



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS ORGANISASI PENDIDIKAN

Hermansyah  
Lailan Sawiyah Siagian  
Noryani  
Mulyati  
\*Yudo Dwiyo

SMA Negeri 6 Berau; SD Negeri 004 Tanjung Redeb; SD Negeri 005 Sambaliung;  
SD Negeri 001 Eka Sapta Kec.Talisayan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman

\*Corresponding Author: [yudo.dwiyo@fkip.unmul.ac.id](mailto:yudo.dwiyo@fkip.unmul.ac.id)

### Abstract

*Transformational leadership emphasizes change and innovation to achieve organizational goals, which is crucial in the complex field of education. Such leaders inspire, motivate, and empower staff and students, enhancing educational effectiveness through gradual, systematic changes. This study uses a literature review to analyze the impact of transformational leadership on educational organization effectiveness. Findings show that transformational leadership is key in forming a strong, inclusive culture, fostering collaboration, and improving satisfaction and academic performance. The study indicates a positive correlation between transformational leadership and educational performance. Successful implementation requires strong interpersonal skills and organizational support. This research provides valuable insights into strategies for applying transformational leadership to boost educational organization effectiveness.*

**Keywords:** *Transformational leadership, organizational effectiveness*

### Abstrak

Kepemimpinan transformasional menekankan perubahan dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi, yang sangat penting dalam bidang pendidikan yang kompleks. Pemimpin transformasional menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan staf serta siswa, meningkatkan efektivitas pendidikan melalui perubahan bertahap dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi pendidikan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan inklusif, menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, serta meningkatkan kepuasan dan prestasi akademik. Temuan menunjukkan korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pendidikan. Implementasi yang sukses memerlukan keterampilan interpersonal yang kuat dan dukungan anggota organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang strategi penerapan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan transformasional, efektivitas organisasi*

### Article info

Naskah  
Diterima:  
2024-08-06

Naskah  
Direvisi  
2024-08-09

Naskah  
Disetujui  
2023-08-10

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan dalam manajemen yang menekankan pada pentingnya perubahan dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi (Slahanti & Setyowati, 2021). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan karena tantangan yang dihadapi oleh institusi pendidikan semakin kompleks dan dinamis. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan staf serta siswa memiliki potensi besar untuk meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Melalui kepemimpinan transformasional, diharapkan bahwa institusi pendidikan dapat lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan, meningkatkan kualitas layanan, dan mencapai tujuan akademik dengan lebih baik. Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional berbeda dari kepemimpinan tradisional yang lebih berfokus pada kontrol dan komando. Pemimpin transformasional lebih menekankan pada aspek pengembangan pribadi dan profesional dari setiap anggota organisasi. Mereka tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai mentor dan inspirator (Hakim, 2022). Dengan demikian, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi (Kolong et al., 2023).

Efektivitas organisasi pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik semata, tetapi juga dari kemampuan institusi tersebut dalam menciptakan budaya belajar yang kondusif, memfasilitasi pengembangan keterampilan sosial dan emosional siswa, serta menjalin kerjasama yang baik dengan komunitas sekitar. Kepemimpinan transformasional

berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan-tujuan ini. Pemimpin transformasional mampu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin menghalangi perkembangan organisasi, serta mendorong inovasi yang berkelanjutan (Al Syaifullah et al., 2021)

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan berbagai indikator kinerja organisasi pendidikan. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki sekolah dengan tingkat kepuasan siswa dan guru yang lebih tinggi, serta prestasi akademik yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin transformasional untuk menciptakan visi yang jelas, menginspirasi komitmen, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai potensi terbaik mereka (Muktamar et al., 2023). Namun, implementasi kepemimpinan transformasional tidak selalu mudah. Pemimpin perlu memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, kemampuan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, dan komitmen untuk terus belajar dan berkembang (Wote Alice Yeni Verawati & Patalatu Jonherz Stenly, 2019). Selain itu, dukungan dari seluruh anggota organisasi juga sangat penting untuk memastikan keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi pendidikan, serta strategi-strategi yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan penerapannya.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah metode studi literatur. Metode studi literatur merupakan pendekatan dalam penulisan karya ilmiah yang melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai bahan, materi, data, dan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah tersedia dalam bentuk dokumen tertulis. Sumber-sumber ini dapat berupa buku, artikel ilmiah, surat kabar, media cetak lainnya, jurnal akademik, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Metode studi literatur bertujuan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menganalisis literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi pendidikan. Langkah-langkah dalam metode ini mencakup penelusuran literatur untuk menemukan karya-karya yang relevan, evaluasi kritis terhadap sumber-sumber tersebut, serta sintesis informasi untuk membangun landasan teori yang kuat. Dengan demikian, peneliti dapat menyusun kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan memberikan wawasan yang komprehensif tentang topik yang diteliti.

