

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN INOVASI DAN BUDAYA KERJA DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

Dewa Komang Tri Mahayana^{1)*}, Dylmoon Hidayat²⁾

^{1,2}Manajemen Pendidikan, Universitas Pelita Harapan

*Email: dewa.mahayana@gmail.com

Abstract

Developing a quality culture in educational institutions can be achieved by developing educational innovation, extracurricular, cultural innovations, student personality traits, as well as academic and non-academic achievement development programs (School Engagement). The implementation of school quality development culture program encountered several obstacles including the lack of understanding of how to implement the 2013 curriculum. The application of the principles of transformational leadership and continuous mentoring to teachers in class assignments and responsibilities is a possible solution. The approach taken by the principal through the management approach is as follows: First, the planning phase which sets quality goals and communicates these goals to the school community. Second, the organizational stage by establishing an organizational structure, determining the main tasks and assigning or delegating tasks of authority. Third, the leadership phase consists of teacher training, assisting teachers and staff, observing teachers during learning, motivating, discussing results, focusing on quality goals, and following up. Fourth, the stage of monitoring and evaluating ongoing school programs. In addition, the results of this paper will describe the impact of transformational leadership on the development of innovation and work culture in leadership education. The writing of this article comes from scientific sources such as books and articles that have been checked for authenticity.

Keywords: *Maksimum Planning, organizational structure, Transformational leadership, innovation and work culture*

Abstrak

Mengembangkan budaya yang berkualitas dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan mengembangkan inovasi pendidikan, ekstrakurikuler, budaya, karakter kepribadian siswa, serta program pengembangan prestasi akademik dan nonakademik (School Engagement). Penerapan program budaya pengembangan mutu sekolah mengalami beberapa kendala karena guru kurang memahami bagaimana mengimplemmentasikan kurikulum 2013. Melalui penerapan prinsip kepemimpinan transformasional dan pendampingan secara berkelanjutan kepada guru agar lebih memahami implementasi kurikulum 2013 melalui proses pembelajaran serta pendampingan pemimpin kepada guru terkait tugas dan tanggung jawan keseharian di sekolah, merupakan solusi yang dapat dilakukan. Pendekatan yang dilakukan kepala sekolah melalui pendekatan manajemen adalah sebagai berikut: Pertama, fase perencanaan yang menetapkan tujuan kualitas dan mengkomunikasikan tujuan tersebut kepada warga sekolah. Kedua, tahap organisasi dengan membentuk struktur organisasi, penetapan tugas pokok dan pemberian atau pendelegasian tugas wewenang. Ketiga, fase kepemimpinan terdiri atas pelatihan guru, membantu guru dan staf, mengobservasi guru saat pembelajaran, memberi motivasi, berdiskusi terkait hasil, berfokus kepada sasaran mutu, dan tindak lanjut. Keempat, tahap memonitoring dan mengevaluasi program sekolah yang berjalan. Selain itu, hasil penulisan ini akan mendeskripsikan dampak kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan inovasi dan budaya kerja dalam pendidikan leadership.

Kata Kunci: *perencanaan, struktur organisasi, kepemimpinan transformasional, inovasi dan budaya kerja*

PENDAHULUAN

Posisi pimpinan dalam organisasi memegang peranan yang sangat sentral. Tanpa pemimpin organisasi, organisasi tidak akan maju atau berkembang. Suatu organisasi dapat tumbuh atau menurun tergantung pada kualitas kepemimpinan pemimpin dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang dapat mengorganisir dan menggerakkan anggota suatu organisasi serta memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi dianggap mampu dan mumpuni untuk menjalankan kepemimpinan secara efektif. Namun, jika pemimpin hanya merugikan dan tidak mempengaruhi perkembangan organisasi menjadi lebih baik bagi anggotanya, kehadirannya akan menghambat keberhasilan organisasi dan menyebabkan kinerja organisasi yang buruk. Kelemahan dan kinerja yang buruk dari anggota organisasi menyebabkan kemunduran organisasi dan menghambat perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik sejalan dengan perkembangan pendidikan modern saat ini. Bagi mereka yang menduduki posisi tinggi dalam suatu organisasi, keputusan yang diambil sangat penting dalam menentukan nilai dan kepentingan strategis organisasi. Berbeda dengan mereka yang berstatus lebih rendah dalam suatu organisasi, ketika mengambil keputusan, kemungkinan besar mereka akan fokus pada sesuatu yang tidak inovatif atau mengarah pada sesuatu yang pada dasarnya lebih operasional.

