

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan Transformasional

1. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin hadir menggerakkan pengikutnya agar mereka mau melaksanakan apa yang pemimpin arahkan. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya mencakup bimbingan, pemberian arahan, pemberian semangat, motivasi, serta teladan agar dapat memengaruhi mereka. Keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada kemampuannya mengembangkan orang-orang disekitarnya, karena kesuksesan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.¹⁵

Kepemimpinan menurut Jones dan George yang dikutip oleh Amanda Ernita dkk, adalah proses dari individu yang memiliki pengaruh kepada individu lainnya yang dapat memberikan motivasi dan semangat serta memberikan arahan tentang aktivitas yang dilakukan guna menggapai tujuan organisasi¹⁶. Pemimpin memberikan

¹⁵ Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistik, mei 2019); 5-6.

¹⁶ Amanda Ernita, Ahmad Adriansyah, *Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi*

semangat dan motivasi kepada para bawahannya agar tujuan bersama dapat dicapai dengan baik sesuai harapan organisasi.

Kepemimpinan menurut Handoko dalam sumber yang sama menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki dua gaya, yaitu berorientasi pada bawahan dan berorientasi pada tugas. Pemimpin dengan orientasi pada tugas cenderung memberikan arahan dan pengawasan ketat agar pekerjaan selesai sesuai harapan organisasi. Fokus utamanya adalah pada hasil dan pelaksanaan pekerjaan, bukan pada perkembangan atau pertumbuhan bawahan. Sedangkan gaya yang berorientasi pada bawahan berfokus perkembangan dan pertumbuhan bawahan dalam organisasi.¹⁷ Kepemimpinan ialah tindakan untuk mempengaruhi serta memberi semangat kerja maupun arahan dan motivasi kepada bawahannya supaya mampu memperoleh keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan transformasional adalah adanya potensi orang lain dalam kinerja baru, agar bisa mencapai dan mengoptimalkan kinerjanya didalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸ Ini bisa untuk optimalkan kinerja mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

pada karyawan tidak tetap Bank ABC harapan Bekasi), *jurnal of accounting, manajemen, and Islamic*, vol.1 No. 01, juni 2023, 149.

¹⁷ Ibid.

¹⁸Putri Handayani, Tia Astavada, Nia Aisyah, Mochammad Isa Anshori, "Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovatif* 1, no. 3 (2023): 88.

Kepemimpinan transformasional menurut James MacGregor Burns, ialah saat atasan serta bawahan harus saling mendukung untuk mengapi nilai baik dari sebelumnya.¹⁹ Kepemimpinan transformasional mendorong pemimpin dan bawahan mencapai moralitas dan motivasi lebih tinggi secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass, adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin punya kekuatan memengaruhi lawahan lewat cara-cara khusus seperti pemberian motivasi, menjadi teladan dan memengaruhi cara pandang agar mencapai tujuan Bersama dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal, serta respek terhadap pemimpinnya.²⁰ kepeimpinan transformasional menciptakan pengaruh khusus agar bawahan loyal dan menghormati pemimpinnya agar tujuan bersama dapat tercapai.

2. Beberapa gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kurt Lewin mengatakan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan uama, yaitu otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Selain itu, dalam perkembangan teori kepemimpinan juga dienal gaya

¹⁹Wirawan MSL, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, Mei 2014);138.

²⁰Ibid 140.

partisipatif, birokratis, transaksional, transformasional, servant leadership, karismatik, dan situasional.²¹

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya yang menempatkan keutusan sepenuhnya di tangan pemimpin. Pemimpin memberi perintah, mengontrol proses, dan bawahan mengikuti arahan yang sudah ditetapkan. Gaya ini cocok saat keputusan harus cpat, tetapi bisa membuat bawahan kurang merasa dihargai.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya yang melibatkan bawahan dalam memberi saran, masukan, dan pendapat sebelum keputusan diambil. Pemimpin tetap memegang keputusan akhir, tetapi prosesnya lebih partisipatif. Gaya ii umumnya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

c. Gaya kepemimpinan Laissez-faire

Gaya yang memberi kebebasan luas kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas. Pemimpin hanya memberi arahan umum, bantuan, atau sumber daya bila diperlukan. Gaya ini efektif jika anggota tim sudah mandiri, tetapi kurang cocok bila tim belum siap ekerja tanpa pengawasan ketat.

d. Gaya kepemimpinan Partisipatif

²¹ Wirawan MSL, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, Mei 2014);110.

