

Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan

Lamirin¹⁾, Joko Santoso²⁾, Panir Selwen³⁾

^{1,2,3}STAB Bodhi Dharma, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
lamirin@bodhidharma.ac.id; jokosantoso@bodhidharma.ac.id;
panirselwen@bodhidharma.ac.id;

Diterima:08-09-2023; Diperbaiki:26-09-2023; Disetujui:28-09-2023

ABSTRAK

Dalam konteks yang terus berkembang dan kompleks ini, kebutuhan akan pemimpin yang mampu menghadapi tantangan yang beragam dalam dunia pendidikan semakin penting. Kepemimpinan transformasional, yang fokus pada memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai potensi maksimal mereka, telah diakui sebagai pendekatan yang berpotensi kuat dalam mengatasi perubahan dan mencapai hasil yang lebih baik. Melalui Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi kepustakaan (library research) dengan tujuan menghimpun informasi dan karya tulis ilmiah yang terkait dengan literature review di bidang kepustakaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi strategi kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi pendidikan. Para pemimpin yang menerapkan pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, mendorong inovasi, dan mengembangkan kolaborasi di antara staf dan anggota fakultas. Kemampuan untuk mengartikulasikan visi yang kuat, memberikan dorongan intrinsik, dan memfasilitasi pengembangan profesional secara berkelanjutan merupakan elemen utama dari kepemimpinan transformasional yang berhasil. Namun, ditemukan beberapa tantangan dalam implementasi strategi kepemimpinan transformasional, seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan akan dukungan dan pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini juga menyarankan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi kendala-kendala ini dan memaksimalkan manfaat dari penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Kesimpulannya, penerapan strategi kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan individu, pemimpin yang menerapkan pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi pendidikan.

Kata Kunci: *kepemimpinan, transformasional, pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran sentral dalam pembentukan masyarakat yang maju dan berkelanjutan. Sebagai pilar utama dalam pengembangan sumber daya manusia, organisasi pendidikan bertanggung jawab atas peningkatan kualitas pendidikan, pembelajaran, dan pengembangan individu. Dalam era dinamika dan kompleksitas global, tuntutan terhadap organisasi pendidikan semakin meningkat untuk beradaptasi, berinovasi, dan mencapai standar kinerja yang lebih tinggi Bashori (2019). Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mengarahkan arah, memotivasi, dan merumuskan transformasi yang diperlukan dalam organisasi pendidikan. Dalam upaya



menjawab tantangan tersebut, konsep kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai pendekatan yang memberikan landasan yang kuat untuk mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Kepemimpinan transformasional berakar pada ide pengembangan dan pemberdayaan individu, dengan fokus pada inspirasi, visi bersama, dan peningkatan potensi. Melalui interaksi yang mendalam antara pemimpin dan bawahan, serta dorongan untuk mencapai tujuan bersama, strategi kepemimpinan transformasional mendorong perubahan positif yang mendalam dan berkelanjutan.

Namun, penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan tidak terjadi tanpa tantangan. Dinamika struktural, perubahan paradigma pendidikan, dan kompleksitas tuntutan masyarakat mempengaruhi pelaksanaan efektif dari strategi ini. Oleh karena itu, penting untuk menginvestigasi secara lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan strategi kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja organisasi pendidikan, baik dalam hal kualitas pendidikan yang diberikan maupun dalam mencapai tujuan dan visi yang ditetapkan. Dalam kerangka pemahaman ini, jurnal ini bertujuan untuk menganalisis penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja Jufrizen & Lubis (2020). Penelitian ini akan menjelajahi elemen-elemen utama dari kepemimpinan transformasional, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi. Dengan demikian, paper ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang peran strategi kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan organisasi pendidikan yang lebih tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu paradigma kepemimpinan yang mengedepankan perubahan dan pengembangan individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai lebih dari yang mereka pikirkan sebelumnya. Pemimpin transformasional membantu mengubah pandangan dan sikap bawahan melalui dorongan emosional dan intelektual (Bass & Riggio, 2006). Dalam kepemimpinan transformasional, terdapat empat dimensi utama yang diidentifikasi oleh Bernard M. Bass (1985): (1) Idealized Influence (Pengaruh yang Diidealkan), (2) Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif), (3) Intellectual Stimulation (Penggugah Intelektual), dan (4) Individualized Consideration (Pertimbangan Individual). Dimensi pertama, Idealized Influence, mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh teladan yang dihormati dan diikuti oleh bawahan. Inspirational Motivation melibatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memberikan visi yang kuat kepada bawahan. Intellectual Stimulation mencakup upaya pemimpin untuk merangsang pemikiran kreatif dan inovatif di antara bawahan. Terakhir, Individualized Consideration melibatkan pendekatan personal dan perhatian terhadap kebutuhan individu bawahan untuk membantu pengembangan dan

