**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA
ORGANISASI SEKOLAH YANG POSITIF**

Nur Kholis Usman¹, Mi'at², Khairul Efendi³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin

Email: amiramazaya@gmail.com¹, miadadventure@gmail.com², kependi1986@gmail.com³,
aslamiah@unlam.ac.id⁴, celia.cinantya@ulm.ac.id⁵

Abstrak: Di tengah dinamika perubahan dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan strategis yang dibutuhkan untuk membentuk budaya organisasi sekolah yang positif dan adaptif. Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui sintesis literatur terkini mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pembentukan budaya organisasi sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada mutu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur, yang menelaah berbagai publikasi ilmiah. Analisis dilakukan secara tematik terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mampu membentuk budaya organisasi yang mendukung peningkatan profesionalisme guru dan efektivitas sekolah. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kapasitas kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi pengelolaan sekolah yang berkelanjutan dan responsif terhadap perubahan.
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Mutu Pendidikan.

Abstract: Amid the dynamic changes in the field of education, transformational leadership emerges as a strategic approach essential for shaping a positive and adaptive school organizational culture. This study offers novelty by synthesizing recent literature on the relationship between transformational leadership and the development of organizational culture in schools, particularly within the Indonesian education context. The purpose of this study is to identify and analyze how the dimensions of transformational leadership contribute to creating a collaborative, innovative, and quality-oriented school environment. This research employs a qualitative descriptive approach using a literature review method, examining scholarly publications. Thematic analysis was conducted on relevant previous studies. The findings reveal that transformational leadership—through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration—can foster an organizational culture that supports teacher professionalism and school effectiveness. These findings highlight the importance of developing transformational leadership capacity as part of a sustainable and responsive school management strategy in facing educational challenges..
Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Education Quality.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu pendekatan yang paling berpengaruh dalam mengelola organisasi, termasuk institusi pendidikan, karena kemampuannya dalam mengkatalisasi perubahan sistemik melalui pengembangan visi bersama dan peningkatan kapasitas individu maupun kolektif. Pendekatan ini menitikberatkan pada hubungan antara pemimpin dan pengikut yang saling menguatkan, di mana terjadi proses stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspirasional yang mendorong terciptanya lingkungan kerja produktif. Dalam jurnal berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Unggul (Studi Multi Kasus pada SMA Negeri 1 Kuala Kapuas dan SMA Negeri 1 Basarang Kabupaten Kapuas)* oleh Riyannie & Suriansyah (2024) dijelaskan bahwa Pemimpin transformasional melibatkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama, memberikan motivasi kepada bawahan, dan mendorong kreativitas serta inovasi dalam lingkungan kerja. Hal ini relevan dan berperan penting dalam upaya membangun budaya organisasi yang positif di sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian longitudinal yang menunjukkan korelasi signifikan antara gaya kepemimpinan ini dengan peningkatan indikator-indikator keberhasilan sekolah.

Keberhasilan implementasi model kepemimpinan ini terbukti melalui berbagai penelitian pendidikan kontemporer yang secara konsisten menunjukkan bahwa sekolah-sekolah dengan pemimpin transformasional cenderung mengalami perkembangan yang lebih pesat dalam hal inovasi pedagogis dan pencapaian akademik siswa. Pemimpin transformasional dikenal sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama yang lebih besar (Bass & Avolio, 1997), sehingga tercipta rasa memiliki dan komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusi pendidikan.

Melalui pendekatan ini, pemimpin sekolah dapat mengarahkan perubahan sistemik dalam institusi pendidikan, tidak hanya pada level struktural tetapi juga pada tataran nilai dan keyakinan yang menjadi fondasi budaya organisasi yang berkelanjutan. Dalam artikel *Relationship of transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with performance of primary school teachers in Labuan Amas Selatan* (Normianti, et.al.,2019), dibahas bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah

berpengaruh terhadap motivasi guru dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru melalui pembentukan budaya kerja yang positif.

