, sehingga memerlukan kepemimpinan yang visioner, adaptif, serta mampu membangun budaya inovasi secara berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya mengkaji kepemimpinan transformasional secara konseptual, tetapi juga menganalisis implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional dalam mendorong lahirnya inovasi sekolah melalui program “Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek” di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memperkuat pengembangan teori kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan kejuruan sekaligus memberikan kontribusi praktis sebagai rujukan

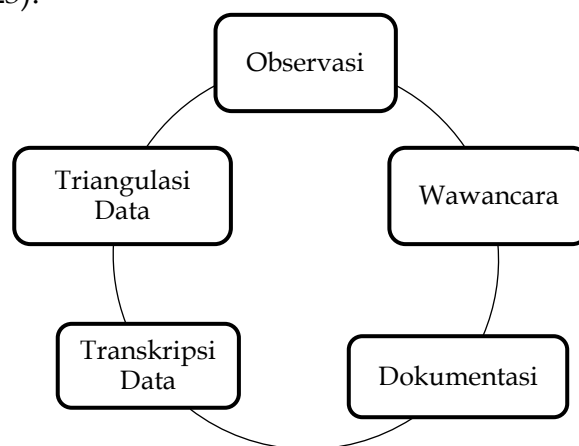
bagi kepala sekolah dalam membangun budaya inovasi yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo melalui dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan transformasional dalam bidang manajemen pendidikan, memperkaya referensi mengenai praktik inovasi sekolah pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan, serta menjadi rujukan bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan mutu pendidikan dan keberlanjutan inovasi sekolah pada masa kini maupun masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif menurut Robert K. Yin dengan pendekatan studi kasus tunggal (*single case study*) untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan dalam konteks nyata sekolah (Dewi Nur'aini, 2020). Sumber data diperoleh dari informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa yang memenuhi kriteria memahami praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, terlibat dalam pelaksanaan inovasi sekolah, serta bersedia memberikan informasi sesuai kondisi di lapangan (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi yang disusun berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif (Miles dkk., 2014) yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara berkesinambungan sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam terhadap praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking* untuk memastikan kredibilitas, konsistensi, serta kesesuaian hasil penelitian dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan (Sugiyono, 2023).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo menjadi fokus dalam penelitian ini. Penelitian ini mengkaji implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass, yaitu *idealized influence* (keteladanan), *inspirational motivation* (komunikasi visi dan motivasi), *intellectual stimulation* (dorongan terhadap keterlibatan guru dalam berinovasi), dan *individualized consideration* (pendampingan terhadap potensi warga sekolah) dalam mewujudkan inovasi sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, berikut disajikan hasil penelitian mengenai praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

1. Keteladanan kepala sekolah dalam mewujudkan inovasi sekolah

Hasil wawancara menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah menjadi faktor utama dalam mendorong inovasi di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Kepala sekolah tidak hanya memberi instruksi, tetapi terlebih dahulu memberikan contoh nyata dalam berbagai aktivitas, seperti membuat karya inovatif, menjaga kebersihan lingkungan, terlibat secara langsung dalam kegiatan sekolah, hingga mendampingi guru dalam mengikuti lomba maupun pengembangan berbagai program sekolah. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru, keteladanan tersebut ditunjukkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari sehingga mampu membangun kepercayaan warga sekolah terhadap kepemimpinan yang dijalankan. Informan guru dan wakil kepala sekolah juga menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki prinsip "*satu contoh lebih bermakna daripada seribu kata-kata*", sehingga setiap kebijakan yang diterapkan selalu diawali dengan tindakan nyata dari kepala sekolah. Sikap tersebut membuat guru dan tenaga kependidikan lebih termotivasi untuk mengikuti berbagai program pengembangan sekolah karena melihat secara langsung komitmen pemimpin dalam melaksanakan setiap inovasi yang direncanakan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah selaras dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan dimensi *idealized influence*, yaitu kemampuan pemimpin menjadi panutan bagi seluruh warga sekolah. Keteladanan dalam bentuk tindakan nyata membuat guru dan siswa lebih mudah menerima arahan karena kepala sekolah menunjukkan konsistensi antara kebijakan yang disampaikan dengan praktik yang dilakukan di lapangan. Kondisi tersebut turut memperkuat budaya kerja yang positif dan kolaboratif karena inovasi tidak dipahami sebagai beban administratif, melainkan sebagai budaya kerja yang dimulai dari pemimpin dan kemudian diikuti oleh seluruh warga sekolah. Keteladanan kepala sekolah juga menciptakan rasa percaya, meningkatkan komitmen organisasi, serta memperkuat semangat warga sekolah dalam mewujudkan inovasi yang berkelanjutan.