Gaya yang menekankan keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pemecahan masalah. Hubungan kerja biasanya lebih terbuka dan saling percaya. Dalam konteks sekolah, gaya ini sering dianggap relevan karena melibatkan guru dan staf dalam proses kerja.

e. Gaya kepemimpinan Birokratis

Gaya biokratis menekankan aturan, prosedur, dan struktur yang jelas. Pemimpin mengutamakan kepatuhan pada prosedur yang sudah ditetapkan. Gaya ini cocok di lembaga yang membutuhkan ketertiban tinggi, tetapi ruang inovasinya cenderung terbatas.

f. Gaya kepemimpinan Servant leadership

Gaya servant leadership mengutamakan kebutuhan, pertumbuhan, dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin berperan melayani tim agar mereka bisa berkembang optimal. Pendekatan ini cocok untuk membangun hubungan kerja yang humanis dan mendukung.

g. Gaya kepemimpinan Karismatik

Gaya karismatik bertumpu pada daya tarik pribadi, kepercayaan diri, dan kemampuan pemimpin memengaruhi orang lain. Bawahan cenderung mengikuti karena kagum dan percaya

pada pemimpin. Gaya ini kuat dalam membangun semangat, tetapi sangat bergantung pada figur pemimpin

h. Gaya kepemimpinan Situasional

Gaya situasional menyesuaikan cara memimpin dengan kondisi, tugas, dan kesiapan bawahan. Artinya, pemimpin tidak memakai satu cara untuk semua keadaan. Gaya ini dianggap fleksibel karena bisa berubah sesuai kebutuhan organisasi.

i. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan, terutama di berbagai perusahaan di Indonesia. Gaya ini didasarkan pada anggapan bahwa hubungan antara pemimpin dan pengikut merupakan bentuk kontrak sosial. Pemimpin dan pengikut memiliki tujuan, kebutuhan, dan kepentingan masing-masing yang bersifat mandiri. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik apabila tujuan dan kepentingan keduanya tidak sejalan.

j. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya transformasional menekankan inspirasi, perubahan positif, dan pengembangan anggota tim. Pemimpin mendorong bawahan untuk berkembang, kreatif, dan berkomitmen pada tujuan bersama. Gaya ini sering dipakai dalam organisasi yang ingin melakukan perubahan dan peningkatan kinerja.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Bernard M. Bass

Kepemimpinan transformasional muncul dari kajian Burns kemudian dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Secara ringkas, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu merubah cara pandang dan perilaku bawahan dengan memberikan inspirasi, memberi teladan, dorongan, serta merangsang pemikiran dan memperhatikan kebutuhan individu.²² Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk bekerja lebih semangat dan melebihi kepentingan pribadi demi kepentingan umum.

Bass menambahkan bahwa pemimpin transformasional membangun kepercayaan, hormat, dan penghargaan dari anggotanya melalui pengaruh idealis, perhatian individual, serta motivasi inspiratif. Hal ini membuat pemimpin jadi panutan karismatik yang menyampaikan visi jelas. Selain itu, ia mendorong stimulasi intelektual dengan mempertanyakan asumsi lama. Gaya ini fokus pada motivasi tingkat tinggi di manajemen puncak, sambil membangkitkan semangat anggota lewat visi masa depan yang menginspirasi²³. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai cara pemimpin dalam menyampaikan dan mendorong terjadinya perubahan kepada bawahannya.

²²H Suriagiri, "*Kepemimpinan Transformasional*", (Banda sakti, kota Lhokseumawe: CV. Raja publika, 2020) 53.

²³Ibid 51,68.

Kepemimpinan transformasional juga dipandang sebagai proses di mana pemimpin berupaya meningkatkan kesadaran bawahannya tentang nilai dan hal yang penting, menumbuhkan motivasi yang lebih matang, serta menggerakkan mereka supaya tidak hanya mementingkan diri sendiri, tetapi juga berorientasi pada kepentingan kelompok, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat.

Kepemimpinan transformasional ada dasarnya menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah sesuatu menjadi lebih baik, misalnya mengubah potensi menjadi tindakan nyata atau mengubah keinginan berprestasi menjadi hasil yang kongkret. Pemimpin dengan gaya ini berusaha membawa perubahan dari kondisi yang biasa menuju organisasi yang lebih dinamis. Mereka berupaya membangkitkan kesadaran bawahan dengan mengajak pada cita-cita besar.

