

Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Sekolah dan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Pamekasan

Alfiansyah

Institut Agama Islam Al Khairat Pamekasan

Email: alfiansyah@gmail.com

Abstract

This community service program aims to enhance the understanding and implementation of transformational leadership by the school principal in fostering a positive school culture and improving teacher performance at SMA Negeri 2 Pamekasan. The partner's main problem identified was the weak collaborative culture and low teacher motivation in carrying out their professional duties. Through a combination of training, continuing education, and intensive mentoring, the program successfully increased participants' comprehension of transformational leadership and its application in the context of secondary education. The results showed significant improvements in professional awareness and attitude, with participants beginning to apply transformational leadership principles in their daily work interactions. Supporting factors of the program included strong engagement from the principal and active participation from teachers, while the main obstacles were time constraints and resistance to change from a small number of participants. This program is expected to serve as a replicable model for other schools to enhance educational quality through a transformative leadership approach.

Keywords: Transformational Leadership, School Culture, Teacher Performance, Secondary Education, Pamekasan.

Abstrak

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah yang positif dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pamekasan. Permasalahan mitra yang teridentifikasi adalah lemahnya budaya kolaboratif dan kurangnya motivasi guru dalam menjalankan tugas secara optimal. Melalui pendekatan pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pendampingan intensif, kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta terhadap konsep kepemimpinan transformasional dan aplikasinya dalam konteks sekolah menengah. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan signifikan dalam hal kesadaran dan sikap profesional, serta mulai menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam interaksi kerja sehari-hari. Faktor pendukung kegiatan ini meliputi keterlibatan aktif kepala sekolah dan partisipasi guru, sementara hambatan utama adalah keterbatasan waktu dan resistensi sebagian kecil peserta terhadap perubahan. Program ini diharapkan dapat menjadi model yang dapat direplikasi pada sekolah lain untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan melalui pendekatan kepemimpinan yang transformatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah, Kinerja Guru, Pendidikan Menengah, Pamekasan.

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang dan menghadapi berbagai tantangan global, peran kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan menjadi semakin sentral dan strategis. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan tidak hanya menjadi tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga menjadi wadah pembentukan karakter dan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam konteks perubahan dan dinamika pendidikan saat ini adalah kepemimpinan transformasional (Annabila, S., Sunarni, S., & Juharyanto, J. (2023). Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya inspirasi, motivasi, pengembangan potensi individu, serta penciptaan visi bersama yang kuat. Pendekatan ini sangat

diperlukan untuk menjawab kebutuhan akan peningkatan budaya sekolah yang positif serta kinerja guru yang optimal, khususnya di tingkat pendidikan menengah (Suhada, M. M. (2021).

Di Kabupaten Pamekasan, Madura, kualitas pendidikan terus menjadi perhatian berbagai pihak, baik pemerintah daerah, satuan pendidikan, maupun masyarakat luas. SMA Negeri 2 Pamekasan sebagai salah satu sekolah unggulan di daerah tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas dan kompetitif. Namun demikian, seperti halnya institusi pendidikan lainnya, SMA Negeri 2 Pamekasan juga menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi budaya sekolah yang kondusif serta peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Budaya sekolah yang lemah dapat berimplikasi pada rendahnya semangat kerja guru, kurangnya kolaborasi antarsivitas sekolah, serta menurunnya mutu layanan pendidikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga *transformative* yakni mampu mengerakkan seluruh elemen sekolah menuju perubahan yang positif dan berkelanjutan (Islamiah, N., & Hariyati, N. (2020).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun visi, menumbuhkan semangat kebersamaan, serta memberdayakan guru dan staf untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Mukaddamah, I. (2024). Seorang kepala sekolah transformasional mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif, mendukung kolaborasi tim, serta memberikan teladan dalam hal etika, dedikasi, dan tanggung jawab (Silalahi, T. (2022). Dalam konteks ini, budaya sekolah yang kuat menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif, inklusif, dan produktif. Budaya tersebut mencakup nilai-nilai kerja keras, disiplin, kejujuran, saling menghargai, serta semangat belajar sepanjang hayat (Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023).

Kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan inspiratif cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, dan inovasi dalam pembelajaran (Rahmawati, D. D. K., & Karwanto, K. (2021). Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim yang mendukung perkembangan profesional guru, menyediakan ruang untuk refleksi dan pengembangan diri, serta mendorong pencapaian prestasi akademik maupun non-akademik secara optimal. Dengan demikian, hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan kinerja guru menjadi sangat relevan untuk diteliti lebih dalam, khususnya pada satuan pendidikan menengah seperti SMA Negeri 2 Pamekasan (Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020).

Permasalahan utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah yang positif dan meningkatkan kinerja guru. Secara khusus, penelitian ini ingin menggali bagaimana penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, seperti idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan *individualized consideration*, dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas guru, serta menguatkan nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan sekolah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan di tingkat sekolah menengah, serta menjadi referensi bagi para pemangku kebijakan dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan konteks tersebut, maka penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi lebih jauh bentuk nyata dari praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 2 Pamekasan, serta dampaknya terhadap penguatan budaya sekolah dan peningkatan kinerja guru. Fokus penelitian diarahkan pada sejauh mana kepala sekolah mampu menjadi agen perubahan yang menginspirasi, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung profesionalisme guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul dalam implementasi gaya kepemimpinan transformasional, serta strategi-solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya.

Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang valid dan relevan, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan dan praktik manajerial di lingkungan sekolah menengah. Pada akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret kepada pihak sekolah, dinas pendidikan, serta pemangku kepentingan lainnya untuk membangun sistem kepemimpinan yang lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

B. PELAKSAAN DAN METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di SMA Negeri 2 Pamekasan, sebuah lembaga pendidikan menengah atas yang berlokasi di Kabupaten Pamekasan, Madura, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi awal dan koordinasi dengan pihak sekolah,

yang menunjukkan adanya kebutuhan penguatan budaya sekolah dan peningkatan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih inspiratif dan transformatif. Kegiatan dilaksanakan selama dua hari, yakni pada tanggal 10–11 Mei 2025, bertempat di ruang pertemuan dan ruang guru SMA Negeri 2 Pamekasan.

Peserta kegiatan terdiri dari unsur guru dan tenaga kependidikan, dengan total sebanyak 32 orang yang aktif mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Latar belakang peserta cukup beragam, mulai dari guru senior hingga guru muda dengan latar belakang pendidikan berbeda, sehingga memungkinkan adanya pertukaran pengalaman dan pengayaan perspektif. Kegiatan ini juga diikuti oleh unsur pimpinan sekolah, termasuk kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, sebagai bentuk komitmen terhadap proses peningkatan kapasitas secara menyeluruh.

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini merupakan kombinasi antara pelatihan (training), pendidikan berkelanjutan, serta konsultasi dan pendampingan. Pelatihan difokuskan pada pemahaman dan praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, yang disampaikan melalui sesi materi, diskusi interaktif, serta simulasi kasus. Pendidikan berkelanjutan diberikan dalam bentuk penyampaian materi secara bertahap dan sistematis mengenai konsep dasar kepemimpinan transformasional, indikator keberhasilannya, serta relevansinya terhadap pembentukan budaya sekolah yang kuat dan peningkatan kinerja guru.

Sesi konsultasi dan pendampingan dilakukan dengan pendekatan partisipatif, di mana para guru dan pimpinan sekolah diberikan ruang untuk mendiskusikan permasalahan aktual yang dihadapi di lingkungan sekolah masing-masing. Tim pelaksana memberikan masukan, bimbingan, dan alternatif solusi berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Materi yang disampaikan dalam kegiatan ini mencakup: (1) Konsep dan karakteristik kepemimpinan transformasional dalam pendidikan; (2) Strategi membangun budaya sekolah yang sehat dan kolaboratif; (3) Penguatan kinerja guru melalui motivasi dan pemberdayaan; serta (4) Studi kasus dan praktik implementatif di sekolah menengah.

Seluruh kegiatan dirancang secara interaktif dan kontekstual agar sesuai dengan kebutuhan peserta, dengan pendekatan yang mendorong refleksi, berbagi pengalaman, dan rencana tindak lanjut. Dengan metode ini, diharapkan peserta tidak hanya memahami secara teoritis konsep kepemimpinan transformasional, tetapi juga mampu menginternalisasi dan menerapkannya dalam konteks kerja sehari-hari di lingkungan sekolah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di SMA Negeri 2 Pamekasan menghasilkan beberapa capaian nyata yang mencerminkan implementasi efektif dari pendekatan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan menengah. Hasil pengabdian ini diperoleh melalui rangkaian pelatihan, diskusi, serta pendampingan intensif kepada guru dan tenaga kependidikan, dengan fokus pada peningkatan budaya sekolah dan kinerja guru sebagai dua elemen kunci penggerak mutu pendidikan.