Budaya organisasi sekolah mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota komunitas sekolah, yang terbentuk melalui akumulasi pengalaman kolektif dan interaksi kompleks antar berbagai elemen dalam ekosistem pendidikan. Pemanfaatan lingkungan dalam pembelajaran juga merupakan salah satu komponen penting dalam pembelajaran, karena pemanfaatan lingkungan tersebut akan membuat pembelajaran lebih bermakna (Cinantya, 2022). Nilai-nilai tersebut termanifestasi dalam praktik keseharian dan interaksi antar komponen sekolah, mulai dari pola komunikasi, proses pengambilan keputusan, hingga pendekatan dalam mengatasi tantangan dan konflik yang muncul dalam dinamika organisasi.

Budaya berperan strategis dalam menentukan kualitas lingkungan kerja, interaksi antar staf, serta keberhasilan implementasi program pendidikan, karena budaya yang kuat akan menciptakan koherensi antara aspirasi individual dan tujuan organisasional yang memfasilitasi pencapaian sasaran-sasaran strategis sekolah. Berbagai aspek budaya tersebut saling terkait dan membentuk identitas kolektif sekolah, yang pada gilirannya menjadi pembeda sekaligus keunggulan kompetitif institusi dalam konteks pendidikan yang semakin berorientasi pada kualitas dan keunggulan.

Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan (Asbari et al., 2020), yang dibuktikan dengan meningkatnya toleransi terhadap eksperimentasi, keterbukaan terhadap ide-ide baru, dan komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan di kalangan tenaga pendidik. Temuan ini memperkuat urgensi pengembangan model kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan pendidikan modern, dimana adaptabilitas dan kapasitas untuk berinovasi menjadi prasyarat bagi relevansi dan keberlanjutan institusi pendidikan di era disrupsi digital. Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong profesionalisme tetapi juga menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis bagi guru untuk berinovasi dan mengembangkan praktik pengajaran mereka, sehingga terjadi proses evolusi pedagogi yang responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan zaman. Dengan demikian, terbentuk siklus positif antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi

yang kondusif, yang saling memperkuat dan mengakselerasi transformasi institusional menuju ekosistem pembelajaran yang unggul dan berdaya saing.

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa budaya sekolah memiliki efek mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pengajaran, yang menunjukkan bahwa pengaruh pemimpin terhadap keberhasilan pembelajaran tidak selalu bersifat langsung tetapi seringkali dimediasi oleh faktor-faktor kontekstual dan relasional dalam lingkungan sekolah. Hubungan ini menunjukkan kompleksitas interaksi antar variabel dalam dinamika organisasi sekolah, yang mengisyaratkan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan mengintervensi proses-proses organisasional di lembaga pendidikan. Dalam studi di sekolah-sekolah Yaman, ditemukan bahwa budaya sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja guru melalui pengaruh kepemimpinan transformasional (Alzoraiki et al., 2024), di mana pengalaman guru dalam lingkungan kerja yang mendukung menumbuhkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja yang kemudian diterjemahkan dalam praktik pengajaran yang lebih efektif dan inovatif. Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian di berbagai konteks pendidikan di negara lain, yang menegaskan universalitas prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional meskipun implementasinya perlu disesuaikan dengan konteks budaya dan sosial setempat. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk memotivasi staf tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan, yang melibatkan rekayasa sosial yang cermat dan pemahaman mendalam tentang dinamika kelompok dan psikologi organisasi. Penciptaan lingkungan kerja tersebut merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan komitmen dan konsistensi dari seluruh pemangku kepentingan sekolah, serta kemampuan untuk melakukan refleksi kritis dan penyesuaian strategis berdasarkan umpan balik dan evaluasi sistematis terhadap praktik-praktik organisasional yang berlangsung.