Selain itu, kepemimpinan transformasional muncul sebagai jawaban terhadap tantangan zaman yang terus berubah. Perubahan adalah hal yang tidak bisa dihindari karena setiap individu dalam organisasi memiliki keinginan untuk berkembang dan menunjukkan kemampuannya. Hal ini berdampak pada peningkatan pelayanan dan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga membangkitkan kesadaran untuk mencapai yang

terbaik demi kemajuan organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara manusia, kinerja, dan pertumbuhan kegitana bisa berhasil sesuai harapan.²⁴ Kepemimpinan transformasional membawa pada perubahan yang lebih baik agar tujuan bersama dapat dicapai.

1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin wajib bersikap adil supaya upayanya bisa apa yang diharap bisa selaras dengan rencana yang ditetapkan. Menurut Avolio dkk, karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi:²⁵

a. Pengaruh idealis (pengaruh karismatik)

Pengaruh idealis berarti pemimpin transformasional punya karisma kuat yang bisa "memikat" bawahan agar taat mengikuti. Secara nyata, dari sinilah ada gambaran rencana atau tujuan yang telah ditetapkan harus bisa saling kerja sama timnya.

b. Motivasi inspiratif

Motivasi inspiratif adalah kemampuan pemimpin harus memiliki kebijakan supaya tim kerja saling mendorong dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

c. Stimulasi intelektual

²⁴Bahar Agus Setiawan, M., Abd. Muhith, "Transformational Leadership Illustration In The Education Organization," (Depok: Raja grafindo persada, 2013), 23-24.

²⁵H Suriagiri, "Kepemimpinan Transformasional", (Banda sakti, kota Lhokseumawe: CV. Raja publika, 2020) 61-62.

Stimulasi intelektual adalah sifat pimpinan transformasional dukungan terhadap bawahan menyelesaikan masalah secara teliti dan logis. Ia juga mengajak tim mencari solusi baru yang lebih efektif.

d. Perhatian individual

Perhatian individual berarti kemampuan pemimpin memahami perbedaan tiap bawahan. Pemimpin transformasional ini peka mendengar aspirasi, mendidik, serta melatih mereka. Ia juga pandai melihat potensi prestasi dan kebutuhan pengembangan masing-masing individu.

2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Transformasional

Fungsi utama kepemimpinan transformasional dalam artikel ini adalah:²⁶

a. Mempengaruhi dan Menginspirasi Anggota

Pemimpin berfungsi untuk mempengaruhi pengikut agar lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi dan memiliki motivasi dan semangat tinggi dalam mencapai tujuan bersama.

b. Membangun Kolaborasi

²⁶ Reja Rendhika, Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Dinamika Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan, *Jurnal manajemen dan pendidikan*, volume 03, no. 01 (2024): 642–57.

Pemimpin menciptakan kerja sama antara dirinya dengan anggota organisasi sehingga terjadi hubungan yang harmonis dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

c. Memberdayakan dan Mengembangkan Pengikut

Pemimpin mendorong anggota untuk berpikir kritis menantang ide-ide lama, mengembangkan potensi individu dalam organisasi.

Peran Kepemimpinan Transformasional adalah:

a. Sebagai Mediator

Pemimpin menjadi pihak ketiga yang netral, menengahi konflik antarindividu atau kelompok, membantu menemukan solusi tanpa merugikan pihak manapun.

b. Sebagai Fasilitator

Pemimpin memfasilitasi komunikasi, musyawarah, dan negosiasi dan menciptakan ruang dialog yang terbuka serta membantu pihak yang berkonflik mencapai kesepakatan bersama.

c. Menciptakan Lingkungan Harmonis

Pemimpin berperan dalam membangun iklim organisasi yang kondusif, menjaga persatuan dan keharmonisan sekolah, serta mengurangi dampak negatif konflik.

d. Mengelola Konflik Secara Konstruktif

Pemimpin mengubah konflik menjadi peluang pembelajaran dan mengarahkan konflik agar berdampak positif bagi organisasi serta mencegah konflik berkembang menjadi destruktif.

e. Menggunakan Pendekatan Komunikasi dan Interpersonal

Pemimpin menggunakan komunikasi efektif dan empati, mendengarkan secara aktif, menjalin hubungan interpersonal yang baik dalam penyelesaian konflik.

f. Mengintegrasikan Nilai-Nilai (Musyawarah, Tabayyun, Islah)

Pemimpin juga berperan dalam mengedepankan klarifikasi (tabayyun), menggunakan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan konflik secara damai (islah).

3. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Erik Rees menyatakan bahwa tujuh prinsip kepemimpinan transformasional meliputi:²⁷

a. Simplifikasi

Keberhasilan kepemimpinan dimulai dari adanya visi yang menjadi arah dan tujuan bersama. Pemimpin perlu mampu menyampaikan visi tersebut dengan jelas, mudah dipahami, dan bersifat transformasional sehingga dapat memberikan gambaran tentang arah yang akan dicapai bersama.

b. Motivasi

Pemimpin perlu membangun komitmen dari seluruh anggota organisasi Setelah visi disampaikan. Pemimpin transformasional juga harus mampu menciptakan kerja sama yang baik, memotivasi, mengoptimalkan potensi, dan memberi semangat kepada para pengikutnya melalui tugas atau pekerjaan yang menantang serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

c. Memfasilitasi

²⁷ Donni Juni Priansa, Rismi Somad, "*Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*," (Bandung: Alfabeta, 2014); 233.

Kemampuan ini berkaitan dengan upaya memfasilitasi proses pembelajaran secara efektif, baik di tingkat organisasi, kelompok, maupun individu, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan setiap anggota yang terlibat.

d. Inovasi

Kemampuan ini menunjukkan keberanian dan tanggung jawab untuk melakukan perubahan ketika diperlukan. Dalam organisasi yang efektif dan efisien, setiap anggota perlu siap menghadapi perubahan dan tidak merasa takut untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

e. Mobilitas

Pemimpin mengarahkan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mendukung setiap anggota dalam mencapai visi dan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional juga berupaya membentuk pengikut yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

f. Kesiagaan

Kemampuan untuk terus belajar mengenali diri sendiri serta menerima perubahan dengan cara berpikir yang baru dan positif.

g. Komitmen

Kemampuan ini berkaitan dengan komitmen untuk menyelesaikan setiap masalah secara baik dan tuntas, yang didukung oleh pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi, fisik, serta komitmen yang kuat.

C. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Organisasi

1. Definisi Kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang dipilih dari kalangan energi kependidikan untuk membentuk lingkungan yang kondusif sekaligus memotivasi guru-guru di sekolah, dimana jika ada kepala sekolah maka terciptalah proses belajar mengajar melalui keputusan dari kepala sekolah²⁸.

Kepala sekolah menurut Poerwadarminto, ialah seorang yang bisa menjadi panutan di dunia pendidikan.²⁹ menurut Wahjosumidjo kepala sekolah adalah adalah sebuah acuan agar terciptanya rencana proses belajar mengajar disekolah dengan baik dan tegas.³⁰ Ia merupakan pendidik yang ditunjuk untuk memimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah diangkat ke

²⁸Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014) 49.

²⁹Fuad Dirahman, Farid Setiawan, and Utut Abdillah Iskandar, "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 01, no. 03 (2023): 114–25, <https://doi.org/10.57146/alwildan.v1i3.707>.

³⁰Donni Juni Priansa, Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014); 51.

jabatan struktural dengan tanggung jawab memaksimalkan potensi tenaga pendidikan agar bersinergi mencapai visi sekolah.

2. Peran, Tugas dan fungsi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Organisasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah menjadi perhatian warga sekolah melalui tindakan, keputusan, perilaku, dan kepemimpinannya. Oleh karena itu, ia harus sebagai contoh atau patokan bagi para pendidik maupun peserta didik.

Dalam menjalankan peran, tugas, serta fungsi, kepala sekolah menangani beragam tanggung jawab yang kompleks dan beragam, yaitu:³¹

- a. Sebagai pendidik, ia mengarahkan guru, staf, dan peserta didik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan sumber daya.
- b. Sebagai manajer, ia menyusun program; mengorganisasi sekolah; mampu berorganisasi optimalkan sumber daya.
- c. Sebagai administrator, harus mampu mengelolah administrasi kegiatan dan mengintegrasikan sistem informasi digital.
- d. Sebagai supervisor, membuat rancangan kerja membangun budaya supervisi kolaboratif.

³¹H Suriagiri, "*Kepemimpinan Transformasional*", (Banda sakti, kota Lhokseumawe: CV. Raja publika, 2020) 57-60.