Melalui metode studi literatur, peneliti dapat mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian tanpa harus melakukan pengumpulan data primer. Metode ini sangat berguna untuk penelitian yang memerlukan analisis teoritis yang mendalam atau ketika data primer sulit diperoleh. Selain itu, studi literatur juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren, pola, dan temuan-temuan penting dari penelitian sebelumnya, yang dapat menjadi dasar untuk mengembangkan hipotesis atau menyusun kerangka analisis yang lebih lanjut. Secara keseluruhan, metode studi literatur

memberikan dasar yang kuat bagi penulisan jurnal ini dengan menyediakan landasan teori yang komprehensif dan mendalam. Dengan menggabungkan berbagai perspektif dari literatur yang ada, peneliti dapat menyajikan analisis yang kaya dan mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi pendidikan. Hasil dari studi literatur ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik dalam bidang pendidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan transformatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformatif berusaha menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi dengan cara membangun visi yang jelas, menanamkan semangat dan antusiasme, serta mendorong kreativitas dan pemikiran kritis. Mereka tidak hanya memimpin dengan memberi perintah, tetapi juga dengan menjadi teladan dan mentor, membantu anggota tim untuk berkembang secara pribadi dan profesional (Kartika Sari, 2020)

Dalam kepemimpinan transformatif, terdapat empat komponen utama: pengaruh idealis (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration). Pengaruh idealis mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan yang dihormati dan dikagumi. Motivasi inspirasional melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasi visi yang menarik dan

memotivasi. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong inovasi dan pemecahan masalah yang kreatif. Pertimbangan individual mencakup perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap individu dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, kepemimpinan transformatif bertujuan menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan, meningkatkan kinerja organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan dinamis (Asmadi et al., 2022).

### **Karakteristik Kepemimpinan Transformatif**

Kepemimpinan transformatif memiliki beberapa komponen utama yang beragam menurut berbagai sumber. Ada yang berpendapat bahwa terdapat dua belas komponen dalam pengukuran kepemimpinan transformatif, yaitu: *attribute charisma, idealized influence, inspirational leadership, intellectual stimulation, individual consideration, contingent reward, management-by-exception active, management-by-exception passive, laissez faire leadership, extra effort, effectiveness, dan satisfaction*. Afsaneh Nahavandi, seperti yang disebutkan oleh Sri Rahmi, membatasi kepemimpinan transformatif hanya pada tiga komponen, yaitu: *individual consideration, intellectual stimulation, dan charisma inspiration*. Di sisi lain, Gary Yukl mengidentifikasi lima komponen dalam kepemimpinan transformatif, yaitu: *attribute charisma, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration* (Shaleh Assingkily, 2019).

Namun, secara umum, dalam konteks kepemimpinan transformatif, ada empat komponen utama yang sering dijadikan standar dalam penelitian dan

teori. Keempat komponen tersebut adalah *attribute charisma, idealized influence, inspirational motivation, dan individualized consideration*. (Purwanto et al., 2020)

#### *1. Idealized Influence*

Komponen ini berkaitan dengan perilaku pemimpin yang menjadi panutan bagi para pengikutnya. Pemimpin yang memiliki *idealized influence* menunjukkan standar moral dan etika yang tinggi, serta memelihara kepercayaan dan rasa hormat dari pengikutnya. Mereka tidak hanya berbicara tentang nilai-nilai dan keyakinan yang kuat tetapi juga menunjukkan konsistensi dalam tindakan mereka. Hal ini membuat pengikut merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mengikuti jejak pemimpin mereka, menciptakan rasa loyalitas dan komitmen yang kuat dalam organisasi.