pertumbuhan mereka. Ada beberapa kajian dengan tema kepemimpinan transformasional, antara lain tentang strategi kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan mutu layanan di STAIT Yogyakarta. Ada satu lagi penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama Se-Kecamatan Bantul. Meskipun demikian, masih ada kekurangan studi yang menyelidiki bagaimana penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi Pendidikan.

Dalam konteks organisasi pendidikan, penerapan strategi kepemimpinan transformasional memiliki implikasi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan menginternalisasi dimensi-dimensi utama kepemimpinan transformasional, pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan staf dan siswa. *Idealized Influence*, misalnya, memungkinkan pemimpin pendidikan menjadi contoh yang inspiratif bagi guru dan staf, memotivasi mereka untuk berkomitmen pada peningkatan mutu pendidikan. *Inspirational Motivation* dapat membantu pemimpin dalam menyampaikan visi pendidikan yang kuat, menggerakkan semangat kolaboratif, dan membantu guru dan staf untuk meraih tujuan bersama Rizal, A. S. (2011). *Intellectual Stimulation* berperan dalam merangsang pemikiran kreatif di dalam kelas dan lingkungan belajar. Pemimpin pendidikan yang mendorong diskusi, inovasi, dan pendekatan pembelajaran yang dinamis dapat membantu meningkatkan kualitas proses pendidikan. *Individualized Consideration* memungkinkan pemimpin pendidikan untuk memahami kebutuhan dan potensi unik setiap individu, termasuk guru, staf, dan siswa. Dengan memberikan perhatian personal, pemimpin dapat membantu mendorong perkembangan individu secara holistik. Secara keseluruhan, kajian teori ini menggarisbawahi pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Melalui pemahaman mendalam tentang dimensi-dimensi utama kepemimpinan transformasional dan implikasinya dalam konteks pendidikan, penelitian ini berupaya memahami bagaimana pemimpin pendidikan dapat memanfaatkan strategi ini untuk mencapai tujuan peningkatan kinerja secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi kepustakaan (*library research*) dengan tujuan menghimpun informasi dan karya tulis ilmiah yang terkait dengan *literature review* di bidang kepustakaan. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah gabungan antara pendekatan deskriptif dan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan data tanpa mengalami manipulasi atau perlakuan tambahan. Sumber utama data berasal dari karya tulis ilmiah sebelumnya yang erat hubungannya dengan *literature review*, seperti buku-buku tentang metode penelitian, artikel-artikel jurnal, konten internet, dan tulisan-tulisan lain yang relevan. Fokus dari metode ini adalah mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Winartha (2006) menjelaskan bahwa metode analisis deskriptif kualitatif adalah suatu

pendekatan yang melibatkan proses analisis, penggambaran, dan rangkuman dari berbagai kondisi yang diambil dari informasi yang diperoleh melalui wawancara atau observasi langsung di lapangan terkait dengan masalah yang sedang diselidiki.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis mendalam mengenai penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin dan anggota staf organisasi pendidikan yang terlibat dalam penerapan strategi tersebut. Analisis kualitatif dilakukan untuk mengidentifikasi pola-pola, tema, dan dampak dari penerapan strategi kepemimpinan transformasional Budiwibowo, S. (2016).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa temuan utama: "Di sekolah, kami sangat mementingkan aspek kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan sekolah. Salah satu dimensi utama yang kami terapkan adalah 'Inspirational Motivation' atau motivasi yang menginspirasi. Saya berusaha memberikan contoh dan teladan yang positif kepada staf dan siswa kami. Saya sering berbicara tentang visi dan misi sekolah, serta mengkomunikasikan impian besar kami untuk menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan inklusif."