- e. Sebagai pembaharuan, berperan untuk mencari informasi baru serta mendukung inovasi yang ditawarkan; mengidentifikasi tren pendidikan terkini.
- f. Sebagai pembangkit minat, menciptakan kinerja yang menarik, serta memantau kepuasan kerja staf untuk penyesuaian strategi.

3. Karakteristik dan Sifat Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Karakteristik kepala sekolah sebagai pemimpin, diadaptasi dari George R. Terry yang dikutip Donni Juni Priansa dkk., mencakup delapan ciri berikut:³²

- a. Energik, mempunyai jiwa pemimpin,
- b. Stabilitas emosi, jika mengambil keputusan tidak boleh terburu-buru,
- c. Hubungan sosial, harus mampu bersosialisasi dengan masyarakat,
- d. Motivasi pribadi, memiliki keinginan agar menjadi pemimpin,
- e. Keterampilan komunikasi, bisa berinteraksi dengan oranglain,
- f. Keterampilan mengajar, harus memiliki jiwa sebagai pendidik,
- g. Komponen teknis, ketika berbicara harus dipikirkan terlebih dahulu.

³²Donni Juni Priansa, Rismi Somad, Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Bandung: Alfabeta, 2014) 194-196.

D. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah perlu melakukan transformasi sumber daya sekolah sehingga memiliki nilai tambah sesuai dengan kepentingan sekolah, dimana dalam hal ini kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi sangat penting. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menggiring sumber daya sekolah kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi sekolah, pengembangan visi bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembanguana kultur organisasi sekolah. Nilai-nilai tersebut terkandung dalam manajemen berbasis Kepala sekolah perlu mengembangkan sumber daya sekolah agar memberikan nilai tambah sesuai dengan kebutuhan sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendorong pembinaan dan pengembangan organisasi sekolah, membangun visi bersama, mendistribusikan kewenangan, serta membentuk budaya sekolah. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Perubahan manajemen pendidikan dari sistem sentralistik ke desentralistik menuntut proses pengambilan keputusan yang lebih terbuka, dinamis, dan demokratis. Kondisi tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Dalam menerapkan MBS, kepala sekolah perlu menggunakan gaya

kepemimpinan transformasional agar dapat menjalankan tugas kepemimpinannya secara lebih optimal serta memiliki karakteristik yang sesuai dengan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah dituntut mampu memotivasi seluruh sumber daya manusia di sekolah agar bekerja untuk mencapai tujuan bersama yang lebih mengutamakan kemajuan sekolah daripada kepentingan pribadi. Kepemimpinan ini juga menekankan terjalinnya hubungan yang erat antara kepala sekolah dan seluruh warga sekolah berdasarkan kepercayaan serta komitmen bersama, bukan hanya hubungan yang bersifat formal.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diterapkan dengan berpedoman pada karakteristik utamanya, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Karakteristik tersebut menjadi dasar dalam penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah.

Perubahan manajemen pendidikan dari sistem sentralistik ke desentralistik menuntut proses pengambilan keputusan yang lebih terbuka, dinamis, dan demokratis. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Dalam

pelaksanaannya, kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan transformasional agar mampu menjalankan tugas kepemimpinannya secara optimal. Dengan karakteristik kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya sekolah secara efektif, membangun visi bersama, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan komitmen seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi unsur penting dalam mendukung keberhasilan penerapan MBS dan kemajuan sekolah secara menyeluruh.

E. Dampak Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mengarahkan sumber daya manusia untuk mendukung pembinaan dan pengembangan organisasi, membangun tujuan bersama, membagi kewenangan kepemimpinan, serta memperkuat budaya organisasi. Melalui kepemimpinan ini, organisasi, pemimpin, dan bawahan dapat memperoleh dampak yang positif, terutama dalam menghadapi perubahan, perkembangan, kompleksitas, dan persaingan yang semakin tinggi pada era globalisasi.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang memiliki tujuan yang jelas, mampu menjadi agen perubahan, memiliki daya tarik dan rasa percaya diri, dapat memotivasi serta mengembangkan kemampuan intelektual bawahan, dan

memberikan kesempatan kepada seluruh warga sekolah agar berpartisipasi secara maksimal dalam mencapai tujuan sekolah.

Sikap positif guru dalam proses pembelajaran tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Pengaruh tersebut juga didukung oleh berbagai faktor, seperti komitmen guru, kinerja mengajar, praktik pembelajaran, dan budaya belajar di sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran.