#### *2. Inspirational Motivation*

Komponen ini melibatkan kemampuan pemimpin untuk memberikan visi yang menarik dan menantang bagi para pengikutnya. Pemimpin yang efektif dalam aspek ini mampu mengartikulasikan harapan-harapan tinggi dan memberikan inspirasi melalui optimisme dan antusiasme mereka. Mereka menggunakan simbol-simbol dan tindakan yang menarik untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut, membantu mereka memahami makna dan pentingnya pekerjaan mereka. Dengan demikian, pengikut merasa lebih termotivasi untuk mencapai

tujuan-tujuan bersama yang lebih tinggi(Lestari et al., 2024)

### 3. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin yang mengadopsi intellectual stimulation mendorong pengikutnya untuk berpikir secara kritis dan kreatif. Mereka menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dihargai dan tantangan terhadap cara berpikir konvensional didorong. Pemimpin ini tidak memberikan solusi langsung tetapi mengajak pengikut untuk mengeksplorasi berbagai sudut pandang dan pendekatan untuk memecahkan masalah. Dengan cara ini, mereka mengembangkan kemampuan pemecahan masalah dan inovasi dalam tim mereka, serta mendorong pengembangan pribadi dan profesional pengikut.

### 4. *Individual Consideration*

Aspek ini berkaitan dengan perhatian personal yang diberikan pemimpin kepada masing-masing pengikut. Pemimpin yang efektif dalam individual consideration mengenali kebutuhan dan keunikan setiap individu dalam tim mereka. Mereka memberikan bimbingan, dukungan, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengikut. Pemimpin ini juga bertindak sebagai mentor dan coach, membantu pengikut mencapai potensi penuh mereka. Melalui pendekatan ini, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan komitmen individu terhadap organisasi(Khairani, 2023)

Dari keempat komponen di atas, dapat diidentifikasi bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi beberapa aspek penting. Pertama, pemimpin transformatif menghadirkan stimulasi intelektual dan memiliki perhatian serta kepedulian terhadap individu dan pengikutnya. Mereka juga mampu memberikan motivasi dan inspirasi, meningkatkan kemandirian pengikutnya, dan memberikan contoh yang baik daripada sekadar berbicara. Pemimpin ini memodali diri mereka dengan gagasan ideal, selalu berjuang untuk transformasi, dan posisinya selalu di depan tanpa meninggalkan yang di belakang. Karisma mereka tercermin dari tutur kata, bahasa tubuh, dan ekspresi wajahnya. Selain itu, mereka juga bersifat inspiratif, visioner, dan mampu menerobos batasan dengan intelektual mereka(Armiyanti et al., 2023).

Menurut Baharudin dalam Sri Rahmi, pemimpin transformatif memiliki beberapa karakteristik spesifik. Mereka memiliki visi besar dan mempercayai intuisi mereka, serta menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan. Pemimpin transformatif berani mengambil risiko dengan pertimbangan yang matang dan memberikan kesadaran kepada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan. Mereka memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, bersikap fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru, dan berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekadar motivasi materi. Pemimpin ini juga mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan, serta mampu mengartikulasikan nilai inti budaya atau tradisi untuk membimbing perilaku bawahan (Hanita, 2023)

## **Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Pendidikan**

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan memerlukan pendekatan yang holistik dan terencana untuk mencapai dampak maksimal (Ariyunita, 2019). Beberapa langkah dan strategi yang dapat diambil meliputi pengembangan visi dan misi bersama, di mana pemimpin transformasional bekerja sama dengan seluruh anggota komunitas pendidikan untuk mengembangkan visi dan misi yang memberikan arah dan makna bagi tujuan organisasi. Proses partisipatif ini memastikan bahwa setiap individu merasa terlibat dan memiliki kontribusi dalam mencapai visi bersama. Selanjutnya, pembentukan kultur organisasi yang positif juga menjadi peran penting pemimpin transformasional. Ini melibatkan pemberdayaan individu, peningkatan komunikasi, dan penekanan pada nilai-nilai yang mendukung tujuan pendidikan. Pemimpin harus menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari.