2. Komunikasi kepala sekolah dalam menyampaikan inovasi

Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi inovasi dilakukan secara intensif melalui berbagai media dan forum, seperti rapat dinas, briefing pagi, upacara bendera, grup WhatsApp, media sosial sekolah, serta sosialisasi secara langsung kepada warga sekolah. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap informasi mengenai program inovasi dapat dipahami oleh seluruh warga sekolah melalui pemberian kesempatan untuk bertanya, memberikan klarifikasi, dan berdiskusi bersama. Dalam proses penyusunan visi, misi, maupun pengembangan berbagai program inovasi, kepala sekolah juga melibatkan komite sekolah, staf manajemen, guru, tenaga kependidikan, pengawas sekolah, bahkan orang tua

peserta didik sehingga proses komunikasi berlangsung secara partisipatif, terbuka, dan demokratis. Melalui pola komunikasi tersebut, setiap warga sekolah memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan, kritik, maupun masukan yang dapat mendukung penyempurnaan program sekolah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan kepala sekolah mencerminkan dimensi *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan informasi mengenai program sekolah, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai tujuan, manfaat, serta arah pengembangan inovasi sehingga seluruh warga sekolah memiliki persepsi yang sama terhadap visi sekolah. Penggunaan media komunikasi digital, seperti WhatsApp dan media sosial sekolah, turut mempercepat penyebaran informasi dan memudahkan koordinasi antarwarga sekolah. Dengan demikian, komunikasi yang dibangun kepala sekolah tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga persuasif, partisipatif, dan mampu membangun komitmen kolektif dalam mewujudkan inovasi sekolah secara berkelanjutan.

3. Upaya kepala sekolah mendorong keterlibatan guru

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa kepala sekolah mendorong keterlibatan guru melalui pemberian kesempatan, tantangan, apresiasi, serta pendampingan secara langsung dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional. Guru didorong untuk mengikuti pelatihan, seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), studi tiru, magang industri, webinar, maupun berbagai perlombaan sebagai sarana meningkatkan kompetensi dan wawasan profesional. Selain itu, kepala sekolah memberikan ruang kepada guru untuk menyampaikan ide-ide inovatif, mempresentasikan hasil pelatihan yang telah diikuti, serta mengembangkan kolaborasi lintas mata pelajaran dalam pelaksanaan program sekolah. Bentuk penghargaan juga diberikan kepada guru melalui sertifikat, ucapan terima kasih, doorprize, maupun bentuk apresiasi lainnya sesuai dengan prestasi yang berhasil dicapai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam mengembangkan inovasi sekolah.

Pembahasan tersebut menunjukkan adanya penerapan dimensi *intellectual stimulation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong kreativitas, kemampuan berpikir kritis, keberanian mencoba gagasan baru, serta membangun kolaborasi antarpendidik. Keterlibatan guru dibangun melalui pemberian kepercayaan, dukungan moral, kesempatan berkembang, dan suasana kerja yang menghargai setiap ide inovatif. Kondisi tersebut membuat guru merasa dihargai, memiliki ruang untuk berkembang, serta terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan program sekolah. Dengan demikian, inovasi sekolah tidak hanya menjadi inisiatif kepala sekolah, tetapi berkembang menjadi hasil kolaborasi seluruh warga sekolah yang memiliki rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap setiap program yang dijalankan.