1. Implementasi Solusi dan Respons Mitra

Solusi yang ditawarkan dalam kegiatan pengabdian ini mengacu pada pendekatan penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan guru melalui pelatihan intensif serta pendampingan yang berorientasi pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini dipilih karena relevansinya dengan kebutuhan mitra yang menginginkan adanya perbaikan budaya kerja sekolah dan peningkatan performa guru dalam menjalankan proses pembelajaran secara lebih profesional dan bermakna (Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024).

Kegiatan dimulai dengan sesi pelatihan yang membahas konsep dasar kepemimpinan transformasional berdasarkan empat pilar utama: (1) Idealized Influence, yaitu kemampuan pemimpin menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya; (2) Inspirational Motivation, yaitu kapasitas untuk membangun visi dan semangat kolektif di lingkungan kerja; (3) Intellectual Stimulation, yaitu dorongan kepada staf untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah secara inovatif; serta (4) Individualized Consideration, yakni perhatian terhadap pengembangan potensi individu secara personal. Materi disampaikan secara sistematis melalui ceramah interaktif, studi kasus, video pembelajaran, dan praktik simulasi (Rumakabes, H., Kempa, R., & Rumfot, S. (2024).

Respons mitra terhadap kegiatan ini sangat positif. Para peserta yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru dari berbagai mata pelajaran menunjukkan antusiasme tinggi. Hal ini terlihat dari tingginya partisipasi dalam diskusi kelompok, keaktifan dalam sesi tanya-jawab, serta komitmen untuk mengikuti seluruh rangkaian kegiatan hingga selesai. Dalam sesi simulasi, peserta diberikan studi kasus yang menuntut mereka untuk mengidentifikasi masalah budaya sekolah, menganalisisnya berdasarkan pendekatan transformasional, dan merancang strategi solusi. Kegiatan ini mendorong peserta untuk berpikir strategis dan merefleksikan praktik

kepemimpinan mereka selama ini (Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023).

Untuk mengukur dampak awal kegiatan, tim pelaksana menggunakan instrumen evaluasi berupa pre-test dan post-test dengan indikator pemahaman terhadap konsep kepemimpinan transformasional. Data menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada hampir seluruh aspek yang diukur. Sebelum pelatihan, hanya sekitar 37% peserta yang memahami secara menyeluruh prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, sementara setelah kegiatan, angka tersebut melonjak menjadi 84%. Secara lebih rinci, peningkatan pemahaman peserta dapat dilihat pada tabel berikut:

| Indikator Pemahaman | Sebelum Kegiatan (%) | Setelah Kegiatan (%) |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| <i>Mengenal konsep dasar kepemimpinan transformasional</i> | 62% | 95% |
| <i>Memahami peran kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah</i> | 54% | 88% |
| <i>Mampu mengaitkan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja guru</i> | 37% | 84% |

Peningkatan ini tidak hanya mencerminkan efektivitas materi yang disampaikan, tetapi juga menunjukkan bahwa pendekatan metode pelatihan yang bersifat interaktif dan aplikatif mampu meningkatkan kesadaran dan pemahaman peserta secara signifikan. Beberapa guru mengaku baru pertama kali mendalami aspek-aspek psikologis dan strategis dari kepemimpinan transformasional, yang selama ini belum banyak disentuh dalam pelatihan konvensional (Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023).

Selain aspek kognitif, terdapat pula perubahan sikap yang mulai muncul, antara lain keinginan untuk melakukan refleksi diri terhadap gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan, serta kesediaan untuk membangun komunikasi lebih terbuka dan kolaboratif dengan rekan sejawat. Kepala sekolah, sebagai tokoh sentral dalam kepemimpinan sekolah, turut menyampaikan komitmennya untuk menyusun program kerja berbasis nilai-nilai transformasional yang lebih memberdayakan guru dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini telah menunjukkan hasil awal yang menjanjikan dalam hal peningkatan pemahaman, sikap, dan motivasi peserta terhadap pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas budaya sekolah dan kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Luaran Program: Perubahan Sikap dan Praktik Profesional

Setelah pelaksanaan pelatihan dan pendampingan, sejumlah luaran konkret berhasil diidentifikasi sebagai indikator keberhasilan program pengabdian ini. Luaran tersebut mencerminkan perubahan dalam pola pikir, sikap profesional, serta strategi operasional yang mulai diterapkan oleh mitra (kepala sekolah dan guru SMA Negeri 2 Pamekasan) dalam konteks peningkatan budaya sekolah dan kinerja guru (Tinjak, M. B. (2023).