Peran guru sebagai pengajar berfokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga berperan dalam mendukung perkembangan pembelajaran. Dengan motivasi kerja yang baik, guru akan berupaya memberikan layanan pembelajaran yang optimal bagi perkembangan peserta didik.

Sikap kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan keteladanan, kreativitas, kemandirian, dan profesionalisme dapat meningkatkan semangat guru untuk mencontoh perilaku tersebut. Hal ini mendorong guru bekerja dengan lebih antusias, memiliki motivasi yang tinggi, serta berpikir positif dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dampaknya, tercipta budaya dan iklim sekolah yang kondusif sehingga proses pembelajaran berlangsung dengan baik dan mendukung

peningkatan prestasi belajar siswa. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menekankan hubungan yang erat antara kepala sekolah dan seluruh warga sekolah yang dibangun atas dasar kepercayaan dan komitmen bersama demi kemajuan sekolah.

F. Kepemimpinan Transformasional dalam Alkitab

Kepemimpinan transformasional dalam perspektif Kristen tidak hanya dipahami sebagai konsep teoritis dalam ilmu manajemen atau psikologi, tetapi juga memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Alkitab. Dalam iman Kristen, sosok utama yang menjadi teladan kepemimpinan transformasional adalah Tuhan Yesus Kristus. Kepemimpinan-Nya tidak berfokus pada kekuasaan atau otoritas semata, melainkan pada pelayanan, perubahan hidup, serta pengembangan potensi para pengikut-Nya.

Yesus Kristus menunjukkan kepemimpinan yang mampu mentransformasi kehidupan para murid-Nya, baik secara spiritual, moral, maupun sosial. Ia tidak hanya mengajar melalui perkataan, tetapi juga melalui tindakan nyata yang menjadi teladan bagi para pengikut-Nya. Dalam Injil Matius 20:26–28, Yesus menegaskan bahwa kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang melayani, di mana seorang pemimpin harus merendahkan diri dan mengutamakan kepentingan orang lain. Prinsip ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

dalam perspektif Kristiani berorientasi pada pelayanan (servant leadership) yang sejalan dengan nilai-nilai kepemimpinan transformasional.

Selain itu, dalam Yohanes 13:13–15, Yesus memberikan teladan nyata dengan membasuh kaki murid-murid-Nya. Tindakan ini mencerminkan pengaruh idealis (idealized influence), di mana seorang pemimpin menjadi panutan melalui sikap rendah hati, kasih, dan keteladanan. Melalui tindakan tersebut, Yesus tidak hanya mengajarkan nilai-nilai kepemimpinan, tetapi juga membentuk karakter para murid agar memiliki sikap yang sama dalam melayani sesama.

Kepemimpinan Yesus juga mencerminkan motivasi inspirasional (inspirational motivation), di mana Ia mampu membangkitkan semangat dan komitmen para murid untuk mengikuti visi Kerajaan Allah. Hal ini terlihat dari bagaimana Yesus memanggil dan membimbing murid-murid-Nya untuk meninggalkan kehidupan lama mereka dan hidup dalam tujuan yang lebih besar. Ia memberikan harapan, arah, dan makna dalam kehidupan para pengikut-Nya. Lebih lanjut, Yesus juga menunjukkan stimulasi intelektual (intellectual stimulation) dengan sering mengajar melalui perumpamaan, pertanyaan reflektif, dan diskusi yang mendorong para murid untuk berpikir lebih dalam. Ia tidak hanya memberikan jawaban, tetapi juga menantang cara berpikir para pengikut-Nya agar mampu memahami kebenaran secara lebih luas dan mendalam.

Kepemimpinan Yesus mencerminkan perhatian individual (individualized consideration), di mana Ia memperhatikan kebutuhan setiap individu secara personal. Yesus berinteraksi secara khusus dengan orang-orang yang memiliki latar belakang berbeda, seperti perempuan Samaria, Zakheus, dan para murid-Nya. Ia memahami kebutuhan, kelemahan, serta potensi masing-masing individu, dan membimbing mereka sesuai dengan kondisi mereka.

Kepemimpinan transformasional yang dicontohkan oleh Tuhan Yesus Kristus dalam Alkitab mencerminkan empat karakteristik utama, yaitu pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya didasarkan pada teori modern, tetapi juga memiliki landasan yang kuat dalam ajaran Kristen. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat menjadikan teladan Yesus Kristus sebagai inspirasi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional untuk menciptakan perubahan positif, membentuk karakter, dan mengembangkan potensi setiap warga sekolah.