

## **PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENCIPTAKAN IKLIM SEKOLAH YANG KONDUSIF**

**Mutiah Muthmainnah<sup>1</sup>, Rismayanti<sup>2</sup>, Rosdiana<sup>3</sup>, Fitriani<sup>4</sup>**

email: mutiahmuthmainnah87@gmail.com<sup>1</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>IAIN Bone, Jl. HOS.Cokroaminoto Watampone, Indonesia

### ***Abstract***

*The creation of a conducive school climate is believed to be closely related to the leadership of the principal. One of them is transformational leadership, but there are things that make the application of the principal's transformational leadership style at SMPN 2 Barebbo not maximized, namely because there is still a lack of direct communication given by the principal to the teacher so that the teacher feels that there is a lack of attention from the principal. The purpose of this research is to find out the form of implementing transformational leadership of the principal and find out the solutions that hinder the creation of a conducive school climate at SMPN 2 Barebbo by interviewing the principal and vice principal of public relations as well as student affairs. the method used in this research is a field research method with a qualitative approach aimed at describing and analyzing phenomena, events, social activities, attitudes, beliefs, perceptions, thoughts of people individually and in groups. while the results of this study indicate that the principal in overcoming the inhibiting factors for the creation of a conducive school climate by implementing transformational leadership at SMPN 2 Barebbo has been going well, this can be seen from how the principal tries and seeks to improve the quality of the school following the times with ideas which is able to motivate and grow the spirit of the school community and invites the school community to intervene and participate optimally in terms of developing school quality.*

**Keywords:** *Principal transformational leadership, conducive school climate*

### **PENDAHULUAN**

Istilah kepemimpinan bukan lagi merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di dalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat ke arah tujuan tertentu. Organisasi pendidikan tingkat dasar yang menjadi pemimpin adalah kepala sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan,

Kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin memegang peran penting di dalam jalannya roda organisasi, sesuai dengan perannya sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan. Kepala sekolah adalah seorang pimpinan sekaligus manajer di sekolah yang memiliki kewenangan untuk mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di sekolah (Armin Haluti, 2017).

Keberhasilan dan kegagalan sekolah bergantung kepada kemampuan kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang paling berpengaruh.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi, bukan hanya untuk saat ini tapi juga di masa yang akan datang. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.

Model kepemimpinan kepala sekolah yang perlu untuk diterapkan dan dikembangkan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang mengutamakan pemberian peluang dan kesempatan, serta mendorong semua warga sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang baik dan benar, sehingga semua warga sekolah akan bersedia, tanpa paksaan dan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Seorang pemimpin harus mampu memimpin dimulai dari dirinya sendiri, dengan berbuat amal kebajikan bagi dirinya sendiri. Orang lain (masyarakat dan lingkungan sekitarnya, baik yang bernyawa maupun tidak bernyawa) agar mencapai tujuan hidupnya berupa keselamatan, kebahagiaan, dan kesejahteraan di dunia dan akhirat kelak. Setiap manusia harus mengendalikan dirinya baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun sebagai makhluk Allah yang memikul kewajiban menyampaikan pertanggung jawaban atas segala tingkah laku dan perbuatannya selama hidup di muka bumi.

Iklim sekolah adalah bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, sebab dalam melaksanakan tugas sekolahnya seorang siswa akan selalu berinteraksi dengan lingkungan belajarnya. Sergiovanni dan Starratt mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik disekolah tertentu (Hadiyanto, 2004).

