

Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Inovasi Dan *Work Culture* Dalam Organisasi Pendidikan

Fitriyatun Hidayah¹, Nur Khoiri²

Manajemen Pendidikan Islam, UIN Walisongo Semarang

Pascasarjana UIN Walisongo Semarang, Jl. Walisongo No. 3-5 Ngaliyan-Semarang, Indonesia

Email: hdyfitry@gmail.com, nurkhoiri@walisongo.ac.id

Abstract

The position of the leader in the organization becomes a central role, because an organization can develop or decrease in quality depending on the quality of the leader in leading and running the organization. The writing of this article aims to know and analyze the role of transformational leadership towards the development of innovation and work culture in Education organizations. The writing of this article uses the Literature study method with literature review and descriptive. To become a transformational leader, a leader must work to achieve various internal components. This can be achieved in several ways, including: (1) Formulating a clear vision. (2) Manage the implementation of the vision to establish a clear vision. (3) Provide motivation to all components, (4) Be creative and innovative, (5) Create a learning-oriented organizational culture. The role of transformational leadership in the development of innovation and work culture can be achieved by applying several strategic methods as follows: (1) Creating and implementing a vision and concept of work that is competitive and dynamic in an organizational institution, (2) Building good communication skills, (3) Collaborating with several communities and organizations.

Keywords: *Innovation, Transformational Leadership and Work Culture*

Abstrak

Posisi pemimpin dalam organisasi menjadi peran sentral, sebab suatu organisasi dapat berkembang atau menurun kualitasnya tergantung pada kualitas pemimpin dalam memimpin dan menjalankan organisasi tersebut. Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan inovasi dan budaya kerja dalam organisasi Pendidikan. Penulisan artikel ini menggunakan metode studi Pustaka dengan kajian literatur dan deskriptif. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Untuk menjadi pemimpin transformasional, seorang pemimpin harus bekerja untuk mencapai berbagai komponen internal. Hal ini dapat ditempuh dengan beberapa cara, diantaranya: (1) Merumuskan visi yang jelas. (2) Mengelola implementasi visi untuk menetapkan visi yang jelas. (3) Memberikan motivasi kepada seluruh komponen, (4) Bersikap kreatif dan inovatif, (5) Menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran. Adapun peran kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan inovasi dan budaya kerja dapat ditempuh dengan menerapkan beberapa metode strategies sebagai berikut: (1) Menciptakan dan menerapkan sebuah visi dan konsep bekerja yang bersifat kompetitif dan dinamis dalam suatu Lembaga organisasi, (2) Membangun kemampuan komunikasi yang baik, (3) Menjalani kerja sama dengan beberapa komunitas dan organisasi.

Kata Kunci: *Inovasi, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja*

A. PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir, seiring berkembangnya teknologi upaya pengembangan inovasi, perbaikan dan penyempurnaan kinerja organisasi, khususnya dalam organisasi Pendidikan menjadi suatu hal yang harus dilakukan. Hal ini dilatarbelakangi adanya tuntutan terhadap mutu Pendidikan yang menjadi konsekuensi dari perkembangan ilmu pengetahuan di era digital yang saat ini berkembang sangat pesat. Posisi pemimpin dalam organisasi menjadi peran sentral, sebab suatu organisasi dapat berkembang atau menurun kualitasnya tergantung pada kualitas pemimpin dalam memimpin dan menjalankan organisasi tersebut.

Suatu Organisasi senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas organisasi agar dapat terus berkompetensi dan bertahan hidup dalam menghadapi perubahan yang berkembang sangat cepat. Oleh karena itu dibutuhkan adanya suatu gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan membimbing organisasi ke arah dan tujuan yang telah ditetapkan Armansyah, (2022:1). Proses Pendidikan yang bermutu akan terwujud apabila terdapat sistem organisasi yang sesuai. Dan hadirnya pemimpin yang memiliki kompetensi memadai sangat diperlukan. Kepemimpinan tersebut harus mampu mengikuti arus perubahan, memotivasi dan memberikan inspirasi dengan segala kreativitas, mengambil Langkah dan keputusan yang tepat agar mutu dalam organisasi Pendidikan berjalan sesuai yang diharapkan tentunya tanpa mengabaikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Bagi seseorang yang berada di posisi tinggi dalam suatu organisasi maupun lembaga, keputusan yang diambil menjadi hal yang utama dalam menentukan arah, tujuan, penyelesaian masalah dan kepentingan dalam organisasi.