4. Pendampingan kepala sekolah terhadap potensi warga sekolah

Temuan hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pendampingan secara personal dan berkelanjutan terhadap guru maupun peserta didik. Pendampingan dilakukan melalui monitoring langsung, komunikasi persuasif, supervisi kelas, evaluasi hasil karya, pemberian umpan balik, serta diskusi bersama dalam mencari solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi selama pelaksanaan program sekolah. Kepala sekolah juga memberikan perhatian terhadap potensi yang dimiliki setiap guru maupun siswa dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi sesuai minat dan bakat masing-masing. Selain itu, kepala sekolah mendorong peserta didik untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan kreatif, seperti lomba, penulisan

puisi, pantun, penyusunan buku antologi, maupun kegiatan akademik dan nonakademik lainnya. Beberapa informan bahkan menyampaikan bahwa kepala sekolah sering turun langsung mendampingi proses pelaksanaan inovasi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.

Pembahasan tersebut selaras dengan dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional yang menekankan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap individu. Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan membuat guru maupun siswa merasa dihargai, didukung, dan diberikan kesempatan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pendekatan tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru, kedisiplinan, kreativitas, rasa percaya diri, serta prestasi peserta didik dalam berbagai bidang. Dengan demikian, pendampingan kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan program sekolah, tetapi juga menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia yang mampu memperkuat budaya inovasi serta menjamin keberlanjutan berbagai program inovatif di SMKN 2 Buduran Sidoarjo.

Pembahasan

1. Keteladanan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Inovasi Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah menjadi faktor fundamental dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Keteladanan tersebut tidak hanya tercermin melalui perilaku disiplin dan tanggung jawab sebagai pemimpin, tetapi juga diwujudkan melalui keterlibatan aktif kepala sekolah dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan inovasi sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan inovasi sekolah tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam merumuskan kebijakan, melainkan juga oleh kemampuan menunjukkan contoh nyata yang dapat diikuti oleh seluruh warga sekolah. Ketika kepala sekolah terlebih dahulu melaksanakan nilai-nilai yang ingin dibangun, guru dan tenaga kependidikan akan lebih mudah menerima perubahan karena melihat adanya konsistensi antara kebijakan dan tindakan. Dengan demikian, keteladanan menjadi media yang efektif dalam membangun kepercayaan, komitmen, serta budaya kerja yang mendukung lahirnya inovasi secara berkelanjutan.

Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass pada dimensi *idealized influence* yang menempatkan pemimpin sebagai figur teladan (*role model*) bagi para pengikutnya. Menurut Bass, pemimpin transformasional memperoleh rasa hormat, kepercayaan, dan loyalitas melalui integritas, konsistensi, serta kesediaan untuk mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi (Roni Harsoyo, 2022). Dalam konteks penelitian ini, keteladanan kepala sekolah tercermin melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan berbagai program inovasi, sehingga warga sekolah tidak hanya menerima arahan secara verbal, tetapi juga memperoleh contoh konkret mengenai bagaimana inovasi harus dijalankan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi *idealized influence* tidak hanya berfungsi membangun hubungan emosional antara pemimpin dan anggota organisasi, tetapi juga menjadi mekanisme yang mampu menumbuhkan budaya inovatif di lingkungan sekolah. Temuan ini memperlihatkan bahwa inovasi lebih mudah diterima apabila diawali oleh perilaku nyata pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta keyakinan kepada warga sekolah untuk bergerak menuju tujuan yang sama.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian (Kuswaeri, 2016) yang menjelaskan bahwa keteladanan kepala sekolah merupakan unsur penting dalam kepemimpinan transformasional

