



## Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Komunikasi Organisasi di SMK Kehutanan dan Seni St. Fransiskus Xavierius Maumere

Maria viviana Nurak Lewar<sup>1\*</sup>, Sahrul Hidayat<sup>2</sup>, Tibertha Archangela Ghiriani<sup>3</sup>, Helena prilia Andini<sup>4</sup>, Agustinus Irfanto<sup>5</sup>, Agnes Monika Anyela<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup>Universitas Nusa Nipa Indonesia

\*Penulis korespondensi: [sahrulhidayat0306@gmail.com](mailto:sahrulhidayat0306@gmail.com)

**Abstract.** *This report aims to describe the application of transformational leadership and its influence on the organizational communication climate at the St. Francis Xavierius Maumere Forestry and Arts Vocational School. Using a descriptive narrative method through interviews and observations, this report illustrates how principals are implementing transformational leadership in school management. The results of the study show that school principals are able to provide inspiration through example, motivation, and continuous support to teachers and education staff. This leadership practice is reflected in the giving of trust, the involvement of teachers in decision-making, and the encouragement to innovate in the learning process. The organizational communication climate in schools is considered open, transparent, and supportive, so that teachers and staff feel comfortable conveying ideas, criticisms, and suggestions without fear. Effective communication between leaders, teachers, and staff helps strengthen teamwork and increase a sense of ownership of the school's vision and mission. Thus, transformational leadership plays an important role in creating a positive organizational communication climate and supporting the improvement of performance and quality of education in schools.*

**Keywords:** *Educational Management; Organizational Communication Climate; School Communication; Transformational Leadership; Vocational School.*

**Abstrak.** Laporan ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap iklim komunikasi organisasi di SMK Kehutanan dan Seni St. Fransiskus Xavierius Maumere. Dengan menggunakan metode narasi deskriptif melalui wawancara dan observasi, laporan ini menggambarkan bagaimana kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu memberikan inspirasi melalui keteladanan, motivasi, serta dukungan berkelanjutan kepada guru dan tenaga kependidikan. Praktik kepemimpinan ini tercermin dalam pemberian kepercayaan, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta dorongan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Iklim komunikasi organisasi di sekolah dinilai terbuka, transparan, dan suportif, sehingga guru dan staf merasa nyaman menyampaikan ide, kritik, maupun saran tanpa rasa takut. Komunikasi yang efektif antara pimpinan, guru, dan staf turut memperkuat kerja sama tim serta meningkatkan rasa memiliki terhadap visi dan misi sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi yang positif dan mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pendidikan di sekolah.

**Kata Kunci:** Iklim Komunikasi Organisasi; Kepemimpinan Transformasional; Komunikasi Sekolah; Manajemen Pendidikan; SMK.

### 1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi di sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan positif dan pengembangan seluruh anggota organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga mendorong terciptanya visi bersama yang bermakna bagi semua anggota. Visi tersebut bukan ditentukan sepihak oleh pemimpin, melainkan dibangun melalui proses diskusi, kesepakatan, dan keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi agar setiap individu merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap tujuan bersama. Pemimpin

transformasional di lingkungan sekolah berperan sebagai inspirator yang mampu membangkitkan motivasi internal para anggotanya—baik siswa, guru, maupun pengurus organisasi—untuk terus berkembang. Ia mendorong anggota agar berani mengembangkan potensi diri, berpikir kreatif, dan memandang setiap permasalahan dari sudut pandang baru. Dalam prosesnya, pemimpin memberikan dukungan, bimbingan, serta teladan yang positif sehingga tercipta suasana organisasi yang kondusif, kolaboratif, dan penuh semangat untuk berinovasi.

Selain itu, kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang kuat. Pemimpin berusaha memahami kebutuhan, kekuatan, serta karakter masing-masing anggota sehingga strategi pengembangan yang diberikan dapat lebih tepat sasaran. Dengan demikian, anggota tidak hanya bekerja mengikuti instruksi, tetapi terdorong untuk berperan aktif, mengambil inisiatif, serta menciptakan perubahan yang membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang selalu melibatkan seluruh anggota sepakat untuk mewujudkan visi bersama yang bermakna untuk mengembangkan potensi yang dimiliki anggotanya dalam menghadapi permasalahan dari perspektif baru.