Di Indonesia, implementasi kepemimpinan transformasional juga telah terbukti efektif dalam meningkatkan komunikasi antar staf dan mengatasi konflik internal di sekolah, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai studi kasus dan penelitian empiris yang mendokumentasikan transformasi positif dalam dinamika organisasi sekolah melalui intervensi kepemimpinan yang tepat. Menurut Fauziana et al. (2024), kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh pada pelaksanaan pendidikan baik dari mutu pendidikan maupun dari kinerja guru (Putriningsih et al., 2023). Efektivitas ini tercermin dari meningkatnya

kolaborasi dan kohesivitas tim di berbagai institusi pendidikan, yang ditandai dengan menurunnya siloisme departemen dan meningkatnya sinergi antar unit dalam mengimplementasikan program-program pendidikan inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rahayu dan Iskandar (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kualitas guru yang profesional dan menimbulkan perubahan yang mendasar dalam budaya kerja sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional berperan sebagai fasilitator perubahan dengan mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif guru dalam program-program sekolah, yang tidak hanya meningkatkan kepemilikan program tetapi juga memastikan kesesuaian intervensi dengan kebutuhan dan kapasitas riil di lapangan (Mu'afra & Athallah, 2024). Peran fasilitasi ini menjadi krusial dalam konteks reformasi pendidikan yang sedang berlangsung, di mana perubahan paradigma dan praktik pendidikan perlu dipahami, diadaptasi, dan diimplementasikan dengan mempertimbangkan konteks lokal dan kapasitas institusional yang tersedia. Oleh karena itu, pendekatan ini menjadi relevan untuk diterapkan guna membangun budaya organisasi sekolah yang positif, terutama dalam era transisi menuju sistem pendidikan yang lebih berpusat pada siswa, berbasis kompetensi, dan terintegrasi dengan teknologi digital. Relevansi tersebut semakin diperkuat dengan adanya tuntutan adaptasi terhadap perubahan paradigma pendidikan di era digital, yang mensyaratkan fleksibilitas organisasional, kemampuan belajar kolektif, dan responsivitas terhadap perkembangan teknologi dan metodologi pendidikan kontemporer (Aslamiah et al., 2020; Berkovich & Hassan, 2023; Cinantya et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai strategi untuk membangun budaya organisasi sekolah yang mendukung inovasi dan peningkatan kualitas pendidikan, dengan fokus khusus pada mekanisme dan proses yang memediasi hubungan antara perilaku pemimpin dan hasil organisasional. Eksplorasi ini akan dilakukan melalui pendekatan metodologi yang komprehensif dan kontekstual, yang mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang holistik tentang fenomena yang diteliti serta implikasinya bagi praktik kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di Indonesia, dengan menyediakan kerangka konseptual yang teruji empiris dan strategi

implementasi yang adaptif terhadap beragam konteks sekolah di tanah air. Kontribusi tersebut tidak hanya bermanfaat bagi kalangan akademisi tetapi juga bagi praktisi pendidikan di lapangan, yang secara langsung berhadapan dengan tantangan untuk mentransformasi sekolah menjadi komunitas pembelajaran yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada keunggulan dalam era persaingan global dan disrupsi digital yang semakin intensif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional adalah konsep kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan menggerakkan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengandalkan kekuasaan formal, tetapi juga menjadi teladan dalam perilaku dan nilai yang diyakini. Menurut Northouse (2016), terdapat empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran kolaboratif. Seorang pemimpin sekolah hendaknya mempunyai sikap terbuka terhadap bawahan dan warga sekolah, sehingga akan terjadi peningkatan mutu pendidikan (Marlina et al., 2019). Pemimpin seperti ini biasanya mampu mendorong guru dan staf untuk melampaui kepentingan pribadi demi keberhasilan sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan untuk menjawab tuntutan perubahan di dunia pendidikan modern.