Penerapan Dimensi Kepemimpinan Transformasional, Para pemimpin organisasi pendidikan yang menerapkan strategi kepemimpinan transformasional mengintegrasikan berbagai aspek atau dimensi dari paradigma kepemimpinan ini. Dimensi-dimensi tersebut mencakup karakteristik dan tindakan-tindakan khusus yang dilakukan oleh pemimpin untuk menciptakan perubahan positif dalam budaya kerja dan kinerja organisasi. Dalam konteks penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan, para pemimpin mengambil beberapa langkah penting yang secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang dimensi-dimensi tersebut Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006): (1) Idealized Influence. Pemimpin yang menerapkan dimensi ini berperan sebagai teladan atau contoh yang diidealkan bagi staf dan siswa. Mereka menunjukkan etika kerja yang tinggi, integritas, dan sikap profesionalisme dalam semua aspek tugas mereka. Pemimpin ini menjalankan tindakan sehari-hari yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, membentuk fondasi budaya kerja yang positif dan inspiratif. Dengan menjadi contoh yang diidealkan, pemimpin memotivasi bawahan untuk mengikuti dan mengadopsi sikap kerja yang sama. (2) Inspirational Motivation. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk merumuskan dan menyampaikan visi yang inspiratif dan bermakna bagi organisasi. Visi ini menggambarkan tujuan jangka panjang yang mem bakar semangat dan memberikan arah yang jelas bagi staf dan siswa. Pemimpin mengkomunikasikan visi ini dengan gairah dan keyakinan, menginspirasi staf untuk berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan tujuan bersama. (3) Intellectual Stimulation. Pemimpin transformasional mendorong pemikiran kreatif dan inovatif di dalam organisasi. Mereka merangsang staf dan siswa untuk berpikir "di luar kotak," mencari solusi baru, dan mengembangkan pendekatan yang inovatif dalam

pembelajaran dan pengajaran. Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan menantang dan mendorong diskusi yang mendalam, pemimpin memotivasi anggota organisasi untuk terlibat dalam eksplorasi intelektual yang lebih dalam. (4) Individualized Consideration. Pemimpin transformasional memberikan perhatian personal kepada staf dan siswa, mengakui kebutuhan dan potensi unik mereka. Mereka membangun hubungan yang berdasarkan saling pengertian dan dukungan, serta menyediakan lingkungan di mana setiap individu merasa didengar dan dihargai. Pemimpin ini mendorong pertumbuhan dan pengembangan individu, memberikan dukungan untuk mengatasi hambatan, dan memfasilitasi perjalanan karir Bass, Bernard. (2015). Dengan menerapkan dimensi-dimensi ini, para pemimpin organisasi pendidikan menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat kolaboratif, inovasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Mereka tidak hanya berbicara tentang perubahan dan perkembangan, tetapi juga menghidupkan nilai-nilai ini dalam tindakan sehari-hari mereka. Dengan demikian, penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional mendorong budaya kerja yang positif dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi pendidikan secara menyeluruh Rusmawati, V. (2013).

Penerapan kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi motivasi dan kinerja staf. Staf merasa terinspirasi oleh visi yang dihadirkan oleh pemimpin, yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara lebih aktif dalam pembelajaran dan pengembangan. Ini berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pendidikan yang berkembang.

Penerapan strategi kepemimpinan transformasional juga berdampak positif pada kolaborasi antara staf dan pengembangan inovasi dalam proses pendidikan. Dengan merangsang pemikiran kreatif, pemimpin mendorong staf untuk mencari pendekatan baru dalam pengajaran dan pembelajaran. Hal ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru didorong dan dihargai, menghasilkan perubahan positif dalam metode pembelajaran.

Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan Yunus, Y, et al (2019). Temuan-temuan tersebut konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengaruh positif pemimpin dalam menciptakan perubahan budaya organisasi menuju kreativitas, inovasi, dan kolaborasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, pemimpin transformasional memiliki peran krusial dalam membentuk budaya kerja yang mendukung perkembangan individu dan meningkatkan kualitas pendidikan. Inspirasi yang diberikan oleh pemimpin, baik melalui visi yang inspiratif maupun melalui contoh perilaku, mendorong staf untuk berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan bersama Danim, S (2003). Dalam hal ini, terlihat jelas bagaimana penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, seperti Idealized Influence dan Inspirational Motivation, memberikan dampak positif yang signifikan pada motivasi dan kinerja staf. Dimensi-dimensi ini

menciptakan dasar kuat bagi pemimpin untuk membentuk pola pikir dan perilaku yang mendorong perubahan dan pertumbuhan dalam organisasi pendidikan Yunus, Y. (2018).

Menciptakan ikatan antara pemimpin dan staf berdasarkan integritas dan etika kerja yang tinggi. Ketika pemimpin berperan sebagai contoh yang diidealkan, mereka menginspirasi rasa hormat dan keterkaitan emosional dari staf. Staf cenderung mengadopsi perilaku positif yang dijunjung oleh pemimpin mereka, mengintegrasikannya dalam tugas-tugas mereka, dan menjalankannya sebagai suatu norma. Akibatnya, motivasi internal muncul karena staf ingin memenuhi harapan pemimpin mereka yang dianggap sebagai model teladan Ahmed, et al. (2022).

Menciptakan semangat dan semangat juang dalam organisasi pendidikan. Pemimpin yang mampu merumuskan visi yang kuat dan memotivasi staf untuk mencapai tujuan tersebut menggerakkan staf menuju prestasi yang lebih tinggi. Visi inspiratif memberikan arah yang jelas dan menyatukan staf di sekitar tujuan bersama Anderson, M. (2017). Keinginan untuk berkontribusi pada visi ini mendorong staf untuk bekerja keras, berinovasi, dan memberikan yang terbaik. Inspirasi yang diberikan oleh pemimpin menciptakan ikatan emosional yang kuat, memberikan dorongan untuk mengatasi hambatan, dan menjaga semangat selama perjalanan menuju pencapaian tujuan. Secara keseluruhan, dampak positif pada motivasi dan kinerja staf yang dihasilkan oleh dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional membentuk lingkungan kerja yang berenergi dan berdaya saing. Kepemimpinan yang diidealkan dan visi inspiratif memberikan landasan kuat bagi staf untuk berinvestasi dalam tujuan organisasi, sementara semangat inspiratif yang dibangun oleh pemimpin menghasilkan dorongan untuk berpartisipasi aktif dalam upaya mencapai tujuan tersebut Andini, et al. (2022). Motivasi internal yang tumbuh dan semangat kerja yang ditingkatkan melahirkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja individual dan kolektif.

Penerapan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional ini bukan hanya membentuk kinerja staf yang lebih baik, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Melalui penggabungan keteladanan, inspirasi, dan semangat, pemimpin organisasi pendidikan mampu menciptakan lingkungan yang merangsang pertumbuhan, kreativitas, dan kolaborasi. Dengan demikian, penerapan strategi kepemimpinan transformasional menjadi suatu alat yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja organisasi pendidikan dalam menjawab tuntutan dan perubahan zaman Asdi, Ahmad. (2021).