Suatu Lembaga Pendidikan yang diharapkan keberlangsungannya dalam menghadapi perubahan zaman sangat dipengaruhi oleh pemimpin yang memiliki komitmen dan kontribusi bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Secara sederhana di Lembaga Pendidikan, peningkatan mutu dan penyempurnaan organisasi pada dasarnya bergantung pada system operasional manajemen Pendidikan ditingkat sekolah. Dalam hal ini Kepala sekolah berperan sentral dalam pelaksanaan tata Kelola sekolah.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan teori yang banyak dibahas oleh para ahli dalam bidang kepemimpinan. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978. Pada tahun 1985, Bernard Bass memperluas teori ini dan menyebutnya sebagai teori kepemimpinan transformasional. Menurut teori ini, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu

menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama secara kreatif dan inovatif. Pemimpin ini mampu membuat perubahan yang signifikan pada organisasi dan mendorong para pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka. (Burns, 1978; Bass, 1998). Beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional antara lain:

1. Visionary, memiliki visi masa depan yang jelas dan dapat mengkomunikasikan visi tersebut dengan efektif kepada para pengikut.
2. Inspirational, mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada para pengikut.
3. Inteligent, memiliki pengetahuan dan kecerdasan yang tinggi.
4. Passionate, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama.
5. Charismatic, memiliki kepribadian yang karismatik dan mempengaruhi para pengikut.
6. Transformative, mampu mengubah diri mereka dan organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yakni kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*). Istilah transformasional berasal dari kata "to transform" yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan sebuah visi menjadi kejadian nyata, potensi berubah menjadi actual, panas berubah menjadi energi, manifes yang berasal dari latten dan sebagainya (Khasanah, 2019:17).

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) menjadi sebuah teori kepemimpinan yang mendapat banyak sorotan di tahun 1980-an. Transformational leadership merupakan suatu jenis kepemimpinan yang memfokuskan perhatian lebih terhadap unsur karismatik dan afektif dalam kepemimpinan. Pengaplikasian model kepemimpinan tersebut bergantung pada situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Dalam konteks pendidikan, transformational leadership merupakan tipe kepemimpinan yang dituntut mampu menghadapi perubahan dan keadaan yang tidak pasti. (Juhro, 2020:25). Kepemimpinan transformasional juga menjadi model kepemimpinan yang mendasarkan diri atas rasa kepercayaan antara seorang pemimpin dengan yang dipimpin. Dan diyakini mempunyai keistimewaan dalam melakukan pemulihan, merawat, serta membangun rasa kepercayaan publik terhadap system pemerintah (Kokasih, 2020:64).

Sebagaimana uraian di atas dapat dipahami bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang diyakini mampu menciptakan dan membawa perubahan dalam seluruh komponen yang terlibat dan bagi seluruh organisasi agar tercapai kinerja dan hasil lebih unggul. Pemimpin tidak hanya memperhatikan dan berpartisipasi dalam apa yang terjadi, tetapi

mereka juga berusaha mendukung keberhasilan semua anggota dalam kelompok. Dalam lingkup sekolah kepemimpinan transformasional seharusnya dapat difokuskan pada pencapaian hasil peserta didik secara optimal.

Inovasi Pendidikan

Inovasi dapat dipahami sebagai suatu usaha untuk mengetahui suatu benda yang baru. Hal ini dapat ditempuh dengan melakukan usaha dan kegiatan *invention* dan *discovery*. Pada suatu lembaga Pendidikan inovasi ditujukan guna mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam proses penyelenggaraan Pendidikan, mulai dari satuan Pendidikan hingga pengampu kebijakan Pendidikan. Inovasi Pendidikan diartikan sebagai terobosan yang mencakup ide, kebijakan, produk, metode baru atau modifikasi dari kebijakan sebelumnya yang berfungsi untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi dalam dunia Pendidikan. Inovasi ialah sebuah ide yang disesuaikan pemanfaatannya, dengan menciptakan hal baru untuk memudahkan penyelenggaraan Pendidikan dengan misi dan tujuan untuk menciptakan perubahan (Agusta dkk., 2021: 1). Hal ini berarti inovasi dalam dunia Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kehidupan para praktisi dan akademisi.