karena mampu membangun profesionalisme guru serta menciptakan budaya sekolah yang kondusif terhadap perubahan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Wiratmoko dkk., 2022) yang menemukan bahwa kepala sekolah yang menunjukkan keteladanan, kedisiplinan, dan komitmen tinggi lebih mampu meningkatkan mutu sekolah melalui terbentuknya kerja sama yang harmonis antarwarga sekolah. Namun demikian, penelitian ini memberikan temuan yang berbeda karena menempatkan keteladanan sebagai strategi utama dalam mewujudkan inovasi kelembagaan, bukan hanya peningkatan mutu pembelajaran. Keteladanan kepala sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo terbukti menjadi fondasi dalam implementasi program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek", yang kemudian berkembang menjadi budaya sekolah dan menghasilkan berbagai inovasi pendukung lainnya. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai implementasi dimensi *idealized influence* pada konteks sekolah menengah kejuruan yang memiliki karakteristik berbeda dengan sekolah umum karena berorientasi pada kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Temuan ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari karakteristik organisasi sekolah yang menempatkan kepala sekolah sebagai pusat pengambilan keputusan sekaligus figur yang memengaruhi perilaku organisasi. Dalam organisasi pendidikan, perubahan tidak akan berlangsung secara efektif apabila hanya didasarkan pada instruksi administratif tanpa adanya keteladanan dari pemimpin. Kepala sekolah yang secara konsisten menunjukkan komitmen terhadap inovasi akan membentuk persepsi positif di kalangan guru bahwa perubahan merupakan kebutuhan bersama, bukan sekadar tuntutan institusi. Persepsi tersebut mendorong tumbuhnya motivasi intrinsik, rasa memiliki terhadap program sekolah, serta keberanian guru untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan inovatif. Selain itu, keterlibatan langsung kepala sekolah juga mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan karena warga sekolah merasakan adanya dukungan moral maupun psikologis selama proses implementasi inovasi berlangsung. Oleh sebab itu, keteladanan menjadi salah satu faktor yang memperkuat terbentuknya budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keteladanan kepala sekolah merupakan landasan penting dalam implementasi kepemimpinan transformasional untuk mewujudkan inovasi sekolah. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep *idealized influence* Bernard M. Bass bahwa keteladanan pemimpin merupakan prasyarat terbentuknya kepercayaan, komitmen organisasi, serta budaya inovasi yang berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dengan menunjukkan bahwa dimensi *idealized influence* tidak hanya berdampak pada peningkatan profesionalisme guru, tetapi juga mampu menjadi penggerak lahirnya inovasi kelembagaan pada sekolah kejuruan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu menempatkan keteladanan sebagai strategi utama dalam menjalankan kepemimpinan, karena perilaku nyata yang ditunjukkan pemimpin lebih efektif dalam membangun partisipasi warga sekolah dibandingkan dengan penyampaian instruksi semata. Dengan demikian, inovasi sekolah akan lebih mudah diinternalisasikan sebagai budaya organisasi yang berkelanjutan dan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

2. Komunikasi Kepala Sekolah dalam Menyampaikan Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang dibangun kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan implementasi inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana

penyampaian informasi mengenai program sekolah, tetapi juga sebagai media untuk membangun kesamaan persepsi, memperkuat komitmen, serta mendorong keterlibatan seluruh warga sekolah dalam setiap proses perubahan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan inovasi sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan komunikasi yang terbuka, partisipatif, dan berkelanjutan sehingga setiap warga sekolah memahami arah kebijakan serta tujuan yang ingin dicapai melalui program inovasi. Dengan adanya komunikasi yang berlangsung secara intensif melalui berbagai forum formal maupun informal, potensi terjadinya kesalahpahaman terhadap implementasi program dapat diminimalkan, sementara koordinasi antarpemangku kepentingan menjadi semakin efektif.

Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, khususnya pada dimensi *inspirational motivation*. Dimensi ini menekankan kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi organisasi secara jelas, memberikan inspirasi, serta membangun optimisme agar seluruh anggota organisasi memiliki keyakinan terhadap tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah tidak hanya menyampaikan informasi mengenai program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek", tetapi juga menjelaskan makna, manfaat, dan arah pengembangan program sehingga inovasi dipahami sebagai kebutuhan bersama, bukan sekadar kebijakan administratif. Proses komunikasi yang dilakukan secara dialogis melalui rapat, briefing, media digital, maupun forum diskusi mencerminkan upaya kepala sekolah dalam membangun motivasi kolektif dan memperkuat rasa memiliki terhadap program sekolah. Dengan demikian, komunikasi menjadi instrumen strategis yang menghubungkan visi kepala sekolah dengan tindakan nyata seluruh warga sekolah dalam mewujudkan inovasi secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Iswandi dkk., 2025) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal berbasis kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan partisipasi guru, memperkuat budaya kerja kolaboratif, serta mendukung keberhasilan pelaksanaan berbagai program sekolah. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komunikasi dua arah yang terbuka dan partisipatif memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan gagasan maupun umpan balik sehingga setiap kebijakan lebih mudah diterima oleh seluruh warga sekolah. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Zurhidayati & Hendriani, 2024) yang menunjukkan bahwa komunikasi kepala sekolah yang dilakukan secara jelas, empatik, dan berkesinambungan mampu meningkatkan motivasi kerja guru karena menciptakan hubungan interpersonal yang positif serta memperkuat koordinasi organisasi. Persamaan dengan penelitian tersebut terletak pada pentingnya komunikasi sebagai sarana membangun motivasi dan partisipasi warga sekolah. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi yang berbeda karena komunikasi tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga digunakan sebagai strategi utama dalam menginternalisasikan budaya inovasi melalui program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek" yang melibatkan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, komite sekolah, pengawas, hingga orang tua.

Temuan ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari karakteristik organisasi sekolah yang menuntut adanya koordinasi dan kolaborasi antarseluruh warga sekolah dalam melaksanakan perubahan. Inovasi sekolah pada dasarnya merupakan proses kolektif yang memerlukan kesamaan visi, kejelasan informasi, serta kepercayaan antarpihak. Oleh karena itu, komunikasi yang dilakukan kepala sekolah secara terbuka dan partisipatif mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif terhadap perubahan. Kesempatan yang diberikan kepada warga sekolah untuk menyampaikan kritik, saran, maupun ide baru menunjukkan bahwa komunikasi tidak bersifat satu arah, tetapi menjadi ruang kolaborasi

dalam penyempurnaan program sekolah. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap inovasi sehingga warga sekolah tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai bagian dari proses pengembangan inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan sekaligus meningkatkan komitmen kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kepala sekolah merupakan komponen strategis dalam implementasi kepemimpinan transformasional untuk mewujudkan inovasi sekolah. Secara teoritis, temuan ini memperkuat dimensi *inspirational motivation* Bernard M. Bass yang menegaskan bahwa komunikasi visi yang inspiratif merupakan prasyarat terbentuknya komitmen, motivasi, dan partisipasi anggota organisasi dalam mendukung perubahan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dengan menunjukkan bahwa komunikasi yang bersifat terbuka, dialogis, dan partisipatif mampu menjadi mekanisme utama dalam membangun budaya inovasi pada sekolah menengah kejuruan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu mengembangkan strategi komunikasi yang adaptif melalui kombinasi forum tatap muka dan media digital, memperluas partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, serta membangun ruang komunikasi yang mendorong lahirnya ide-ide inovatif. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai penyampai informasi, tetapi juga menjadi kekuatan utama dalam memperkuat budaya kolaboratif dan keberlanjutan inovasi sekolah.

3. Upaya Kepala Sekolah Mendorong Keterlibatan Guru dalam Mewujudkan Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam mewujudkan inovasi sekolah dibangun melalui pemberian kepercayaan, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta dukungan yang berkelanjutan dari kepala sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan inovasi sekolah tidak hanya bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam merancang program, tetapi juga pada kemampuannya memberdayakan guru sebagai aktor utama dalam pelaksanaan inovasi. Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), studi tiru, magang industri, maupun berbagai kegiatan pengembangan profesional menunjukkan adanya komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sebagai fondasi utama keberhasilan inovasi sekolah. Selain itu, pemberian ruang kepada guru untuk menyampaikan gagasan, mengembangkan kreativitas, serta berkolaborasi dalam berbagai program sekolah mencerminkan adanya budaya organisasi yang menghargai partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Dengan demikian, keterlibatan guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana program, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam menciptakan pembaruan yang berorientasi pada peningkatan mutu sekolah.

Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass pada dimensi *intellectual stimulation*. Dimensi ini menekankan kemampuan pemimpin dalam mendorong anggota organisasi untuk berpikir kritis, menghasilkan ide-ide baru, menyelesaikan permasalahan secara kreatif, serta berani melakukan perubahan tanpa takut terhadap kegagalan. Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah memberikan stimulasi intelektual melalui berbagai kebijakan yang mendorong guru untuk terus belajar, memperluas wawasan profesional, serta mengimplementasikan pengalaman yang diperoleh ke dalam praktik pembelajaran maupun pengembangan program sekolah. Kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mempresentasikan hasil pelatihan, berbagi praktik baik, dan mengembangkan kolaborasi lintas bidang menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya

berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga membangun budaya belajar bersama (*learning organization*) di lingkungan sekolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa *intellectual stimulation* menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif karena guru diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi profesionalnya secara optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Efendi dkk., 2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan komitmen kerja guru melalui pemberian motivasi, dukungan, dan pemberdayaan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam hal tersebut kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, dan berbagai kegiatan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan bahwa pemberdayaan guru menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme sekaligus mendorong keterlibatan guru dalam mewujudkan inovasi sekolah. Selain itu, penelitian oleh (Arifin dkk., 2024) juga menunjukkan bahwa guru yang memperoleh dukungan dari kepala sekolah serta bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk mengembangkan ide-ide baru dan menghasilkan berbagai inovasi dalam proses pembelajaran maupun pengembangan program sekolah. Kedua penelitian tersebut memiliki persamaan dengan hasil penelitian ini, yaitu menempatkan guru sebagai faktor utama dalam keberhasilan inovasi sekolah. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berbeda karena menunjukkan bahwa keterlibatan guru tidak hanya diarahkan pada inovasi pembelajaran, tetapi juga pada pengembangan inovasi kelembagaan melalui program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek" yang mengintegrasikan peningkatan kompetensi guru dengan penguatan budaya sekolah secara menyeluruh.

Temuan ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari perubahan paradigma pengelolaan sekolah yang menempatkan guru sebagai agen perubahan (*agent of change*) dalam organisasi pendidikan. Inovasi sekolah akan sulit berkembang apabila seluruh proses perubahan hanya bergantung pada kepala sekolah tanpa adanya partisipasi aktif dari guru sebagai pelaksana utama kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah dalam memberikan kepercayaan, kesempatan berkembang, serta penghargaan terhadap setiap kontribusi guru menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap program sekolah. Pemberian apresiasi atas prestasi yang dicapai guru juga memperkuat keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan memperoleh pengakuan dari organisasi. Kondisi tersebut mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi, membangun kolaborasi dengan rekan sejawat, serta berani mengimplementasikan berbagai gagasan baru yang mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, keterlibatan guru yang dibangun melalui pendekatan pemberdayaan tidak hanya meningkatkan kualitas individu guru, tetapi juga memperkuat kapasitas organisasi sekolah dalam menghadapi berbagai tantangan perubahan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mendorong keterlibatan guru merupakan implementasi nyata dari dimensi *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass. Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan dengan menunjukkan bahwa keterlibatan guru yang dibangun melalui pemberdayaan, pengembangan profesional, dan penghargaan dapat menjadi strategi

efektif dalam mewujudkan inovasi sekolah pada konteks pendidikan kejuruan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu memperluas kesempatan pengembangan kompetensi guru, memperkuat budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), serta membangun sistem apresiasi yang berkelanjutan agar guru semakin terdorong untuk berinovasi. Dengan demikian, inovasi sekolah tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah, tetapi berkembang sebagai hasil kolaborasi seluruh warga sekolah yang memiliki komitmen bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