Kepemimpinan transformasional juga dikaitkan dengan peningkatan efektivitas organisasi dan kinerja individu dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan menurut beberapa ahli didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Rofiq, 2019). Menurut studi yang dilakukan oleh Ali et al. (2018) menemukan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah berdampak positif terhadap kinerja guru dan komitmen terhadap visi sekolah. Selain itu, gaya kepemimpinan ini terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru terhadap institusi. Di tengah kompleksitas tantangan pendidikan, pemimpin transformasional mampu menghadirkan arah yang jelas serta membangun kepercayaan antar anggota organisasi. Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat dan jelas tentang masa depan mereka mampu menggambarkan tujuan dan arah yang ingin dicapai secara persuasif kepada tim mereka

(Veranita et al., 2024). Hal ini penting untuk membentuk budaya kerja yang dinamis dan saling mendukung. Maka, pemimpin transformasional bukan hanya pengelola administratif, tetapi juga agen perubahan dalam pengembangan budaya organisasi.

Budaya organisasi sekolah merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir, berperilaku, dan berinteraksi satu sama lain. Owens dan Valesky (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi sekolah terbentuk dari nilai-nilai bersama, norma, tradisi, dan praktik yang dijalankan secara konsisten dalam kehidupan sekolah. Sejalan dengan ini, penelitian oleh Khairunnisa et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi di lingkungan sekolah merupakan manifestasi dari sistem nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut secara kolektif oleh seluruh elemen sekolah. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung terciptanya iklim kerja yang positif, kolaboratif, dan produktif. Budaya ini berperan sebagai kerangka kerja tak terlihat yang membimbing perilaku guru, siswa, dan staf dalam menjalankan peran masing-masing. Di sekolah yang memiliki budaya organisasi yang sehat, biasanya ditemukan partisipasi aktif, komunikasi yang terbuka, dan fokus pada pengembangan profesional. Seperti yang diungkapkan oleh Rony (2021), budaya organisasi atau budaya sekolah merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi setiap sekolah untuk membentuk budaya organisasi yang konsisten dan adaptif terhadap perubahan (Janiah et al., 2023).

Hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi telah menjadi topik kajian penting dalam manajemen pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran utama dalam membentuk budaya sekolah melalui kebijakan, gaya komunikasi, dan teladan yang diberikan kepada seluruh warga sekolah. Sebagai nahkoda sekolah, kepala sekolah tidak hanya membuat kebijakan namun juga harus mempraktekkan atau melakukan kebijakan tersebut (Anjarrini et al., 2022). Studi oleh Yilmaz dan Karahan (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara signifikan terhadap penguatan budaya organisasi melalui peningkatan motivasi intrinsik dan kepercayaan diri guru. Pemimpin yang mampu merespons kebutuhan individu dan memberikan ruang untuk berinovasi akan memperkuat keterlibatan emosional anggota organisasi terhadap visi sekolah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang transformasional tidak hanya mendorong pencapaian tujuan, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hubungan ini menunjukkan bahwa perubahan budaya

organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang diterapkan (Chiş-Manolache, 2022).

Selain itu, budaya organisasi yang positif sangat dibutuhkan untuk mendukung implementasi kebijakan dan program pendidikan secara efektif. Sekolah dengan budaya yang baik cenderung memiliki daya tahan terhadap perubahan, serta mampu menjaga semangat kerja di tengah tantangan. Hasil penelitian oleh Handayani et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkorelasi dengan kualitas manajemen sekolah, kepuasan kerja guru, serta efektivitas pembelajaran. Dalam lingkungan sekolah yang memiliki budaya kolaboratif, guru lebih terbuka untuk berbagi praktik baik, mengikuti pelatihan, dan mengevaluasi diri. Dalam hal ini, Kusuma (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang positif berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pelaksanaan kebijakan Pendidikan. Hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi sekolah harus menjadi fokus utama dalam kepemimpinan pendidikan.