Girsang (2022:2) mengutip pendapat Beberapa ahli yang mendefinisikan Inovasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Nurdin, Inovasi merupakan sesuatu hal yang baru, yang dapat ditempuh dengan melakukan pengenalan dan sebuah praktik atau proses baru suatu barang atau layanan, dapat juga dilakukan dengan mengaplikasikan pola baru yang bersumber dari organisasi yang lain.
- b. Stephen Robbins, mendefinisikan inovasi yakni suatu hal yang berfungsi sebagai gagasan baru yang akan diaplikasikan untuk memperbaharui kualitas suatu produk, proses, maupun jasa.
- c. Everett M. Rogers, berpendapat inovasi merupakan sebuah gagasan, ide, objek, serta praktik yang didasarkan dan dilaksanakan sebagai sebuah hal yang sebelumnya tidak ada yang berasal dari seseorang maupun kelompok yang kemudian diadopsi dan diterapkan dalam organisasi.

Sebagaimana pemaparan di atas dapat dipahami bahwa inovasi dalam organisasi Pendidikan merupakan sebuah perubahan yang berbeda dengan keadaan yang berlangsung sebelumnya. Hal ini menjadi Upaya untuk meningkatkan dan menyempurnakan kualitas organisasi maupun lembaga demi suatu tujuan yang diharapkan. Dan proses ini memerlukan Kerjasama dalam organisasi Pendidikan yakni seluruh anggota yang bernaung dalam suatu sekolah.

Adapun beberapa ciri-ciri inovasi diantaranya: (Girsang, 2022: 3).

- a. Baru

Inovasi selalu bersifat baru. berarti ide tersebut murni dan sebelumnya tidak pernah dipakai. Inovasi juga berarti sebagai sesuatu yang sebelumnya pernah dipakai oleh orang lain, kemudian diaplikasikan sebab sesuai untuk dicari solusi dari sebuah permasalahan.

- b. Khas

Selain baru, Inovasi juga bersifat khas meskipun berasal dari pengadopsian gagasan orang lain. Hal ini berarti, dengan gagasan yang diaplikasikan di Lembaga atau organisasi baru akan tetap menumbuhkan ciri khas atau identitas tersendiri dari Lembaga tersebut.

- c. Terencana

Inovasi menjadi suatu gagasan yang secara sadar dibuat dan otomatis bersifat terencana. Artinya inovasi diaplikasikan melalui system yang telah dipertimbangkan dengan siap, jelas, penuh kehati-hatian, data yang dapat dipertanggungjawabkan dan tentunya sudah terencana dan dipersiapkan terlebih dahulu.

- d. Memiliki Tujuan yang Jelas

Berdasarkan ilmu pengetahuan yang digunakan suatu inovasi memiliki arah dan tujuan yang jelas. Sebab, suatu ilmu pengetahuan pasti memfokuskan pada objek subjek yang jelas, agar inovasi tepat sasaran dan berhasil diterapkan.

Budaya Kerja (*Work Culture*)

Suwanto (2019:43) mengemukakan Budaya kerja merupakan proses penyebaran keyakinan dan berbagai nilai yang tumbuh pada sekolah yang memandu perilaku seluruh anggota sekolah. Di samping itu budaya sekolah merujuk pada suatu makna dan sistem yang dianut oleh seluruh anggota kelompok, dan hal itu yang nantinya akan menjadi ciri khas atau pembeda dengan sekolah atau Lembaga yang lain. Menurut Anwar Prabu yang dikutip oleh Edgar H. Schein budaya kerja ialah susunan sebuah asumsi atau system yang dipercaya, nilai-nilai norma dan keyakinan yang dikembangkan dalam suatu organisasi. kemudian dijalankan sebagai pedoman perilaku atau budaya bagi komponen-komponen yang tergabung untuk memecahkan sebuah masalah baik Integrasi internal maupun adaptasi eksternal (Mangkunegara, 2005:54).