4. Pendampingan Kepala Sekolah terhadap Potensi Warga Sekolah dalam Mewujudkan Inovasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendampingan yang dilakukan kepala sekolah menjadi salah satu strategi penting dalam mendukung keberhasilan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo. Pendampingan tidak hanya dipahami sebagai bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan program, tetapi juga sebagai proses pembinaan yang berorientasi pada pengembangan potensi guru maupun peserta didik secara berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah berupaya membangun lingkungan sekolah yang memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkembang sesuai dengan kemampuan, minat, dan kebutuhan masing-masing. Melalui monitoring, supervisi, komunikasi persuasif, evaluasi, serta pemberian umpan balik yang dilakukan secara berkesinambungan, kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga guru dan peserta didik merasa didukung dalam mengembangkan kreativitas serta melaksanakan berbagai inovasi. Dengan demikian, pendampingan tidak hanya berfungsi sebagai proses evaluasi, tetapi menjadi strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas sekolah secara berkelanjutan.

Kondisi tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, khususnya pada dimensi *individualized consideration*. Dimensi ini menekankan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian secara individual terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap anggota organisasi melalui pembinaan, bimbingan, serta pemberian kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah tidak menerapkan pola kepemimpinan yang bersifat seragam kepada seluruh warga sekolah, tetapi menyesuaikan bentuk pendampingan dengan karakteristik, kompetensi, dan potensi masing-masing individu. Guru diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, pengembangan profesional, maupun kegiatan yang relevan dengan bidang keahliannya, sedangkan peserta didik memperoleh dukungan untuk mengembangkan bakat melalui berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik. Hal tersebut menunjukkan bahwa perhatian individual yang diberikan kepala sekolah mampu menciptakan hubungan interpersonal yang positif, meningkatkan rasa percaya diri warga sekolah, serta mendorong mereka untuk terus berpartisipasi dalam berbagai program inovasi yang dikembangkan sekolah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saman & Hasanah, 2024) yang menunjukkan bahwa perhatian individual kepala sekolah melalui supervisi akademik dan pendampingan profesional memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru. Supervisi yang dilaksanakan secara terencana, kolaboratif, dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tetapi juga memperkuat komunikasi, kolaborasi, dan kesiapan guru dalam menghadapi perubahan di lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Yati dkk., 2022) juga menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pembinaan individual, tindak lanjut supervisi, monitoring, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan. Pendampingan yang dilakukan secara personal mampu memperkuat

komitmen guru terhadap tugas profesionalnya sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Persamaan penelitian tersebut dengan hasil penelitian ini terletak pada pentingnya pendampingan sebagai bagian dari praktik kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Namun demikian, penelitian ini memiliki kontribusi yang berbeda karena menunjukkan bahwa pendampingan tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga menjadi strategi utama dalam menjaga keberlanjutan inovasi sekolah melalui program "Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek" yang melibatkan seluruh warga sekolah secara aktif.

Temuan ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari kebutuhan organisasi pendidikan yang terus berkembang mengikuti perubahan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tuntutan dunia kerja. Sekolah tidak cukup hanya memiliki sumber daya manusia yang kompeten, tetapi juga memerlukan sistem pendampingan yang mampu memastikan bahwa potensi setiap individu berkembang secara optimal. Pendampingan yang dilakukan kepala sekolah secara konsisten memberikan dampak positif terhadap tumbuhnya motivasi, rasa percaya diri, kedisiplinan, dan komitmen warga sekolah dalam menjalankan berbagai program inovasi. Selain itu, komunikasi yang bersifat personal memungkinkan kepala sekolah memahami berbagai kendala yang dihadapi guru maupun peserta didik sehingga solusi yang diberikan menjadi lebih tepat sasaran. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa perhatian individual yang diberikan pemimpin mampu memperkuat hubungan emosional antara kepala sekolah dengan warga sekolah, sehingga tercipta budaya organisasi yang saling mendukung, terbuka terhadap pembelajaran, dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, pendampingan menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menjaga keberlangsungan inovasi sekolah sekaligus meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pendampingan kepala sekolah terhadap potensi warga sekolah merupakan implementasi nyata dari dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass. Secara teoritis, temuan ini memperkuat konsep bahwa perhatian individual yang diberikan pemimpin tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota organisasi, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun budaya inovasi yang berkelanjutan. Penelitian ini turut memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan pendidikan dengan menunjukkan bahwa pendampingan yang dilakukan secara personal, sistematis, dan berkesinambungan mampu memperkuat kapasitas guru serta peserta didik dalam mendukung keberhasilan inovasi sekolah pada konteks pendidikan kejuruan. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu mengembangkan sistem pendampingan yang berorientasi pada kebutuhan individu, memperkuat supervisi yang bersifat pembinaan, serta menyediakan berbagai kesempatan pengembangan kompetensi sesuai potensi masing-masing warga sekolah. Dengan demikian, inovasi sekolah tidak hanya dapat diwujudkan, tetapi juga dipertahankan secara berkelanjutan melalui pengembangan sumber daya manusia yang menjadi aset utama organisasi pendidikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran yang strategis dalam mewujudkan inovasi sekolah di SMKN 2 Buduran Sidoarjo melalui implementasi empat dimensi kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass. Keteladanan kepala sekolah menjadi fondasi utama dalam membangun budaya inovasi melalui konsistensi antara perkataan dan tindakan sehingga mampu meningkatkan kepercayaan serta komitmen