Pemimpin transformasional juga mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengajaran dan pembelajaran dengan memberikan dukungan untuk pengembangan metode pengajaran baru, pengintegrasian teknologi, dan eksperimen pendekatan pembelajaran yang berbeda (Muktamar et al., 2023). Inovasi ini menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia yang terus berubah. Selain itu, memberikan kesempatan kepada staf dan guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan adalah langkah penting. Pemimpin transformasional menyadari pentingnya pengembangan keterampilan dan

peningkatan kompetensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan seluruh anggota komunitas pendidikan juga merupakan aspek krusial dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin harus memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada guru, staf, dan siswa, memberi mereka kepercayaan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi pada pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan organisasi. Selain itu, implementasi kepemimpinan transformasional melibatkan pengukuran kinerja organisasi secara terus-menerus. Pemimpin perlu menggunakan metrik yang relevan untuk menilai pencapaian tujuan dan memberikan umpan balik konstruktif kepada anggota organisasi. Proses ini dapat merangsang pembelajaran organisasional dan peningkatan berkelanjutan (Safinah & Arifin, 2021).

Komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan juga menjadi ciri penting dari pemimpin transformasional. Ini mencakup peningkatan diri mereka sendiri melalui pengembangan pribadi dan profesional serta mendukung budaya pembelajaran di seluruh organisasi. Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara konsisten, kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi pendidikan, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian tujuan bersama (Syamsuddin et al., 2021).

## **Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Guru dan Staf**

Kepemimpinan transformasional memiliki peran sentral dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan

guru serta staf di lingkungan pendidikan . Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dengan menyajikan visi yang kuat dan bersama. Dengan merumuskan visi bersama, pemimpin menciptakan arah yang jelas dan memberikan arti pada pekerjaan, mendorong guru dan staf untuk melihat peran mereka sebagai bagian dari upaya yang lebih besar. Selain itu, kepemimpinan transformasional merangsang pertumbuhan intelektual dengan mendorong pemikiran kritis dan kreativitas. Pemimpin memberikan tantangan dan dukungan untuk pengembangan ide-ide baru, memotivasi mereka untuk mencari solusi inovatif dan terlibat aktif dalam proses pemecahan masalah (Syarifah Nargis et al., 2023).

Pemimpin transformasional juga memberdayakan guru dan staf dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dalam tugas-tugas mereka. Pemberdayaan ini menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepercayaan diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepedulian dan dukungan dari pemimpin transformasional menekankan aspek manusiawi dan kesejahteraan guru serta staf, menciptakan iklim kerja yang positif di mana mereka merasa dihargai dan didukung, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, pemimpin transformasional memberikan umpan balik konstruktif secara terus-menerus, tidak hanya terkait dengan kinerja tetapi juga perkembangan pribadi dan profesional. Proses umpan balik yang konstruktif dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan diri. Pemimpin transformasional juga berperan sebagai model perilaku etis yang dapat diikuti oleh guru dan staf, menciptakan lingkungan di mana mereka merasa yakin dan termotivasi untuk mengikuti teladan positif tersebut

(Nurmiyanti & Candra, 2019). Fokus pada pertumbuhan karir adalah perhatian lain dari pemimpin transformasional, yang melibatkan penyediaan peluang untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan jalur karir yang jelas. Dengan demikian, guru dan staf merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pertumbuhan dan perkembangan mereka (Machsusiyah Zin et al., 2023)

Melalui peran-peran ini, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memberdayakan guru serta staf. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja, tetapi juga menciptakan atmosfer positif di seluruh organisasi pendidikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

### **Dampak Kepemimpinan Transformatif Terhadap Organisasi Pendidikan**

Pemimpin transformasional pada dasarnya mengarahkan organisasi pendidikan menuju pengembangan yang lebih baik. Ini berarti pemimpin tersebut memobilisasi organisasi untuk terus maju berdasarkan paradigma pengembangan yang memungkinkan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Kepemimpinan ini berdampak pada perubahan dan pengembangan manajemen yang terjadi secara bertahap dan terencana. Proses perubahan ini dilakukan dengan pendekatan yang sistematis untuk meningkatkan efektivitas organisasi, terutama melalui perubahan yang terjadi pada posisi-posisi struktural.