Menurut Ambiya dkk., (2018: 246) Terbentuknya suatu budaya kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam organisasi Pendidikan yang mempengaruhi budaya kerja diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru terhadap siswa, kepatuhan kepada aturan, komitmen guru dalam proses belajar mengajar dan keahlian dalam menguasai materi dengan berbagai model suatu pembelajaran. Seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah yang menjadi sosok utama harus meyakini dan mengetahui bahwa terbentuknya sebuah kebiasaan, perilaku, budaya kerja salah satunya dilatarbelakangi oleh cara memimpin,

kebiasaan dan cara pandang dalam perkembangan ke depan yang berlandaskan visi misi yang jelas. Pembaharuan budaya kerja ke arah yang lebih baik dan sehat seharusnya diawali dari system kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah. Suwanto (2019:44) mengemukakan Budaya kerja mengandung berbagai unsur, diantaranya:

- a. Asumsi Dasar, terdapat asumsi dasar dalam budaya kerja yang memiliki peran penting sebagai rujukan berperilaku dan bersikap bagi seluruh komponen yang ada dalam suatu organisasi.
- b. Kepercayaan dan keyakinan yang dianut, setelah asumsi dasar pada budaya kerja juga terdapat kepercayaan yang diikuti dan dijalankan oleh setiap warga sekolah. Kepercayaan tersebut mencakup beberapa hal yang biasanya berupa suatu motto, slogan, filosofi usaha, sasaran sekolah, atau berbagai prinsip lain dalam suatu usaha sebuah Lembaga.
- c. Pemimpin atau komponen pencipta dan pembaharuan budaya kerja, dalam sekolah atau kelompok tertentu dalam hal ini kepala sekolah perlu membentuk dan mengembangkan budaya kerja yang ada dalam sekolah yang dinaungi.
- d. Landasan dalam penyelesaian masalah, di suatu sekolah ada dua inti permasalahan yang kerap kali timbul, diantaranya permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Kedua hal itu dapat diselesaikan dengan landasan dan keyakinan yang diikuti oleh seluruh anggota dalam organisasi atau Lembaga.
- e. Berbagai nilai (*sharing of value*), perlunya berbagi nilai alam budaya kerja terhadap hal yang oleh seseorang menjadi sesuatu yang paling diharapkan atau sesuatu menjadikan lebih baik dan bernilai.
- f. Menyesuaikan diri (*adaptasi*), seluruh komponen dalam kelompok perlu melakukan adaptasi pada sebuah aturan yang ditetapkan pada organisasi tersebut, di samping itu juga adaptasi sekolah terhadap dinamika lingkungan.

Seorang pemimpin dalam hal ini Kepala sekolah yang berkompeten dalam membangun rekan kerja, membuka jalur komunikasi dengan luas, bekerjasama dengan dewan guru, seluruh staf tata usaha, serta para siswa diharapkan akan mampu menciptakan perkembangan budaya kerja yang baik sesuai yang diharapkan. Sehingga terlaksana sekolah yang inovatif dan memiliki budaya kerja yang baik. Hal ini juga berpengaruh terhadap keberlangsungan proses belajar dan pencapaian tujuan Pendidikan sesuai yang diharapkan.

B. TUJUAN

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan inovasi dan budaya kerja dalam organisasi Pendidikan. Dan diharapkan mampu berkontribusi di bidang

pendidikan dalam Upaya menghadapi perubahan di era digital pada saat ini.

C. METODE

Penulisan artikel ini menggunakan kajian literatur dan deskriptif. Penelitian jenis ini tidak terkandung fenomena sistematis dan terukur dengan sifat deskriptif seperti urutan Langkah kerja, persamaan dan lain sebagainya. Metode yang penulis gunakan dalam penyusunan artikel ini yakni menerapkan metode Studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang difokuskan untuk menggali sebuah informasi dan data pendukung lainnya baik melalui dokumen tertulis maupun dokumen tidak tertulis yang diakses secara online, yang tentunya menunjang proses penulisan. Setelah data penelitian yang dibutuhkan terkumpul proses yang dilakukan berikutnya yakni memilah dan membaca data-data yang sudah terkumpul tersebut, setelah itu melakukan pengutipan terkait dengan topik yang berfungsi membantu dan mempermudah proses penulisan, langkah setelah proses tersebut selesai Langkah yang harus dilakukan yakni mengolah hasil catatan yang diperoleh dan dikemas ke dalam Bahasa sesuai pemahaman pribadi. Hasil penelitian yang dihasilkan dapat dipercaya dan akurat apabila terdapat karya tulis (jurnal, skripsi, tesis, laporan penelitian, dan lainlain) yang mendukung. (Hardani dkk., 2020: 201). Secara garis besar Penulisan dalam artikel jurnal ini berdasarkan sumber ilmiah yang telah dipercaya dan diperiksa keasliannya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan hal yang sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang pemimpin. Apabila seorang pemimpin transformasional memimpin sebuah organisasi atau lembaga, berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki diharapkan mampu mengikuti arus perubahan dan membawa organisasi atau lembaga yang dipimpin menjadi lebih baik. Pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan ini mampu memperbaiki system dan tatanan dalam suatu lembaga menjadi komponen yang baru, dengan system dan komponen baru yang tentunya berbeda dari fase sebelumnya. Dalam memperbaiki suatu kondisi atau keadaan dalam organisasi, pemimpin transformasional diharuskan menata ulang terlebih dahulu beberapa komponen yang mendasar dalam Lembaga atau organisasi. Dan tentunya tetap harus memperhatikan visi dan misi yang telah dibangun sebelumnya.