Dengan melihat berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran dalam membangun dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif. Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai visioner dan motivator yang mampu menginspirasi anggota organisasi. Melalui pendekatan yang humanistik dan partisipatif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan sekolah yang sehat secara psikososial dan produktif dalam pencapaian akademik. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah menjadi kebutuhan penting dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Kajian literatur ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat erat, dan harus terus menjadi perhatian dalam perencanaan pengembangan sekolah. Di masa depan, dibutuhkan lebih banyak riset kontekstual untuk memahami bagaimana kepemimpinan ini dapat diadaptasi sesuai dengan karakteristik lokal sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (literature review). Studi literatur dipilih untuk menganalisis dan mensintesis berbagai hasil penelitian serta sumber teoretis yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional dan

budaya organisasi sekolah. Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber sekunder, seperti artikel jurnal ilmiah terakreditasi (nasional dan internasional), buku akademik, prosiding seminar, dan laporan penelitian, dengan kriteria terbit minimal tahun 2015.

Kriteria inklusi yang digunakan dalam seleksi literatur meliputi: (1) artikel yang relevan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sekolah, (2) artikel terbit pada rentang waktu 2015 hingga 2024, dan (3) artikel yang memiliki akses terbuka atau dapat diakses penuh oleh peneliti. Sedangkan kriteria eksklusi mencakup: (1) artikel yang tidak relevan dengan topik, (2) artikel populer non-ilmiah, dan (3) artikel duplikat dari sumber yang sama.

Proses analisis dilakukan dengan tahapan: membaca secara mendalam setiap artikel yang terpilih, mengidentifikasi tema-tema utama, mengelompokkan temuan berdasarkan fokus pembahasan, serta menyajikan sintesis informasi dalam bentuk narasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) untuk memahami pola hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sekolah sebagaimana digambarkan dalam berbagai sumber. Menurut Levitt, et.al., (2018), analisis isi merupakan metode yang efektif untuk mengekstrak makna dari teks dan memahami konteks di balik data. Validitas data dijaga melalui proses triangulasi sumber dan pengecekan kesesuaian informasi antar literatur yang dikaji. Peneliti juga menjaga objektivitas dalam penafsiran dengan membandingkan berbagai sudut pandang penulis dalam setiap artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelaahan literatur dari berbagai sumber yang relevan, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran signifikan dalam pembentukan budaya organisasi sekolah yang positif. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membangun visi bersama, memotivasi seluruh warga sekolah, serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan. Studi oleh Ali et al. (2018) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional berhasil menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada pembentukan nilai-nilai positif di lingkungan sekolah. Hal ini memperkuat argumen bahwa peran pemimpin sangat sentral dalam membentuk karakter budaya suatu lembaga pendidikan. Perubahan budaya tidak akan terjadi jika tidak diawali dari atas, yaitu kepemimpinan yang visioner dan inklusif.

Beberapa artikel yang dianalisis juga menunjukkan bahwa dimensi-dimensi dalam kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap elemen-elemen budaya organisasi. Misalnya, dimensi motivasi inspirasional berkaitan erat dengan penciptaan visi dan misi bersama yang menjadi pedoman budaya sekolah. Pengaruh ideal dari pemimpin juga terbukti menjadi contoh nyata bagi guru dan staf dalam membentuk etos kerja dan profesionalisme. Studi oleh Handayani et al. (2020) menekankan bahwa guru cenderung menyesuaikan diri dengan nilai dan etika kerja yang ditampilkan oleh kepala sekolah. Artinya, kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga moral dan simbolik dalam membentuk budaya organisasi. Proses ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam menanamkan nilai-nilai budaya secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil studi literatur juga mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional berdampak pada peningkatan keterlibatan guru dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Budaya partisipatif ini menjadi salah satu ciri budaya organisasi sekolah yang sehat. Penelitian oleh Yilmaz & Karahan (2017) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memberikan ruang yang luas bagi guru untuk berkontribusi, berinovasi, dan terlibat dalam evaluasi program sekolah. Keterlibatan ini memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah dan membentuk identitas kolektif yang kuat. Dalam jangka panjang, hal ini mendukung terbentuknya budaya organisasi yang kohesif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, dimensi kepemimpinan yang menekankan penghargaan terhadap individu menjadi elemen penting dalam strategi pengembangan budaya organisasi.