Selain itu, adanya Intellectual Stimulation memberikan ruang bagi pengembangan inovasi dalam proses pendidikan. Pemimpin yang mendorong pemikiran kreatif membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, di mana pendekatan-pendekatan baru dapat dieksplorasi untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa Tohari, T. (2020). Melalui Individualized Consideration, pemimpin juga dapat memberikan perhatian personal kepada staf dan siswa, membantu memfasilitasi perkembangan individu yang lebih baik. Namun, perlu diakui bahwa implementasi kepemimpinan transformasional tidak selalu tanpa tantangan. Beberapa informan dalam

penelitian ini mengindikasikan bahwa perubahan budaya organisasi dan pergeseran paradigma mungkin menghadapi resistensi dan memerlukan waktu yang cukup Bashori. (2019). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin pendidikan untuk memahami tantangan ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasi mereka, seperti menyediakan pelatihan dan mendukung proses transisi Lubis, L. (2020).

KESIMPULAN

Dalam era dinamika pendidikan yang terus berkembang, penerapan strategi kepemimpinan transformasional telah terbukti sebagai sarana efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Penelitian ini menggali dan menganalisis dampak dari penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan, menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana pemimpin yang menerapkan pendekatan ini dapat membentuk budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan komitmen terhadap tujuan. Hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa para pemimpin organisasi pendidikan yang mengadopsi strategi kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh positif terhadap staf dan siswa. Dengan menjalankan peran sebagai contoh yang diidealkan, mereka menciptakan fondasi etika kerja yang kuat dan memberikan inspirasi kepada individu-individu dalam organisasi. Visi inspiratif yang disampaikan oleh pemimpin memberikan arah yang jelas dan memotivasi staf untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan bersama, sehingga menghasilkan semangat kolaboratif yang kuat.

Lebih jauh lagi, penerapan dimensi Intellectual Stimulation mendorong pemikiran kreatif dan inovatif di kalangan staf dan siswa. Hal ini membawa perubahan dalam pendekatan pembelajaran dan pengajaran, merangsang eksplorasi ide-ide baru, dan menghasilkan metode yang lebih dinamis dan efektif. Dalam konteks pertumbuhan individual, tindakan memberikan perhatian personal oleh pemimpin melalui dimensi Individualized Consideration membuka jalan bagi pengembangan potensi unik masing-masing individu. Hubungan yang terjalin berdasarkan saling pengertian dan dukungan ini berkontribusi pada pembentukan ikatan yang lebih kuat dalam organisasi. Namun, penting untuk diakui bahwa penerapan strategi kepemimpinan transformasional tidak selalu tanpa tantangan. Beberapa informan mengindikasikan adanya resistensi terhadap perubahan budaya organisasi dan kebutuhan akan waktu untuk memahami dan mengadopsi pendekatan baru ini. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan perlu mempertimbangkan langkah-langkah dalam mengatasi tantangan tersebut, seperti pelatihan dan dukungan yang tepat.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa penerapan strategi kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini mampu menciptakan budaya kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan inovatif, dengan mendorong semangat komitmen terhadap tujuan organisasi. Implikasi dari penelitian ini berpotensi membantu organisasi pendidikan dalam mengoptimalkan praktik

kepemimpinan transformasional, membawa perubahan positif yang berkelanjutan, dan menghadapi tantangan masa depan dengan keyakinan.

SARAN

Berdasarkan temuan dan analisis dalam penelitian ini mengenai penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan, terdapat beberapa saran yang dapat diambil untuk memaksimalkan manfaat dari pendekatan ini dan menghadapi tantangan yang mungkin muncul:

1. Pelatihan Kepemimpinan Transformasional

Mengingat kompleksitas dan signifikansi peran pemimpin dalam penerapan strategi kepemimpinan transformasional, disarankan agar organisasi pendidikan menyediakan pelatihan khusus untuk pengembangan keterampilan kepemimpinan transformasional. Pelatihan ini dapat membantu para pemimpin memahami dengan lebih baik dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional, serta cara mengintegrasikannya dalam tugas-tugas sehari-hari.

2. Komunikasi yang Efektif

Penting untuk memperhatikan komunikasi yang efektif dalam menyampaikan visi inspiratif dan tujuan organisasi. Pemimpin perlu mengembangkan keterampilan komunikasi yang kuat untuk memastikan visi tersebut diterjemahkan dengan jelas dan memotivasi staf serta siswa. Pelatihan komunikasi yang fokus pada membangun koneksi emosional dengan audiens juga dapat membantu menguatkan pengaruh pemimpin.