Keputusan yang diambil oleh seseorang yang menduduki posisi tinggi dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kategori strategis, teknis, operasional, dan taktis. Semua ini tergantung pada arah mana organisasi diarahkan. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan para pemimpin organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan, perkembangan serta mengembangkan

strategi kepemimpinannya dalam menganggapi perubahan dan perkembangan pendidikan saat ini akan mengalami kemunduran dalam organisasi. (Asbari, 2022)

Telah disimpulkan bahwa kehadiran para pemimpin dengan keterampilan kepemimpinan yang sangat baik merupakan pusat keberhasilan organisasi, sekarang atau bahkan di dunia pra-modern. Namun tanpa pemimpin yang berkemampuan tinggi, upaya untuk mencapai misi dan hasil organisasi adalah mimpi, bukan kenyataan. Semua pimpinan menyadari hal ini dan menciptakan serta melaksanakan pengembangan dan peningkatan pendidikan secara terencana, berkelanjutan dan terarah untuk meningkatkan atau mencapai hasil yang berkualitas dalam dunia pendidikan. Itu bagian dari pemerintah dan juga masyarakat. Oleh karena itu, sebuah lembaga pendidikan dengan masa depan yang cerah atau ideal sebenarnya sangat ditentukan oleh pemimpin yang memiliki kehadiran dan kontribusi yang besar bagi perkembangan dan kemajuan organisasi yang lebih baik. Secara mikro dalam dunia pendidikan, perkembangan atau peningkatan mutu atau mutu dalam dunia pendidikan pada dasarnya tergantung pada operasionalisasi manajemen pendidikan di tingkat sekolah.

Kepala sekolah atau setiap anggota memainkan peran sentral atau kunci dalam pelaksanaan siklus tata kelola sekolah yang baik. Kepemimpinan memiliki peran sentral untuk membentuk perkembangan pendidikan sekolah dan masyarakat. Kepala sekolah juga menjadi direktur organisasi mikro pendidikan yang memiliki posisi sebagai pemimpin organisasi, pemikir sebuah rencana, pengembangan dari sisten serta memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam menjalankan siklus dari organisasi sekolah.

Kehadiran seorang pemimpin sekolah dalam organisasi mikro pedagogis bertugas menjadi pemikir kemajuan

organisasi mikro pedagogis, dalam hal ini disebut sekolah. Selain itu, kepala sekolah yang menjalankan sekolah perlu melakukan pekerjaan yang lebih profesional dan menyeluruh daripada rata-rata anggota atau staf sekolah, (Nur, 2019). Selain itu, komitmen moral dan kode etik yang tinggi terhadap pekerjaannya juga dituntut dari pimpinan sekolah sesuai dengan etika profesinya. Sebagai seorang pimpinan harus mampu mentransformasikan keterampilan untuk membangun sebuah organisasi yang membangun kinerja dan inovasi anggota yang bekerja dalam pendidikan tersebut.

Innovasi Pendidikan

Inovasi pendidikan merupakan perubahan terkini, secara kualitatif berbeda dengan apa yang terjadi sebelumnya, dan dengan sengaja berupaya meningkatkan kualitas demi sebuah tujuan yang diharapkan. Dalam memahami inovasi yang terjadi dalam pendidikan, beberapa istilah kunci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Baru