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat kuat dan langsung terhadap iklim komunikasi organisasi, karena gaya kepemimpinan ini menekankan interaksi yang positif, pengembangan hubungan yang bermakna, serta penciptaan lingkungan yang mendukung pertukaran ide secara bebas. Pemimpin transformasional biasanya bersifat inspiratif, suportif, dan mampu memberi energi positif kepada anggota organisasi. Sikap dan perilaku tersebut tercermin dalam pola komunikasi yang dibangun, yaitu komunikasi yang terbuka, jujur, dialogis, dan partisipatif.

Dari beberapa hasil pengamatan yang kami lakukan, yang terjadi di SMK Kehutanan dan Seni ST. Fransiskus Xaverius Maumere dapat disintesis bahwa, kepala sekolah telah menunjukkan pemahaman mengenai peran penting keteladanan, motivasi, dan inspirasi dalam kepemimpinan. Meskipun penerapannya dapat berbeda sesuai karakter pribadi masing-masing pemimpin, namun tujuan utamanya tetap sama, yaitu menciptakan manajemen sekolah yang berjalan efektif, harmonis, dan sesuai harapan. Dengan mengedepankan keteladanan, memberikan motivasi, menghadirkan inovasi, dan mempercayakan tanggung jawab kepada warga sekolah, kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih profesional, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu sekolah.

SMK Kehutanan dan Seni ST. Fransiskus Xaverius Maumere memiliki kepentingan besar untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi

organisasi, karena kedua aspek tersebut merupakan faktor kunci dalam membangun lingkungan kerja dan belajar yang efektif. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berperan dalam mengatur aktivitas administratif, tetapi juga memengaruhi motivasi, perilaku, serta kualitas interaksi antaranggota organisasi—baik guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi organisasi, sekolah dapat mengidentifikasi bagaimana perilaku kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan mendukung dapat menciptakan suasana komunikasi yang lebih terbuka, sehat, dan produktif. Pemimpin transformasional yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan, serta mengajak anggota berpartisipasi aktif akan menciptakan iklim komunikasi di mana setiap orang merasa didengar dan dihargai. Kondisi ini ber potensi meningkatkan kinerja, kerja sama tim, dan kepuasan kerja seluruh anggota organisasi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA : *Grand Theory*

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, pemberdayaan, dan peningkatan kinerja pengikut melalui proses inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong bawahan untuk bekerja melampaui standar yang diharapkan melalui peningkatan motivasi, kepercayaan, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Pemimpin transformasional berusaha menciptakan perubahan positif dengan membangkitkan kesadaran nilai, meningkatkan kapasitas intelektual, dan menumbuhkan komitmen terhadap visi organisasi.

Ahmad (2014) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai oleh adanya pengaruh ideal yang diberikan pemimpin kepada pengikutnya, kemampuan memberikan stimulasi intelektual, serta penyampaian motivasi yang bersifat inspiratif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Pemimpin transformasional bukan hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi sumber teladan, membangkitkan semangat kerja, serta mendorong keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi.

Middleton, Harvey, dan Esaki (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan pengembangan potensi individu. Pemimpin berupaya mendorong bawahan untuk bekerja demi kepentingan yang lebih besar, melampaui kepentingan pribadi, dan menjadikan nilai-nilai moral sebagai landasan tindakan. Dalam konteks organisasi pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mendorong guru untuk berkembang, menciptakan pembelajaran

inovatif, dan meningkatkan mutu layanan pendidikan. A. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi bersama tentang kualitas komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi. Redding (1972) memandang iklim komunikasi sebagai kondisi yang mengarah pada terciptanya keterbukaan, kepercayaan, interaksi positif, dan arus informasi yang lancar. Iklim komunikasi menentukan bagaimana anggota organisasi berperilaku, merasa dihargai, serta memahami perannya. Pace dan Faules (2010) menjelaskan bahwa iklim komunikasi mencakup persepsi mengenai peristiwa komunikasi, pola interaksi, ekspektasi, konflik, serta kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Iklim komunikasi tidak hanya memengaruhi cara anggota berinteraksi, tetapi juga berdampak pada tingkat motivasi, komitmen, serta kemampuan mereka beradaptasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks sekolah, iklim komunikasi yang positif ditandai oleh adanya keterbukaan antara pimpinan dan guru, kejelasan instruksi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta dukungan terhadap ide dan pembaruan. Iklim komunikasi yang baik memberikan rasa dihargai dan diakui bagi para anggota, sehingga meningkatkan semangat kerja dan kualitas kinerja.