3. Pengembangan Budaya Kolaboratif dan Inovatif

Organisasi pendidikan perlu merancang strategi untuk mengembangkan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Ini dapat mencakup pembentukan tim kerja lintas disiplin, forum diskusi berkelanjutan, dan insentif untuk berbagi ide-ide kreatif. Pemimpin harus mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan tersebut untuk memastikan perubahan budaya yang positif.

4. Pendekatan Personal dalam Pengembangan Individu

Untuk memaksimalkan potensi masing-masing anggota organisasi, pemimpin perlu mengadopsi pendekatan personal dalam memberikan perhatian kepada staf dan siswa. Dukungan terhadap pengembangan karir, pemberian umpan balik konstruktif, dan pendekatan mentoring dapat membantu menciptakan lingkungan di mana individu merasa dihargai dan diberdayakan.

5. Manajemen Perubahan yang Terencana

Tantangan dalam menghadapi resistensi terhadap perubahan perlu diatasi dengan pendekatan manajemen perubahan yang terencana dan komprehensif. Organisasi harus merancang rencana perubahan yang jelas, melibatkan staf dalam proses perencanaan, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk memfasilitasi transisi.

6. Penelitian Lanjutan

Mengingat kompleksitas dan relevansi strategi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, penelitian lanjutan dapat diarahkan untuk lebih mendalam memahami dampak jangka panjang dari penerapan strategi ini. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dan bagaimana tantangan dapat diatasi secara lebih efektif. Dengan mengambil langkah-langkah ini, organisasi pendidikan dapat memanfaatkan potensi penuh dari penerapan strategi kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kinerja dan meraih tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta budaya kolaboratif dan inovatif, organisasi pendidikan dapat menghadapi tantangan dengan lebih siap dan mendorong perkembangan berkelanjutan dalam lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, et al. (2022). "Differences Between Transactional and Transformational Leadership." In *Encyclopedia of Business and Professional Ethics*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-23514-1_1101-1.
- Anderson, M. (2017). "Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature." *International Social Science Review* 93 (1).
- Andini, et al. (2022). "Analisis Efek Pandemi Covid-19 Terhadap Pendidikan Di Indonesia." *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen* 2 (1).
- Asdi, Ahmad. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Counseling, Education and Society* 2 (1). <https://doi.org/10.29210/08jces131400>.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Bashori. (2019). "Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (2): 80.
- Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, Bernard. (2015). "Transformational Leadership Theory." In *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. <https://doi.org/10.4135/9781412972017.n290>.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02).
- Danim, S. (2003). *Menjadi komunitas pembelajar: kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Farid, M., F., M. (2018). Pendidikan Islam Transformatif: Holistik dalam Konsep dan Praktik. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(2), 157-178.
- Made Wirartha, I. (2006). *Metodologi Penelitian sosial Ekonomi* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transfor-masional dan kepemimpinan transa-ksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasio-nal). *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)*, 1(2).
- Rizal, A. S. (2011). Transformasi corak edukasi dalam sistem pendidikan pesantren, dari pola tradisi ke pola modern. *Jurnal pendidikan agama islam-ta'lim*, 9(2), 95-112.
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan trans-formasional dalam lembaga pendid-dikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203-226.
- Rusmawati, V. (2013). Peran kepe-mimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.
- Tohari, T. (2020). “Strategi Pengembangan Lembaga PendidikanIslam Trans-formatif Berorientasi Kewirausahaandalam Menyediakan Program Studi dan Kurikulum yang Relevan dengan Kebutuhan Pasar Kerja Global. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1),23-38.
- Yunus, Y. (2018). Prospek Penge-Mbangan Pondok Pesan-Tren Kecamatan Malang-Ke Kabupaten Lu-Wu. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 88-109.
- Yunus, Y.,et al. (2019). Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As' adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan). *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 82-101.
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25.