Inovasi berarti sesuatu yang dapat dimengerti, diterima, diimplementasikan oleh user (penerima informasi), meskipun hal tersebut bukan sebuah hal baru bagi orang lain tetapi sifat keterbaruan lebih penting karena secara kualitatif berbeda dari sebelumnya

b) kualitatif

inovasi yang melibatkan sebuah restrukturisasi atau reorganisasi kembali setiap elemen yang ada dalam pendidikan. Dengan kata lain, itu bukan hanya menjumlahkan atau menambahkan elemen untuk setiap komponen. Meningkatkan anggaran untuk mengakomodasi lebih banyak siswa, guru, kelas, dll. Memang perlu dan penting, tetapi tidak inovatif. Menata ulang sifat dan pengelompokan pengajaran, waktu, ruang kelas, dan metode pemberian pengajaran sehingga komponen baik tenaga, peralatan, finansial, serta waktu yang digunakan dapat menghasilkan sebuah kualitas Pendidikan

yang maksimal kepada siswa. Hal ini merupakan sebuah tindakan inovasi

c) Meliputi seluruh komponen dan aspek subsistem pendidikan.

Hal yang diperbarui sebenarnya adalah ide atau kumpulan ide. Pembaruan meliputi pekerjaan, peraturan, pendidikan, perilaku, aturan, norma, produk, ide alat, metode, dan teknik.

d) Niat

Merupakan elemen yang berkembang dalam pola pikir para siswa dimasa kini. Batasan fungsional makna ini merepresentasikan keinginan pendidik agar kita kembali belajar dan mengenyam pendidikan serta menghindari update gadget.

e) Meningkatkan kemampuan

inovasi tentu memiliki tujuan utama bagaimana menyediakan sumber daya yang baik, dana yang mencukupi, peralatan yang mendukung, struktur yang mendukung, serta prosedur yang dijalankan dalam organisasi

f) Tujuan

Rencana perlu dirinci secara sistematis dan jelas tentang target yang diharapkan dan output yang dapat diukur semaksimal mungkin sehingga dapat ditemukan perbedaan keadaan pasca-inovasi dan pra-inovasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa inovasi dalam pendidikan berarti upaya untuk membuat perbedaan dalam rangka untuk berbuat lebih baik dalam pendidikan

Budaya Kerja

Budaya dalam organisasi juga ikut membentuk dan menumbuhkan perilaku kerja inovatif guru. Budaya yang ada di suatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi ikut merangsang tumbuhnya kreativitas sehingga menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi (Parashakti, Rizki, & Saragih, 2016). Budaya organisasi sangat penting bagi setiap organisasi untuk menumbuhkan perilaku inovatif sebagaimana dalam penelitian Prabayanthi

(2014) yang menyatakan budaya organisasi sangat penting bagi setiap organisasi untuk menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif dalam konteks pencapaian kinerja organisasi. Guru memahami secara betul teknik dalam menjalankan tugas dengan menggunakan pola-pola perilaku kerja. Setiap guru dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komunikasi antara guru dengan rekan guru yang lainnya atau komunikasi antara guru dengan kepala sekolah harus berjalan dengan baik agar tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah akan cepat terwujud.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sagala (2018) Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan juga sebagai proses yang bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok demi mencapai tujuan yang diharapkan dalam situasi tertentu. Hanifa (2015), mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki arti yang berbeda-beda tergantung dari perspektif peneliti yang terlibat, seperti perspektif individu dan aspek fenomenal. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memberi pengaruh kepada orang lain sehingga orang tersebut dapat bekerjasama demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Stoner dan Freeman (2005) juga mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses menggiring dan memberi pengaruh akan tanggung jawab yang berhubungan dengan suatu kelompok sehingga termotivasi untuk bekerja. Schermerhorn, Jr (2009) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan inspirasi kepada orang lain sehingga orang tersebut dapat bekerja dengan tekun dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen dapat dirumuskan dengan definisi yang berbeda-beda, tergantung dari mana titik tolak pemikirannya. Menurut Senny (2018), kepemimpinan merupakan sebuah proses yang memiliki pengaruh terhadap kegiatan terorganisir suatu kelompok yang berfokus kepada tujuan yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah kepemimpinan. Senny juga mengatakan bahwa untuk dapat mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin perlu memiliki sikap yang dewasa, kemampuan kecerdasan yang baik, rasa percaya diri yang tinggi, konsisten terhadap situasi, tegas, mau untuk mengawasi, serta dapat membangun kemitraan.