Menurut Ibrahim Mamat, iklim sangat penting karena memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan anak-anak dari segi pengenalan tentang konsep diri, kemandirian bekerja dan belajar dengan efektif dan kemampuan mengadakan hubungan yang baik dengan orang lain. Sedangkan Tunney dan Jenkins, mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan faktor terpenting untuk menentukan mutu pembelajaran peserta didik di sekolah dan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan keefektifan sekolah (Supardi, 2013). Keadaan atau suasana sekolah yang tenang dan nyaman sesuai untuk proses pengajaran dan pembelajaran dianggap sebagai iklim sekolah yang kondusif. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai manajer sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang motivasi belajar peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMPN 2 Barebbo bahwa kepala sekolah tersebut sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dapat dilihat dari cara kepala sekolah yang berusaha untuk menampilkan kepemimpinan yang terbaik agar sekolah yang dipimpinnya dapat lebih unggul daripada sekolah lain, dan tentunya kepala sekolah juga selalu melibatkan para guru dan staf lainnya dalam penyusunan program kegiatan sekolah dan mengadakan rapat rutin terkait dengan kendala yang dihadapi mengenai program kegiatan sekolah tersebut. Namun hingga saat ini kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah di SMPN 2 Barebbo tersebut dikatakan masih belum maksimal. Hal tersebut dilihat dari masih kurangnya komunikasi langsung yang diberikan kepala sekolah terhadap guru sehingga guru merasa kurang adanya perhatian yang didapatkan dari kepala sekolah.

Iklim sekolah di SMPN 2 Barebbo sudah terbilang cukup baik, hal tersebut dilihat dari cara guru dan staf sekolah memberikan pelayanan yang baik dan ramah kepada siswa,

kepala sekolah selalu memantau suasana belajar mengajar siswa di kelas dan lingkungan sekolah yang cukup nyaman dan menyenangkan sehingga siswa dan guru mampu melakukan proses pembelajaran dengan baik tanpa gangguan apapun. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan merumuskannya dalam judul “Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Sekolah yang Kondusif di SMPN 2 Barebbo Kabupaten Bone”.

Penelitian yang dilakukan oleh Asnal Mala mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 4 Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Idealized influence yang dimiliki kepala sekolah melibatkan warga sekolah dengan baik dalam menyusun visi misi, tujuan, dan program kegiatan sekolah; (2) Inspiration motivation yang dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kepala sekolah tidak hanya memakai satu gaya kepemimpinan tapi selalu melihat situasi dan kondisi yang dihadapi. Nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Yogyakarta antara lain saling sapa, salam dan senyum; (3) Intellectual stimulation yang dimiliki oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Yogyakarta yaitu kepala sekolah menanamkan penyelesaian kerja secara cekatan dan tepat waktu; (4) Individualized consideration yang dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kepala sekolah selalu menindaklanjuti kebutuhan guru, karyawan maupun siswa, selalu melakukan workshop dan studi banding.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif (Qualitatif Research). Penelitian Kualitatif (Qualitatif Research) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Penggunaan pendekatan ini dianggap lebih tepat karena fokus penelitian ini lebih banyak menyangkut proses dan memerlukan pengamatan yang mendalam dengan setting alami. Pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati (A Anggito, 2018).

Metode pengumpulan data berupa Riset Lapangan (Field Research) yaitu pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan/lokasi penelitian dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam

penelitian adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Untuk memudahkan peneliti melakukan analisis data dengan melakukan reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana kepala sekolah mampu melakukan perubahan dalam diri individu untuk mencapai performa terbaik melalui kharisma, pemberian stimulasi intelektual, motivasi, dan perhatian pada individu (M Yusuf, 2017).

Adapun hasil wawancara mengenai gaya kepemimpinan transformasional oleh Kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Markis, S. pd., beliau mengatakan bahwa :

“Sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat di contoh perilaku dan tindakannya. Jadi segala sesuatu tindakan dari pemimpin atau kepala sekolah harus dapat di pertanggung jawabkan. Karena, kepala sekolah lah yang menjadi contoh utama di sekolah. Pemimpin harus mempunyai dan memiliki berbagai macam syarat yang dapat dikatakan menjadi pemimpin. Jadi yang dimaksud dengan memberi contoh adalah dapat menjadi orang yang terdepan, tauladan dan segala perilakunya yang positif dapat ditiru oleh bawahan serta lingkungan kerja. Dalam hal ini guru, siswa dan staf. seperti Kepala sekolah tidak membatasi siswa, guru, kepala sekolah untuk saling berkomunikasi sebagai keluarga atau teman, dengan syarat kewibawan dan sopan santun harus tetap ada serta dengan datang setiap pagi sebelum siswa atau guru datang, maka apabila ada guru yang terlambat, besoknya akan memperbaiki diri karena segan dengan kepala sekolah.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan pengadaan lingkungan fisik dengan baik, seperti membuat ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan

untuk para guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah memberikan motivasi dan mendukung semangat kerja guru.

Motivasi Inspirasional, dalam hal ini seorang kepala sekolah mampu memberikan motivasi untuk membangkitkan antusiasme dan optimisme guru. Kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Markis, S. pd., beliau mengatakan bahwa :

“Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah yaitu sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya.”

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh wawancara ibu Saleha selaku salah satu guru di SMPN 2 Barebbo sebagai berikut :

“Iya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah harus berperan sebagai seorang motivator yang mampu mendorong para guru dengan menumbuhkan semangat dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah sudah menumbuhkan semangat kerja guru dengan melakukan sesuatu yang membuat guru merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Rangsangan Intelektual, dalam hal ini seorang kepala sekolah mampu menilai kinerja mengajar guru. Kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Markis, S.pd., beliau mengatakan bahwa :

“Dalam penilaian kinerja mengajar guru, saya melakukan supervisi terhadap guru yang bersangkutan untuk mengukur sejauh mana kemampuan mengajar guru agar dapat mengembangkan potensi kualitas guru.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah menilai kinerja guru dengan melakukan supervisi terhadap guru yang bersangkutan. Maka

dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa cara kepala sekolah menilai kinerja mengajar guru dengan melakukan supervisi terhadap guru yang bersangkutan untuk mengukur kemampuan guru dan mengevaluasi hasil kinerja guru.

Perhatian Individu dalam hal ini seorang kepala sekolah Memperhatikan harapan dan masukkan dari guru. dan memperhatikan keluhan dari guru. Wakil kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Dra. Ramiati, beliau mengatakan bahwa :

“Terkait masukan dari guru, kepala sekolah kadang tidak begitu memperhatikan tergantung dari masukan bagaimana yang diberikan oleh guru. kalau mengenai keluhan dari guru kepala sekolah menanggapi karena seorang pemimpin memang seharusnya memperhatikan dan mendengarkan keluhan dari setiap anggotanya atau bawahannya.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam hal jika ada masukan dari guru, kepala sekolah kadang tidak begitu memperhatikan dan tergantung masukan bagaimana yang diberikan oleh guru dan dalam hal jika ada keluhan dari guru, kepala sekolah menanggapi keluhan- keluhan yang dirasakan oleh bawahannya. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah tidak semua masukan dari guru diterima tergantung masukan seperti apa yang diberikan oleh guru dan kepala sekolah menanggapi semua keluhan bawahannya karena memang sudah seharusnya pemimpin menjadi pendengar yang baik.

### **Iklm Sekolah yang Kondusif**

Pendidikan Iklm sekolah kondusif digambarkan sebagai keadaan sekolah yang suasana didalamnya nyaman unuk melaksanakan kegiatan pendidikan, guru dan karyawan sejahtera dan bekerjasama sesuai visi misi yang telah ditetapkan, serta melahirkan siswa berprestasi. Adapun hasil wawancara mengenai iklm sekolah yang kondusif yang menjadi fokus masalah dari kisi-kisi instrumen yaitu ada 2 faktor (faktor pendukung dan faktor penghambat) dapat dilihat sebagai berikut.