Balkar (2015) menemukan bahwa iklim organisasi yang positif meningkatkan perilaku inovatif dan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang komunikatif dapat menumbuhkan iklim tersebut melalui praktik dialogis, pemberian motivasi, dan penghargaan atas ide-ide baru. Middleton, Harvey, & Esaki (2015) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk berkembang. Proses ini hanya efektif jika didukung oleh komunikasi yang transparan, empatik, serta menghargai kontribusi individu. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menciptakan suasana komunikasi yang lebih positif dan kondusif.

Dengan demikian, teori ini memberikan kerangka konseptual bahwa Kepemimpinan Transformasional → Membentuk → Iklim Komunikasi Organisasi Dimensi kepemimpinan transformasional (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration) mempengaruhi lima aspek utama iklim komunikasi: keterbukaan, dukungan, partisipasi, kejelasan informasi, dan kepercayaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan narasi deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam penerapan kepemimpinan transformasional serta pengaruhnya terhadap iklim komunikasi organisasi di SMK Kehutanan dan Seni St. Fransiskus Xaverius Maumere. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran

yang nyata, faktual, dan komprehensif mengenai fenomena kepemimpinan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Data utama diperoleh melalui teknik wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan salah satu guru sebagai informan kunci, serta melalui observasi langsung terhadap pola komunikasi, interaksi, dan dinamika organisasi yang berlangsung di lingkungan sekolah. Seluruh data yang diperoleh kemudian dideskripsikan kembali untuk menunjukkan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan transformasional diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari hasil wawancara dan observasi yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami dan mencerminkan kondisi nyata di sekolah. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menghubungkan temuan lapangan dengan konsep-teori kepemimpinan transformasional dan iklim komunikasi organisasi. Dengan metode ini, penelitian mampu menggambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas iklim komunikasi yang terbentuk, sehingga menghasilkan analisis yang akurat dan sesuai dengan konteks lapangan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Yang kami gunakan dalam laporan ini adalah menggunakan metode narasi deskripsi yaitu melalui teknik wawancara dan observasi terkait Kepemimpinan Transformasional di SMK Kehutanan dan Seni ST. Fransiskus Xaverius Maumere. Adapun informan atau sumber informasi yang kami dapat itu dari pimpinan atau kepala sekolah dan juga salah satu guru. Berikut adalah pertanyaan dan jawaban dari wawancara kami:

- 1) Bagaimana Ibu/Bapak memahami kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah?

“Menurut Kepala Sekolah SMK Kehutanan dan Seni, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang di praktikan di dunia pendidikan”

- 2) Apakah pimpinan sekolah (kepala sekolah) menerapkan gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memotivasi, dan memberi teladan kepada guru dan siswa? Dapatkah diceritakan contohnya?

“Kalau teori iya. Berkaitan dengan apa yang disampaikan itu tergantung kepada tipe masing-masing orang, tentu seorang pemimpin itu meski diteladani, dari sikap kita, cara kita. Kita harus memberikan contoh dan panutan, sehingga dalam sikap dan gaya kepemimpinan kepala sekolah itu di harapkan muncul inovasi dan memberi

amanat kepada guru dan siswa sehingga manajemen ini berjalan dengan baik sesuai harapan.”

- 3) Bagaimana pimpinan sekolah mendorong inovasi atau ide baru dari guru dan staf?

“Ya, tentu. Karna skrng ini setiap sekolah itu inovasinnya selalu ditekankan oleh karna itu kita hrus mendorong guru-guru dan murid unutup menyesuaikan ide baru, sesuai jurusan yang ada di sekolah terutama kewirausahaan, kita bisa mendorong mereka sehingga muncul ide ide baru dan mereka bisa menciptakan produk baru.”
- 4) Apakah ada dukungan langsung dari pimpinan ketika guru atau staf menghadapi kesulitan?

“Tentu ada. Berkaitan dengan hal hal lain dan materi lain.”
- 5) Bagaimana iklim komunikasi di SMK Kehutanan dan Seni ST. Fransiskus Xaverius Maumere—apakah komunikasi antar guru, pimpinan, dan staf berjalan terbuka dan efektif?