Perubahan dalam organisasi sangat mungkin terjadi dengan dukungan dari pemimpin transformasional. Begitu pula, budaya organisasi dapat terbentuk melalui proses panjang yang evolutif, dengan

fondasinya yang sudah mulai tumbuh sejak organisasi berdiri. Tony Grundy mengidentifikasi tiga jenis perubahan: *smooth incremental change*, di mana perubahan terjadi secara lambat, sistematis, dan dapat diprediksi; *bumpy incremental change*, yang dicirikan dengan periode stabil yang kadang diselingi oleh percepatan perubahan; dan *discontinuous change*, yang ditandai dengan pergeseran cepat dalam strategi, struktur, atau budaya. Pemimpin transformasional tidak memaksakan perubahan kepada anggota organisasi, melainkan melakukannya secara perlahan tapi pasti. Ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin dalam membaca kemampuan, kompetensi, dan potensi anggota, yang dikenal sebagai *intellectual empathy*. Dengan kemampuan ini, pemimpin dapat memahami dan merespon secara emosional berbagai fenomena dalam organisasi pendidikan serta menunjukkan empati yang tinggi terhadap pandangan dan keadaan orang lain. Kepekaan ini mengarahkan pemimpin pada idealisme moralitas yang tinggi, sehingga mereka mampu mengajak seluruh anggota organisasi untuk beranjak dari nilai-nilai moral yang rendah menuju kehidupan yang lebih mulia berbasis nilai dan moral yang tinggi (Grundy & Page, 1993) : (Cahyaningrum et al., 2023)

Lebih lanjut, pemimpin transformasional secara konsisten menerapkan kesesuaian antara perkataan, perilaku, dan fakta organisasi untuk menemukan momentum yang tepat dalam pengembangan organisasi. Pemimpin harus menjadi teladan (*uswah hasanah*) dalam organisasi dan bertanggung jawab penuh atas keberlangsungan organisasi. Ini berarti pemimpin harus menjadi pionir dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan mencapai tingkat keberhasilan yang pasti. Namun, perlu digarisbawahi bahwa perubahan budaya organisasi yang paling

efektif terjadi ketika pemimpin dan anggota organisasi memiliki nilai, keyakinan, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

## KESIMPULAN

Pemimpin transformasional memainkan peran kunci dalam mengarahkan organisasi pendidikan menuju pengembangan yang lebih baik. Dengan memobilisasi organisasi berdasarkan paradigma pengembangan yang berkelanjutan, pemimpin transformasional mampu meningkatkan mutu pendidikan secara terus-menerus. Kepemimpinan ini berpengaruh pada perubahan dan pengembangan manajemen secara bertahap dan terencana, terutama melalui perubahan struktural. Proses perubahan yang dilakukan dengan pendekatan sistematis ini meningkatkan efektivitas organisasi. Pemimpin transformasional mendukung perubahan secara perlahan namun pasti, berkat kemampuan mereka untuk memahami kemampuan, kompetensi, dan potensi anggota organisasi melalui *intellectual empathy*.

Selain itu, pemimpin transformasional berperan dalam membentuk budaya organisasi melalui proses evolutif yang panjang. Dengan menerapkan perubahan secara sistematis, mereka menciptakan lingkungan di mana perubahan dapat terjadi dengan lancar, baik itu perubahan *incremental* yang lambat, *bumpy incremental* dengan percepatan sesekali, maupun *discontinuous change* yang cepat dan signifikan. Pemimpin transformasional harus menjadi teladan dalam organisasi, menunjukkan konsistensi antara perkataan dan tindakan, serta memegang tanggung jawab penuh atas keberlangsungan organisasi. Perubahan budaya organisasi yang paling efektif tercapai ketika pemimpin dan anggota