Hubungan pemimpin transformasional dapat diukur dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap para bawahan yang dipimpin. Kebiasaan yang sudah terjadi pengikut pemimpin transformasional memiliki rasa kepercayaan yang tinggi, rasa kagum, tali kesetiaan yang terjalin kuat, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, hal ini menjadikan mereka termotivasi untuk menjalankan lebih dari apa yang awalnya mereka harapkan.

Seorang pemimpin transformasional selalu memberikan motivasi kepada para orang yang dipimpin dengan menjadikan mereka lebih faham dan mengerti akan pentingnya proses dan hasil dari suatu pekerjaan, di samping itu juga mendorong pengikutnya untuk lebih memfokuskan dan memberi perhatian lebih terhadap organisasi atau negara disbanding dengan kepentingan diri sendiri serta aktif dalam mengaktifkan dan menstimulus keperluan yang dibutuhkan mereka yang memiliki lebih tinggi (Makmuriana, 2021:44).

Khasanah (2019:44) menyatakan Realita baru dari suatu kepemimpinan transformasional menerapkan tujuh prinsip utama guna melahirkan kepemimpinan transformasional yang sinergis, diantaranya:

1. Simplifikasi, yakni keberhasilan kepemimpinan yang berawal dari suatu visi yang dijadikan pedoman dan tujuan bersama. Keahlian serta keterampilan dalam mendefinisikan visi secara jelas, praktis yang tentunya transformasional sehingga dapat menjawab pertanyaan “kemana kita akan melangkah?” hal ini menjadi pokok utama yang penting untuk diimplementasikan.
2. Motivasi, sebuah kemauan untuk memperoleh komitmen dari setiap orang yang terlibat dalam visi yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika seorang pemimpin transformasional dapat membawa suatu sinergitas pada organisasi, berarti ia juga harusnya yang mampu menjalankannya secara optimal, dengan memotivasi, dan menyebarkan energi kepada setiap orang yang dipimpinnya.
3. Fasilitasi, yakni kemampuan yang secara efektif memfasilitasi dalam hal ini proses pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi Pendidikan, lembaga, kelompok maupun individual. Sebab hal ini akan memberi dampak semakin berkembangnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.
4. Inovasi, yakni kemampuan dan kompetensi untuk memiliki keberanian dan bertanggung jawab untuk melaksanakan perubahan apabila hal tersebut diperlukan, dan menjadi suatu pedoman dalam perubahan yang sedang terlaksana. Pada suatu organisasi yang diharapkan berjalan efisien dan efektif maka seluruh komponen yang terlibat perlu melakukan antisipasi perubahan dan seharusnya tidak merasa takut akan perubahan tersebut. Poin utamanya sebagai pemimpin transformasional harus sigap merespon setiap perubahan, pandai membaca situasi agar tidak mengorbankan kepercayaan dan tim yang telah dikelola.
5. Mobilitas, yakni keikutsertaan seluruh komponen yang ada guna melengkapi dan menguatkan seluruh orang yang terlibat di dalamnya agar tercapainya sebuah visi dan tujuan. Pemimpin transformasional diharapkan

selalu berupaya dengan maksimal tentunya penuh dengan rasa tanggung jawab.

6. Siap Siaga, yakni keahlian untuk terus siap mempelajari segala hal tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan kesiapan dan pemikiran baru yang positif.
7. Tekad, yakni kepercayaan penuh untuk dapat mencapai pada tahap akhir. Tekad yang bulat ini digunakan untuk mengatasi sesuatu dengan baik dan efisien. Oleh sebab itu membutuhkan dan harus didukung oleh kemajuan disiplin spiritualitas, fisik, pengelolaan emosi, serta komitmen yang dijunjung erat.