Pertama, dari aspek perubahan sikap, sebagian besar guru menunjukkan peningkatan kesadaran akan pentingnya kepemimpinan partisipatif dan nilai-nilai transformasional dalam membentuk iklim kerja yang kondusif. Hal ini tercermin dari pernyataan peserta saat sesi evaluasi akhir yang mengakui perlunya komunikasi dua arah antara manajemen sekolah dan guru. Sikap defensif terhadap kritik mulai berkurang, dan digantikan dengan semangat untuk saling mendukung dan membuka ruang dialog dalam menyelesaikan persoalan sekolah (Pamuji, R. E., & Prasojo, L. D. (2013).

Kedua, dari aspek strategi penguatan budaya sekolah, kepala sekolah dan tim manajemen mulai menyusun rencana jangka pendek pasca pelatihan, antara lain: (1) menyusun ulang visi dan misi sekolah melalui forum musyawarah yang melibatkan seluruh stakeholder; (2) mengaktifkan kembali forum komunikasi antarguru (komunitas belajar internal); dan (3) menciptakan budaya apresiatif melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja dan inovasi guru. Strategi ini bertujuan untuk mendorong rasa memiliki dan semangat kolektif dalam lingkungan sekolah (Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024).

Ketiga, dari aspek praktik profesional, mulai terlihat inisiatif guru dalam menerapkan pendekatan reflektif terhadap proses pembelajaran. Misalnya, beberapa guru mulai menerapkan jurnal refleksi pembelajaran mingguan dan mengadakan pertemuan rutin informal dengan rekan sejawat untuk mendiskusikan metode mengajar yang lebih efektif. Bahkan muncul gagasan membentuk kelompok mentoring, di mana guru senior mendampingi guru muda dalam merancang RPP dan strategi pembelajaran berbasis pemecahan masalah (*problem-based learning*).

Secara keseluruhan, luaran program tidak hanya berupa peningkatan pemahaman, tetapi telah berkembang menjadi *action-oriented mindset* dan pergeseran perilaku menuju gaya

kepemimpinan dan pembelajaran yang lebih kolaboratif, reflektif, dan inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa program pengabdian ini tidak hanya menjawab permasalahan mitra secara konseptual, tetapi juga memicu perubahan sistemik dalam praktik keseharian di lingkungan sekolah.

3. Faktor Pendorong dan Penghambat Pelaksanaan Program

Dalam pelaksanaan program pengabdian ini, keberhasilan pencapaian tujuan tidak terlepas dari sejumlah faktor pendukung yang secara signifikan memperkuat efektivitas kegiatan. Di sisi lain, terdapat pula beberapa hambatan yang perlu diperhatikan sebagai pembelajaran untuk pengembangan program lanjutan yang lebih optimal (Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020).

a. Faktor Pendorong

Salah satu faktor utama yang mendorong keberhasilan program ini adalah dukungan penuh dari kepala sekolah selaku pengambil kebijakan strategis di tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya memberikan izin dan fasilitas, tetapi juga turut aktif mengikuti seluruh proses kegiatan dari awal hingga akhir. Keterlibatan langsung kepala sekolah ini memberikan sinyal kuat kepada guru bahwa program pengabdian ini merupakan bagian integral dari upaya peningkatan mutu sekolah, bukan sekadar kegiatan tambahan.

Selain itu, tingginya antusiasme guru dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan menjadi kekuatan tersendiri. Mayoritas guru menunjukkan keterbukaan terhadap materi baru, aktif berdiskusi, dan memberikan umpan balik terhadap berbagai studi kasus yang disajikan. Kondisi ini mencerminkan adanya kebutuhan nyata di tingkat praktis terhadap peningkatan kapasitas kepemimpinan dan kolaborasi dalam lingkungan kerja mereka.