organisasi memiliki nilai, keyakinan, dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Syaifullah, S., Anggun Bhakti Insanitaqwa, P., Sofyan, M., & Muhammadiyah Malang, U. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 867–874. <https://doi.org/10.36418/Cerdika.Xxx>
- Ariyunita, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Al Huda Maguwo, Sleman. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 30–46. <https://doi.org/10.32478/Evaluasi.V3i1.201>
- 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. <https://doi.org/10.31949/Educatio.V9i2.5104>
- Asmadi, I., Ilyas, A. A. R. M., Tirtajaya, A., Tirtajaya, A., Muctar, H. S., & Wahidin, D. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Tengah Kompleksitas Perubahan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6050–6056. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i4.3444>
- Cahyaningrum, Y., Rinov Cuhanazriansyah, M., & Labib<sup>3</sup>, M. (2023). Pengembangan Inovasi Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Moodle Pada Mata Kuliah Arsitektur Dan Organisasi Komputer. *Seminar Nasional Fpmipa 2023 Ikip Pgri Bojonegoro*, 248–253. <https://prosiding.ikippgribojonegoro.ac.id/index.php/fpmipa/article/view/2192/1374>
- Grundy, T., & Page, K. (1993). Putting Value On A Strategy. In *Long Range Planning* (Vol. 26, Issue 3).
- Hakim, D. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Organisasi Pendidikan* (Vol. 6, Issue 1).
- Hanita, M. (2023). Transformasi Ketahanan Wilayah Pada Era Digital: Peran Kepemimpinan Digital Dalam Membangun Smart City Di Kota Pariaman Sumatera Barat. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 29(2), 199. <https://doi.org/10.22146/jkn.86067>
- Kartika Sari, Y. (2020). Kepemimpinan Pendidikan. *Osfpreprint*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/r7z3w>
- Khairani, L. A. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pendidikan Karakter Peserta Didik Di Era Digital 4.0 Principal Leadership In Character Education Of Students In The Digital 4.0 Era. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum (Pssh)*, 1–20.
- Kolong, J., Erdiyan Saputra, Mp., Tuti Khairani Harahap, Mp., Muhammad Jufri, Ms. H., Sudiadharma, Mp., Agus Syam, Mk., & Uswatun Khasanah, Ms. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan*.
- Lestari, I. R., Rumangkit, S., Larasati, H., & Rahayu, C. (2024). Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Pasca Pandemi Covid-19: Praktek Kepemimpinan Digital Dan Kinerja Tenaga Pengajar. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma)*, 133–144.

- <https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1222>
- Machsusiyah Zin, E., Nor Wildana, S., & Isa Anshori, M. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- Muktamar, A., Pinto, J., Lamaddukkelleng Sengkang, I., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. In *Journal Of International Multidisciplinary Research*.
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar)*, 1(2), 2722–8878. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Safinah, S., & Arifin, Z. (2021). Otoritas Kepemimpinan Karismatik Tuan Guru Dalam Membentuk Budaya Religius. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 311–330. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i2.754>
- Shaleh Assingkily, Muhammad. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21. In *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 4, Issue 1).
- Slahanti, M., & Setyowati, A. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Organisasi*.
- Syamsuddin, Ardihansa, E., & Istiana. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ketua Jurusan Terhadap Kinerja Kerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*.
- Syarifah Nargis, Niswanto, Rm Bambang, Nurul Akmal, & Ibrahim. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Berbasis Digital Di Smp Negeri Banda Aceh. *Serambi Ilmu*, 24(2), 77–87. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/Serambi-Ilmu/Article/View/6264/4943>
- Wote Alice Yeni Verawati, & Patalatujonherz Stenlly. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461.
- Yakoh, M., Chongrukasa, D., \* Prinyapol, P. 2015. Parenting Styles and Adversity Quotient Of Youth At Pattani Foster Home. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Volume 205, 282-286
- Wiersma, W (1995). *Research Methods In Education*. 6<sup>th</sup> Editions, Needham Heights, Massachusetts 02194: Allyn and Bacon, A Simon and Schuster Company.