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh (Burns, 1978; Bass, 1998) mengenai karakteristik dari kepemimpinan transformasional antara lain: Visionary, Inspirational, Intelegent, Passionate, Charismatic, Transformative.

Suriagiri (2020:66) juga mengemukakan bahwa untuk menjadi pemimpin transformasional, seorang pemimpin harus bekerja untuk memperoleh keenam komponen internal tersebut. Hal ini dapat diaplikasikan dengan beberapa langkah, diantaranya:

1. Merumuskan visi yang jelas. Seorang pemimpin luar biasa pastinya bertindak dengan menerapkan visi yang jelas dan sesuai. Mereka selalu dapat merumuskan jawaban yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan tentang mengapa mereka melakukan hal tertentu.
2. Mengelola implementasi visi untuk menetapkan visi yang jelas. Jika tim tidak memahami atau tidak peduli tentang visi yang telah ditentukan, maka inspiratif dan visi tidak akan bermanfaat. Oleh karena itu, mengelola implementasi visi menjadi hal yang krusial untuk memastikan bahwa seluruh komponen yang terlibat mempunyai tingkat kepastian, keyakinan, serta arah tujuan yang sama guna mencapai keberhasilan bersama.
3. Memberikan motivasi kepada seluruh komponen. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa motivasi tidak dapat hanya menjadi miliknya, melainkan harus ditujukan kepada seluruh tim untuk menginspirasi mereka dalam mewujudkan visi yang telah ditentukan. Usaha seorang pemimpin akan sia-sia jika tim tidak termotivasi.
4. Bersikap kreatif dan inovatif. Bersiaplah untuk menjadi orang yang berbeda dalam kepemimpinan transformasional. pemimpin perlu berinovasi dan kreatif untuk mencapai hal ini. Baik pemimpin maupun tim akan terpengaruh oleh sifat ini. Bersikap inovatif dan jiwa kreatif menjadi suatu hal yang penting. Sebab, akan membedakan seorang pemimpin, anggota tim, serta kekhasan organisasi dari organisasi yang lain.

5. Menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran. Hal ini tidak dapat diabaikan apabila ingin diterapkan di dunia bisnis dan Pendidikan. Hal ini dapat mempengaruhi proses bersaing dan berkembang lebih cepat. Sangat penting untuk menumbuhkan budaya ini guna menciptakan anggota tim yang tangguh dan produktif.

Peneliti memaparkan bahwa peran kepemimpinan transformasional dapat mengembangkan inovasi dan budaya kerja dalam dunia pendidikan dengan menerapkan beberapa langkah strategies sebagai berikut:

1. Menciptakan dan menerapkan sebuah visi dan konsep bekerja yang bersifat kompetitif dan dinamis dalam suatu Lembaga organisasi. Sebab, menciptakan budaya kerja yang kompetitif dapat menambah keahlian kompetensi bagi setiap pegawai dan seluruh anggota sekolah agar tercapainya tujuan yang diharapkan, serta lebih maksimal dalam menjalankan tanggung jawab dan peran yang dimiliki masing-masing anggota. baik secara individu ataupun kelompok yang tentunya hal ini akan berpengaruh positif terhadap kepentingan Lembaga.
2. Membangun kemampuan komunikasi yang baik, antara seorang pemimpin kepada seseorang yang dipimpin, membangun komunikasi antar anggota dalam sebuah Lembaga menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan keharmonisan di dalam kelompok kerja. Kemampuan seorang pemimpin dalam berkomunikasi merupakan salah satu komponen utama yang harus dimiliki. Sebab, seorang pemimpin pasti berhadapan dan berinteraksi langsung dengan bermacam-macam karakter dan kepribadian orang dalam organisasi yang dipimpin, sehingga kemampuan berkomunikasi dengan baik sangat diperlukan.
3. Menjalin kerja sama dengan beberapa komunitas dan organisasi yang dapat menunjang dan memberikan inovasi. Hal ini dapat dijalin dengan organisasi di dalam maupun luar negeri, tidak hanya dalam dunia Pendidikan, tetapi mengenai leadership, ataupun yang menunjang kinerja guru dalam menghadapi era digital pada saat ini. seperti menjalankan kuliah tamu, sharing, seminar dengan mendatangkan narasumber yang berkompeten dibidangnya, melakukan penelitian Bersama, maupun dalam bentuk lainnya.