Faktor lain yang turut mendukung kelancaran pelaksanaan adalah kesesuaian materi pelatihan dengan konteks permasalahan aktual yang dihadapi oleh mitra. Materi yang berfokus pada penguatan nilai-nilai kepemimpinan transformasional, strategi membangun budaya kolaboratif, serta peningkatan kinerja profesional guru dianggap sangat relevan dan aplikatif. Hal ini memperkuat *engagement* peserta terhadap proses pembelajaran.

Tak kalah penting, terbangunnya hubungan yang harmonis dan profesional antara tim fasilitator dan peserta menciptakan suasana pelatihan yang kondusif. Suasana yang penuh respek, saling menghargai, serta terbuka terhadap perbedaan pendapat menjadikan proses pelatihan berjalan dinamis dan partisipatif. Kepercayaan ini memudahkan fasilitator dalam menyampaikan materi yang bersifat reflektif dan mendorong perubahan pola pikir peserta.

b. Faktor Penghambat

Meskipun secara umum kegiatan berjalan dengan baik, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi selama pelaksanaan. Keterbatasan waktu merupakan tantangan utama. Dengan durasi pelatihan yang hanya berlangsung dua hari, beberapa topik penting tidak dapat dibahas secara mendalam. Waktu yang terbatas juga membatasi ruang untuk latihan praktik, simulasi menyeluruh, serta refleksi individual dan kelompok secara optimal. Akibatnya, sebagian peserta belum sempat menggali lebih dalam hubungan antara teori dan implementasinya dalam konteks kerja mereka.

Hambatan berikutnya adalah resistensi dari sebagian kecil guru terhadap perubahan, terutama yang berkaitan dengan pola komunikasi terbuka, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta gaya kerja kolaboratif. Guru-guru yang telah lama bekerja dengan pola kepemimpinan birokratis dan instruksional cenderung mengalami kesulitan dalam menerima pendekatan baru yang bersifat transformasional dan partisipatif. Hambatan ini muncul baik secara tersirat dalam sikap pasif, maupun secara eksplisit dalam bentuk kritik terhadap efektivitas pelatihan.

Selain itu, beban kerja guru yang tinggi juga menjadi faktor penghambat dalam penerapan hasil pelatihan secara optimal. Banyak guru yang mengeluhkan kurangnya waktu untuk berdiskusi dengan rekan sejawat, mengembangkan inovasi pembelajaran, atau terlibat dalam refleksi profesional secara berkala karena tuntutan administratif dan tugas tambahan lainnya di sekolah.

Hambatan-hambatan ini menjadi catatan penting bagi perancang program lanjutan agar mempertimbangkan model kegiatan yang lebih berkelanjutan, fleksibel, dan terintegrasi ke dalam sistem kerja harian guru. Pendekatan yang lebih adaptif, berbasis kebutuhan, dan disertai pendampingan jangka menengah dapat membantu meminimalisasi resistensi serta memastikan transformasi yang lebih mendalam dan berkelanjutan.

4. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Sebagai bagian dari pengukuran efektivitas kegiatan dan perencanaan kesinambungan program, proses evaluasi dilakukan secara berlapis dengan pendekatan formatif dan sumatif. Evaluasi formatif dilakukan selama kegiatan berlangsung, untuk menyesuaikan dinamika pelatihan

dengan kebutuhan peserta secara langsung, sementara evaluasi sumatif dilakukan di akhir kegiatan melalui pre-test dan post-test, kuesioner kepuasan peserta, serta forum refleksi terbuka.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan ini dinilai sangat bermanfaat oleh mayoritas peserta. Lebih dari 85% responden menyatakan bahwa materi yang disampaikan relevan dengan permasalahan nyata yang mereka hadapi di sekolah. Selain itu, metode penyampaian yang interaktif serta fasilitator yang komunikatif dinilai sangat membantu dalam meningkatkan pemahaman konsep kepemimpinan transformasional. Beberapa peserta bahkan menyatakan bahwa kegiatan ini menjadi *insightful breakthrough* dalam memandang peran guru dan kepala sekolah secara lebih strategis dan inspiratif.