Dalam konteks tantangan pendidikan modern, seperti perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, dan kebutuhan akan pendidikan karakter, budaya organisasi yang positif menjadi pondasi penting. Pemimpin transformasional mampu menjawab tantangan ini dengan menginternalisasikan nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi pada mutu ke dalam budaya sekolah. Studi oleh Herlina & Rahmawati (2021) memperkuat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi dengan ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang dibentuk oleh kepemimpinan yang kuat mampu menjadi pelindung sekaligus penggerak organisasi pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi kondisi saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk tantangan masa depan.

Meskipun demikian, beberapa literatur juga menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh konteks dan karakteristik individu dalam organisasi. Faktor-faktor seperti gaya komunikasi, dukungan struktural, dan kultur lokal sekolah dapat menjadi penguat atau penghambat proses perubahan budaya. Oleh sebab itu, penting bagi kepala sekolah untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan kondisi sosial dan psikologis warga sekolah. Adaptabilitas dan kepekaan terhadap kebutuhan anggota organisasi menjadi kunci keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif. Dengan memahami konteks secara menyeluruh, pemimpin dapat membangun budaya organisasi yang bukan hanya ideal, tetapi juga realistis dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil studi literatur ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan pembentukan budaya organisasi sekolah yang positif. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai transformasional ke dalam praktik manajerial dan interaksi sehari-hari akan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih produktif, kolaboratif, dan adaptif. Budaya organisasi yang terbentuk secara positif tidak hanya mendukung kinerja sekolah, tetapi juga membangun identitas dan semangat kolektif yang kuat. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan transformasional menjadi kebutuhan mendesak dalam pengelolaan lembaga pendidikan masa kini. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para praktisi pendidikan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif di lingkungan sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi sekolah yang positif. Pemimpin transformasional mampu menjadi agen perubahan melalui keteladanan, pemberdayaan, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individu dalam organisasi. Dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti berkontribusi dalam membangun nilai-nilai, norma, serta praktik kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.

Budaya organisasi sekolah yang positif ditandai dengan komunikasi terbuka, kolaborasi antar warga sekolah, komitmen terhadap visi bersama, dan adanya rasa memiliki terhadap lembaga. Budaya semacam ini tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses kepemimpinan yang konsisten dan adaptif. Temuan dari berbagai literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang transformatif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru dan staf, tetapi juga pada keberhasilan implementasi program sekolah dan kesiapan menghadapi perubahan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan strategis yang dapat digunakan untuk memperkuat budaya organisasi sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Penerapan kepemimpinan ini harus mempertimbangkan konteks sosial dan karakteristik masing-masing sekolah agar dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar kepala sekolah dan pemangku kebijakan di bidang pendidikan mulai mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional dalam praktik manajemen sekolah. Pelatihan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai transformasional perlu dikembangkan secara sistematis guna meningkatkan kapasitas kepala sekolah dalam membentuk budaya organisasi yang sehat.