Dengan demikian, untuk menerima gaya kepemimpinan transformasional, harus dimulai dengan menciptakan dan menentukan visi yang jelas dan dilengkapi dengan menetapkan budaya kerja yang berfokus pada pembelajaran di dalam suatu Lembaga organisasi. Apabila hal ini dijalankan

dengan baik, maka akan terjadi peningkatan kualitas individu dan pada akhirnya menghasilkan organisasi yang maju, produktif, dan kompetitif. Dan model kepemimpinan transformasional merupakan komponen paradigma perubahan yang menitik beratkan adanya inovasi, budaya kerja serta pengelolaan organisasi yang mumpuni.

Pemimpinan transformasional dapat menempuh cara dengan mengubah persepsi atau mindset, mendorong semangat kerja, serta memberi arahan yang dapat menginspirasi seluruh komponen dalam organisasi agar mampu bekerja lebih tekun dalam menjalankan perannya masing-masing. Hal ini berguna untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya tanpa ada rasa tertekan dan kewalahan menjalankan perannya. Pemimpin transformasional menjadi pemimpin yang dapat mengarahkan, mengatur, melahirkan sebuah perubahan baru, mampu secara konsisten memberikan motivasi serta senantiasa menginspirasi pengikutnya sehingga diharapkan seluruh anggota dapat bekerja dengan lebih kreatif dan inovatif. Sebagaimana hal tersebut model kepemimpinan transformasional yang diaplikasikan dengan baik sesuai prinsip-prinsip yang dapat dipertanggungjawabkan tentu berdampak signifikan dalam perubahan organisasi khususnya hal ini di lingkup Pendidikan.

Peran pemimpin dalam organisasi Pendidikan memberi pengaruh besar terhadap keberhasilan suatu Lembaga organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dalam lingkup pendidikan harus memiliki kompetensi agar dapat mengarahkan dan melahirkan lingkungan kerja yang kondusif, disamping itu juga harus dapat menjaga keharmonisan hubungan antar pegawai dalam lembaga pendidikan, artinya bahwa seorang pemimpin organisasi Pendidikan mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan seluruh komponen pendidikan di sekolah secara terpadu dan utuh berdasarkan prinsip yang dianut. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan komponen pendidikan dengan kualitas pendidikan yang diharapkan.

E. Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu kepemimpinan yang diyakini mampu menciptakan dan membawa perubahan dalam seluruh komponen yang terlibat dan bagi seluruh organisasi agar tercapai kinerja dan hasil lebih unggul. Peran kepemimpinan transformasional dapat mengembangkan inovasi dan budaya kerja dalam dunia pendidikan dengan menerapkan beberapa langkah strategies sebagai berikut:

1. Menciptakan dan menerapkan sebuah visi dan konsep bekerja yang bersifat kompetitif dan dinamis.
2. Membangun kemampuan komunikasi yang baik, antara seorang pemimpin kepada seseorang yang dipimpin.

3. Menjalin kerja sama dengan beberapa komunitas dan organisasi yang dapat menunjang dan memberikan inovasi.

Kepemimpinan transformasional dapat ditempuh dengan menerapkan perubahan dalam sudut pandang persepsi atau mindset, mendorong semangat kerja antar anggota, serta senantiasa saling menginspirasi setiap anggota dalam organisasi dalam komitmen menjalankan perannya masing-masing guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Hal ini berguna untuk menciptakan keberlangsungan hubungan baik serta tercapainya tujuan organisasi, tentunya tanpa ada rasa tertekan dan kewalahan menjalankan perannya masing-masing.

Daftar Pustaka

- Agusta, Akhmad Riandy, dkk, 2021. *Inovasi Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ambiya, Muhammad Said, dkk. 2018. *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Yogyakarta: K-Media.
- Armansyah. 2022. *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.
- Bass, B. M. 1998. *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact* (1st ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Eva Elita Girsang, Semaria. 2022. *Konsep Inovasi Pendidikan*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Juhro, Solikin M. 2020. *Transformational Leadership Konsep, Pendekatan, Dan Implikasi Pada Pembangunan*. Bank Indonesia Institute.
- Khasanah, Uswatun. 2019. *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Kokasih, Achmad. 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. Tangerang, Indigo Media.
- Makmuriana, Lestari. 2021. *Kepemimpinan Transformasional*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suriagiri. 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. Lhoukseumawe: CV Radja Publika.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. Gre Publishing.