Hubungan yang harmonis antar warga sekolah, untuk mengetahui bagaimana membangun hubungan yang harmonis antar warga sekolah dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Dra. Ramiati, beliau mengatakan bahwa :

“Hubungan yang harmonis tercipta dengan selalu menjalin komunikasi dan berinteraksi yang baik kepada seluruh warga sekolah.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa wakil kepala sekolah bidang humas sekaligus kesiswaan membangun hubungan yang harmonis antar warga sekolah dengan selalu menjalin komunikasi dan berinteraksi yang baik kepada seluruh warga sekolah. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa di SMPN 2 Barebbo sudah terjalin hubungan yang harmonis antar warga sekolah yang mampu menumbuhkan keakraban seluruh warga sekolah.

Penghargaan terhadap guru, untuk mengetahui bentuk penghargaan seperti apa dan apa tujuan diberikan penghargaan terhadap guru dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Dra. Ramiati, beliau mengatakan bahwa :

“Penghargaan yang bisa membuat kinerja guru semakin baik kedepannya biarpun bukan berupa benda atau materi yang penting bisa membuat guru merasa lebih diperhatikan dan lebih dihargai kinerjanya itu sudah cukup.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa wakil kepala sekolah bidang humas sekaligus kesiswaan berpendapat penghargaan yang dapat membuat kinerja guru semakin baik tidak dengan memberikan penghargaan berupa benda atau materi melainkan mampu membuat guru merasa lebih diperhatikan dan dihargai kinerjanya. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa tidak semua penghargaan yang membuat kinerja guru itu meningkat yaitu dengan memberikan penghargaan berupa benda atau materi, akan tetapi dengan membuat guru merasa diperhatikan dan dihargai kinerjanya itu sudah cukup memberikan penghargaan yang berarti bagi guru.

Sarana dan prasarana yang masih minim, untuk mengetahui apakah keadaan sarana dan prasarana di SMPN 2 Barebbo sudah memadai atau masih minim dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Dra. Ramiati, beliau mengatakan bahwa :

“Sarana dan prasarana di SMPN 2 Barebbo ini masih minim. seperti, WCnya masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah siswa yang ada begitu juga dengan sarana olahraga buat siswa dan sarana-sarana lainnya.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di SMPN 2 Barebbo masih minim seperti fasilitas WC nya yang masih kurang tidak sebanding dengan jumlah siswa yang ada begitupun juga sarana olahraga dan sarana-sarana lainnya menurut tanggapan dari wakil kepala sekolah bidang humas sekaligus kesiswaan. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa di SMPN 2 Barebbo masih mengalami kekurangan baik itu dari sarana maupun prasarananya yang membuat kegiatan pembelajaran di sekolah tersebut belum maksimal.

Kurangnya komunikasi, untuk mengetahui apakah komunikasi antar kepala sekolah dengan warga sekolah di SMPN 2 Barebbo sudah maksimal dengan kata lain berjalan dengan lancar atau masih kurang dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan wakil kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Dra. Ramiati, beliau mengatakan bahwa :

“Kondisi komunikasi antar kepala sekolah dengan warga sekolah masih kurang. Hal tersebut dilihat dari guru merasa kurang adanya perhatian yang didapatkan dari kepala sekolah disebabkan masih kurangnya komunikasi langsung yang diberikan kepala sekolah terhadap guru.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kondisi komunikasi antar kepala sekolah dengan warga sekolah masih kurang dilihat dari guru merasa kurang mendapat perhatian dari kepala sekolah dan kurang komunikasi langsung dengan kepala sekolah. terkait tanggapan dari wakil kepala sekolah bidang humas sekaligus kesiswaan. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa di SMPN 2 Barebbo kondisi komunikasi belum terjalin secara maksimal dengan kata lain kurangnya interaksi antar kepala sekolah dengan warga sekolah.