“Ya. transparan kalau ada Kesulitan biasanya kita melakukan komunikasi antara kepala sekolah dan guru yang bersangkutan.”
- 6) Apakah pimpinan sekolah memberikan ruang untuk menyampaikan masukan, kritik, atau saran tanpa rasa takut?

“Ya. Dari sini saya selalu sampaikan kepada mereka, memberi kritik dan saran sesuai masukan mereka.
- 7) Menurut Ibu/Bapak, apakah gaya kepemimpinan transformasional pimpinan sekolah berpengaruh pada terbentuknya iklim komunikasi yang positif?

“Ya. Berjalan dengan normal tergantung tipe kepemimpinan masing masing orang.”
- 8) Bagaimana pengaruh motivasi dan inspirasi dari pemimpin terhadap semangat kerja guru dan staf?

“Motivasi dan inspirasi dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru dan staf di SMK Kehutanan dan Seni. Pimpinan yang mampu memberikan arahan, teladan, penghargaan, dan dukungan akan menciptakan tenaga pendidik yang lebih.”
- 9) Apakah komunikasi menjadi lebih terbuka ketika pemimpin bersikap suportif dan memberi teladan?

“Ya. Komunikasi cenderung menjadi lebih terbuka ketika pemimpin bersikap suportif dan memberi teladan, termasuk di lingkungan SMK Kehutanan dan SMK Seni. Berikut penjelasannya secara jelas dan singkat.”

10) Apakah kepemimpinan transformasional membantu mengurangi konflik komunikasi di sekolah?

“Ya. Kepemimpinan transformasional sangat membantu mengurai konflik komunikasi di sekolah termasuk di SMK Kehutanan dan SMK Seni karena gaya kepemimpinan ini menekankan perubahan positif, hubungan yang kuat, dan komunikasi yang sehat.”

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil laporan wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di SMK Kehutanan dan Seni St. Fransiskus Xaverius Maumere telah diterapkan melalui keteladanan, motivasi, dukungan, serta dorongan inovasi yang diberikan oleh pimpinan sekolah. Kepala sekolah dinilai mampu menciptakan iklim komunikasi yang terbuka, transparan, dan suportif sehingga guru dan staf merasa nyaman menyampaikan masukan, kritik, serta ide baru. Kepemimpinan yang inspiratif juga berdampak positif terhadap semangat kerja pendidik dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, pendekatan transformasional terbukti membantu mengurangi konflik komunikasi karena menekankan perubahan positif dan kolaborasi. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan ini berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, inovatif, dan komunikatif.

Berdasarkan laporan wawancara tersebut, disarankan agar pimpinan sekolah terus memperkuat praktik kepemimpinan transformasional dengan meningkatkan konsistensi dalam memberi teladan, dukungan, dan motivasi kepada guru maupun staf. Upaya mendorong inovasi sudah berjalan baik, namun perlu ditingkatkan melalui program yang lebih terstruktur agar ide baru dari guru dan siswa dapat berkembang optimal. Selain itu, iklim komunikasi yang terbuka dan transparan perlu dipertahankan serta diperluas dengan menyediakan ruang dialog yang lebih rutin agar kritik dan saran dapat tersampaikan tanpa hambatan. Melalui penguatan kepemimpinan yang suportif dan komunikasi yang efektif, sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan berorientasi pada perkembangan seluruh warga sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior, and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81–92. <https://doi.org/10.15345/iojes.2015.02.007>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2015). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bureš, V., & Stropková, A. (2014). Labour productivity and possibilities of its extension by knowledge management aspects. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 109, 1088–1093. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.592>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill/Irwin.
- Freeman, R. (2008). Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases, productivity differentials and the Balassa–Samuelson effect. *Organisation for Economic Co-operation and Development*.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2008). *Organizational behavior* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 1–9. <https://doi.org/10.19030/iber.v9i2.516>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327–340. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786079>
- Powers, S. G. (2016). Labor productivity growth in elementary and secondary schools. *Monthly Labor Review*. <https://doi.org/10.21916/mlr.2016.29>
- Redding, W. C. (1972). *Communication within the organization: An Interpretive review of theory and research*. Industrial Communication Council.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Global ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.