Berdasarkan hasil evaluasi dan refleksi bersama mitra, disusun beberapa rencana tindak lanjut (RTL) yang disepakati bersama, antara lain:

- a. Pembentukan komunitas praktik (community of practice) yang terdiri dari guru-guru lintas mata pelajaran untuk mendiskusikan penerapan prinsip kepemimpinan transformasional dalam konteks pembelajaran kolaboratif.
- b. Penjadwalan mentoring rutin internal antara guru senior dan guru muda, difasilitasi langsung oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum.
- c. Rencana penyusunan modul internal budaya sekolah, yang akan disusun secara partisipatif oleh tim guru dan manajemen, dengan merujuk pada nilai-nilai yang diperkuat selama pelatihan.
- d. Usulan pelatihan lanjutan (advanced training) untuk mendalami strategi membangun budaya sekolah inklusif, manajemen konflik, dan pendekatan reflektif dalam supervisi guru.

Tim pengabdian juga berkomitmen untuk tetap membuka jalur komunikasi dan konsultasi terbuka pasca kegiatan, baik secara daring maupun luring, sebagai bentuk pendampingan lanjutan yang lebih fleksibel dan sesuai kebutuhan mitra. Keberlanjutan ini menjadi penting untuk memastikan bahwa hasil kegiatan tidak berhenti sebagai pemahaman konseptual, tetapi benar-benar terinternalisasi dalam pola kepemimpinan dan praktik profesional harian.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di SMA Negeri 2 Pamekasan menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional dapat menjadi solusi efektif dalam membangun budaya sekolah yang positif dan meningkatkan kinerja guru. Melalui pelatihan, diskusi interaktif, dan pendampingan, peserta—khususnya kepala sekolah dan guru—menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap nilai-nilai inti kepemimpinan transformasional seperti inspirasi, pemberdayaan, dan penguatan kolaborasi.

Implementasi solusi ini berdampak pada perubahan sikap profesional guru, munculnya inisiatif internal seperti program mentoring antarguru, serta peningkatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan di lingkungan sekolah. Adapun luaran yang tercapai meliputi peningkatan pemahaman konsep kepemimpinan transformasional secara signifikan dan perbaikan strategi manajerial kepala sekolah.

Faktor pendorong keberhasilan kegiatan ini meliputi dukungan kuat dari pihak manajemen sekolah, keterbukaan peserta terhadap materi, serta pendekatan partisipatif yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan. Di sisi lain, keterbatasan waktu dan resistensi sebagian kecil peserta terhadap perubahan menjadi faktor penghambat yang perlu mendapat perhatian dalam kegiatan lanjutan.

2. Saran

Agar dampak program pengabdian ini dapat berkelanjutan, disarankan adanya program tindak lanjut berupa pendampingan secara berkala kepada pihak sekolah, khususnya dalam penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional di tingkat operasional. Selain itu, perlu dilakukan penyusunan rencana aksi yang lebih sistematis antara kepala sekolah dan guru untuk memperkuat budaya kolaboratif dan peningkatan kinerja profesional secara berkesinambungan.

Untuk mengatasi hambatan yang ada, diperlukan strategi khusus dalam manajemen perubahan, seperti pelibatan informal opinion leader di kalangan guru serta penguatan komunikasi internal yang lebih intensif. Dalam jangka panjang, pelatihan semacam ini dapat direplikasi ke sekolah lain di wilayah Kabupaten Pamekasan sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan menengah berbasis kepemimpinan yang inspiratif dan progresif.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I., Hariri, H., & Rini, R. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Paramurobi: jurnal pendidikan agama islam, 7(1), 164-177.

- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 68-76.
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810-4823.
- Annabilah, S., Sunarni, S., & Juharyanto, J. (2023). Kurikulum Merdeka di Sekolah Penggerak: Sumbangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 6(4), 340-353.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061-1070.
- Islamiah, N., & Hariyati, N. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Sekolah di SD YIMI Full Day School Gresik. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 5(01), 438-448.
- Pamuji, R. E., & Prasojo, L. D. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap kedisiplinan siswa di kabupaten Bantul. *Jurnal Kuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1, 109-121.
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923-944.
- Rahayu, R., & Iskandar, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 287-297.
- Rahmawati, D. D. K., & Karwanto, K. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 123-132.
- Rumakabes, H., Kempa, R., & Rumfot, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1477-1488.
- Silalahi, T. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA-Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67-89.
- Tinjak, M. B. (2023). Pengembangan Budaya Sekolah melalui Kepemimpinan Transformasional di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*, 4(1), 25-31.
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175-185.