### **Solusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mengatasi Faktor Penghambat Terciptanya Iklim Sekolah yang Kondusif**

Solusi atau pemecahan masalah merupakan suatu proses terencana yang perlu dilaksanakan agar memperoleh penyelesaian tertentu dari sebuah masalah yang mungkin tidak didapat dengan segera. Pendapat lainnya menyatakan bahwa pemecahan masalah sebagai usaha mencari jalan keluar dari suatu kesulitan. Menurut Goldstein dan Levin, pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan rutin atau dasar.

Dalam penyelesaian masalah, hal ini terkait mengenai bagaimana cara kepala sekolah dalam mengatasi faktor penghambat demi terciptanya iklim sekolah yang kondusif dengan gaya kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah SMPN 2 Barebbo yaitu Markis, S.pd., beliau mengatakan bahwa :

“Terkait faktor penghambat terciptanya iklim sekolah yang kondusif yaitu sarana dan prasarananya yang masih minim dan kurangnya komunikasi antar warga sekolah, saya selaku kepala sekolah berupaya mengatasi faktor penghambat tersebut dengan melibatkan seluruh warga sekolah secara bersama-sama mencari solusinya dengan cara mengadakan pertemuan, membentuk arisan keluarga khusus warga sekolah agar komunikasi berjalan dengan baik serta memerlukan peningkatan terus menerus seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih tidak lupa juga memenuhi kebutuhan sekolah disesuaikan dengan kebutuhan yang sangat diperlukan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berupaya untuk mengatasi faktor yang menjadi penghambat terciptanya iklim sekolah yang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari cara kepala sekolah mengeluarkan ide-ide yang mampu membuat sekolah mengalami peningkatan kedepannya menjadi sekolah yang lebih berkualitas seiring dengan perkembangan zaman.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMPN 2 Barebbo memperoleh hasil yang cukup baik, hal ini dilihat dari karakteristik kepala sekolah yang mampu memenuhi ke 4 ciri dari kepemimpinan transformasional yaitu Idealisasi Pengaruh (Pengaruh yang diidealkan), Motivasi Inspirasional, Rangsangan Intelektual dan Perhatian Individu meskipun ada beberapa yang kurang maksimal dalam menerapkannya.

Iklim sekolah di SMPN 2 Barebbo juga memperoleh hasil yang baik, hal ini dilihat dari kerjasama antar kepala sekolah dengan warga sekolah dalam melakukan kegiatan pembelajaran meskipun kondisi komunikasi antar warga sekolah masih kurang serta sarana dan prasarananya yang masih minim sehingga membuat kegiatan pembelajaran belum maksimal

Kepala sekolah dalam mengatasi faktor penghambat terciptanya iklim sekolah yang kondusif dengan menerapkan kepemimpinan transformasional sudah berjalan dengan baik, hal ini dilihat dari bagaimana kepala sekolah berusaha dan berupaya meningkatkan kualitas sekolah mengikuti perkembangan zaman dengan ide-ide nya yang mampu memotivasi dan menumbuhkan semangat para warga sekolah dan mengajak para warga sekolah untuk turun tangan dan berpartisipasi dalam hal mengembangkan mutu sekolah.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Afmansyah, Tiara Hanifia. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." *Universitas Negeri Padang* (2019).
- Anggito, A, and J Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 1st ed. Sukabumi: Jejak, 2018.
- Cahyani, Hesti, and Ririn Wahyu Setyawati. "Pentingnya Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Melalui PBL Untuk Mempersiapkan Generasi Unggul Menghadapi MEA." *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (2016): 151–160.
- Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasarya, 2004.
- Haluti, Armin. "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DENGAN INOVASI SEKOLAH DI SDN SE KECAMATAN LUWUK UTARA." *Tukang Kaca FKIP Universitas Muhammadiyah Luwuk* 1, no. 1 (2017).
- Kartomi, Sopyan. "Iklim Sekolah Kondusif, Sebuah Utopia." Accessed July 12, 2022. <http://www.gurusiana.id>.
- Supardi. *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Prakteknya*. Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2013.
- Yusuf, M. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.