Bagi guru dan tenaga kependidikan, penting untuk membangun kesadaran bahwa budaya organisasi tidak hanya ditentukan oleh pemimpin, tetapi juga oleh partisipasi aktif seluruh anggota organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kolaborasi yang sinergis antara kepala sekolah, guru, dan staf dalam menjaga serta mengembangkan nilai-nilai positif di lingkungan sekolah.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lapangan guna menguji secara empiris keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sekolah dalam berbagai konteks geografis dan tingkat pendidikan. Hal ini penting untuk memperluas pemahaman terhadap dinamika yang terjadi secara nyata di lapangan dan menyempurnakan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Lodhi, R. N., Raza, B., & Ali, W. (2018). Impact of Transformational Leadership on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Teachers in Private Schools. *Journal of Educational Research*, 21(1), 65–77.
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. In *Frontiers in education* (Vol. 9, p. 1413607). Frontiers Media SA.
- Anjarrini, K., & Rindaningsih, I. (2022). Peran kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah sebagai unggulan sekolah Di MI Muhammadiyah 1 Jombang. *Manazhim*, 4(2), 452-474.
- Asbari, M., Purwanto, A., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., Yuwono, T., ... & Mustofa, M. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 122-145.
- Aslamiah, A., Amelia, R., Suriansyah, A., Cinantya, C., Agusta, A. R., & Maimunah, M. (2020). The Headmaster's Leadership In Dealing With The Covid-19 Pandemic Crisis Situation In Southern Kalimantan Indonesia. *Iceri2020 Proceedings*, 1.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). Full range leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Mind Garden.
- Berkovich, I., & Hassan, T. (2023). Principals' digital transformational leadership, teachers' commitment, and school effectiveness. *Education Inquiry*.
- Chiş-Manolache, D. (2022). The importance of transformational leadership in organisations. *SCIENTIFIC RESEARCH AND EDUCATION IN THE AIR FORCE*.
- Cinantya, C. (2022). Pembelajaran Sains Berbasis Kegiatan Bermain Kreatif di Lingkungan Lahan Basah untuk Mengembangkan Kecerdasan Naturalistik Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, 10(3), 449-456.
- Cinantya, C., Aslamiah, A., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2025). Teacher Empowerment in Digitalization of Local Wisdom - Based Learning (pp. 279–289).
- Fauziana, N. A., Fauzan, A., & Ayu, S. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Pelaksanaan Pendidikan: Narrative Literature Review. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(3), 725-737.

- Handayani, S., Subroto, W. T., & Wahyudi, A. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Teacher Performance in Indonesian Vocational Schools. *International Journal of Educational Research Review*, 5(2), 128–136.
- Herlina, D., & Rahmawati, I. (2021). Transformational Leadership in Educational Institutions: Building Organizational Culture and Work Commitment. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1), 20–29.
- Janiah, S., Suriansyah, A., & Effendi, R. (2023). The Correlation of School Principal Communication, Work Ethic, and Work Motivation to Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 06(01).
- Khairunnisa Khairunnisa, Putri Fadila Batubara, Aisyah Hafizha, & Akhmad Mukhlisin. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima : Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(3), 267–274.
- Kusuma, S. (2023). Implementasi Kebijakan Pendidikan Berbasis Budaya di SMA Negeri 1 Jetis. *Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan*, 12(1), 20-32.
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. *American Psychologist*, 73(1), 26.
- Marlina, D., Suriansyah, A., & Metroyadi (2019). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance through teacher discipline. *Journal of K6 Education and Management*, 2(4), 340-348.
- Mu'afia, S. N., & Athallah, A. M. A. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP An-Naja Boarding School. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, 5(2), 123–135.
- Normianti, H., Aslamiah, A., & Suhaimi, S. (2019). Relationship of transformational leaders of principal, teacher motivation, teacher organization commitments with performance of primary school teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia. *European Journal of Education Studies*.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

- Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2015). *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform* (11th ed.). Boston: Pearson.
- Putriningsih, S., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2023). Relationship between Principal Transformational Leadership, Work Commitment, Motivation and Work Discipline of High School Teachers in Banjarmasin City. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 7(11), 501–508.
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 287-297.
- Riyannie, D., & Suriansyah, A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Unggul (Studi Multi Kasus pada SMA Negeri 1 Kuala Kapuas dan SMA Negeri 1 Basarang Kabupaten Kapuas). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(7).
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203-226.
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik: The Urgency of School Organizational Culture Management Against Character Building Students. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98-121.
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Fitaloka, N. D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179-186.
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yilmaz, K., & Karahan, S. T. (2017). Relationship between Leadership Behaviors and Organizational Culture: A Study in Schools. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 9(5), 59–66.