warga sekolah terhadap berbagai program yang dikembangkan. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka, partisipatif, dan berkelanjutan melalui berbagai forum maupun media digital mampu membangun kesamaan persepsi, memperkuat komitmen kolektif, serta menginternalisasikan visi inovasi sekolah kepada seluruh warga sekolah. Selain itu, keterlibatan guru berhasil ditingkatkan melalui pemberian kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, ruang berkolaborasi, serta sistem apresiasi yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi. Pendampingan yang dilakukan secara personal dan berkesinambungan terhadap guru maupun peserta didik juga terbukti mampu mengembangkan potensi individu, meningkatkan motivasi, serta memperkuat keberlanjutan berbagai program inovasi sekolah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan program Gema Sakinah Wujudkan Sekolah CakCek tidak hanya ditentukan oleh kualitas program yang dirancang, tetapi juga oleh kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan seluruh warga sekolah melalui praktik kepemimpinan transformasional.

REFERENSI

- Arifin, S. A., Nurkolis, N., & Haryati, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kreativitas Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 473–484. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.245>
- Dewi Nur'aini, R. (2020). Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur dan Perilaku. *INERSIA: Jurnal Teknik Sipil dan Arsitektur*, 1, 92–103.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Hariyanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Fayza, T. S. N. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di MI Darul Ulum Batang*.
- Hasana, L., Anggraini, W., & Sari, T. A. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Pragmatik: Jurnal Rumpun Ilmu Bahasa dan Pendidikan*, 3(1), 274–281. <https://doi.org/10.61132/pragmatik.v3i1.1352>
- Iswandi, A., Komariah, A., & Abubakar, A. (2025). Implementasi Komunikasi Internal Berbasis Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 3 Purwakarta. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 8, 530–543. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *TARBAWI*, 2, 1–13.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (H. Salmon, Ed.; Third Edition, Vol. 11). SAGE Publications, Inc.
- Nasution, D. N. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di UPT SPF SD Negeri 101776 Sampali. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 1(2), 133–139.
- Roni Harsoyo. (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. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Rozi, Moch. M. F., & Badriyah, L. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Era Society 5.0 di SMK Negeri 1 Surabaya. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1, 444–452. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12806219>
- Saman, A. M., & Hasanah, E. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1913–1920. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.2512>

- Setyaningrum, R., Taufiqulloh, & Habibi, B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Guru SMA. *Journal of Education Research*, 5(3), 3827–3839. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1477>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2 ed.). Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Wardani, R. A. K. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di MAN 2 Ponorogo*.
- Wiratmoko, D., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu di Sekolah Dasar. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 5(1). <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i1.7998>
- Yati, S., Wasliman, I., & Sulastini, R. (2022). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SDN Batulayang dan SDN 1 Cipatik Kabupaten Bandung Barat. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 478–485. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.434>
- Zurhidayati, & Hendriani, S. (2024). Peran Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1). <https://doi.org/10.54783/jsr.v6i1.377>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