Kepemimpinan transformatif didasarkan pada kebutuhan akan harga diri, tetapi meningkatkan kesadaran bahwa para pemimpin akan melakukan yang terbaik, kepemimpinan ini juga melihat kinerja dan pertumbuhan sebagai aspek yang saling berpengaruh dalam organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dan pengikut saling meningkatkan moral dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Peran kepemimpinan transformasional mengangkat nuansa perubahan ke tingkat yang lebih baik dari sebelumnya. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah jenis kepemimpinan yang mentransformasikan organisasi pendidikan. Oleh karena itu, menyelidiki dan menganalisis aspek perilaku kepemimpinan transformasional sangat mewakili pemahaman pola pemimpin dalam suatu organisasi, membuat efektivitas dan urgensi pemimpin lebih tepat, dapat diukur. Ketika seorang pemimpin menggerakkan roda organisasi, dia dianggap cocok untuk pekerjaan seorang pemimpin transformasional jika dia dapat melakukan satu atau semua aspek kepemimpinan transformasional dalam kombinasi.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan kajian literatur dan deskriptif. Menurut Ahyar (2020), telah dipelajari secara kualitatif karena penelitian jenis ini tidak memiliki fenomena terukur dengan sifat deskriptif seperti urutan langkah kerja, persamaan, gagasan, dll. Menunjukkan bahwa penulis ingin menjelajahi beragam konsep, fitur produk dan layanan, gambar, gaya, proses budaya, model fisik artefak, dan banyak lagi. Menurut Sugiyono (2020), penelitian dengan metode deskriptif kualitatif disarankan dapat mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena yang ada, baik alam maupun teknologi, memperhatikan hubungan kegiatan, kualitas dan karakteristik. Selain itu, studi deskriptif menggambarkan keadaan apa adanya, bukan memberikan pemrosesan, manipulasi, atau modifikasi variabel yang diteliti. Penulisan artikel ini berasal dari sumber ilmiah seperti buku dan artikel yang telah diperiksa keasliannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan penerapan kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin memegang peranan yang strategi dalam sebuah organisasi, sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik tergantung dari kualitas yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri. Dalam konteks administrasi publik, termasuk institusi pendidikan, pegawai atau bawahan selalu bekerja di bawah arahan. Jika kepala badan publik tidak memiliki orang dan keterampilan manajemen yang baik, kinerja aparatur administrasi cenderung tidak dapat diandalkan.

Menurut Sartono (2011), beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengidentifikasi sejumlah fenomena kepemimpinan dalam administrasi publik antara lain:

1) Pemimpin administrasi publik yang mengarahkan kerja aparatur administrasi umumnya tidak berpedoman pada visi dan

misi, tetapi selalu berpedoman pada peraturan yang sangat kaku.

2) Kepala otoritas publik selalu mengandalkan otoritas resmi mereka. Kekuasaan menjadi kekuasaan dengan menggusur bawahan. Mereka tidak memahami karakter bawahan mereka.

3) Lemahnya kapasitas kepala aparatur public. Hal ini tidak terlepas dari system promosi yang dilakukan oleh aparatur publik yang mengangkat pejabat tetapi tidak memperhitungkan kompetensi dan kapasitas dari pejabat itu sendiri.

4) Lemahnya kapasitas manajemen dalam mengelola sumber daya organisasi yang dipimpinnya. Sedangkan kompetensi manajemen diperlukan bagi seorang pemimpin dalam kaitannya dengan perannya dalam menjalankan fungsi manajemen, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan.

5) Lemahnya akuntabilitas pimpinan birokrasi, yaitu kurangnya transparansi terkait akuntabilitas public yang dilakukan oleh pemimpin

Dalam Lembaga Pendidikan fenomena kepemimpinan birokrasi juga sering terjadi, sehingga dalam menghadapi fenomena ini seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan mutu pelayanan yang maksimal kepada orang yang dipimpinnya. Baik tidaknya kinerja dalam organisasi tentu sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, pemimpin perlu mengambil peran dalam menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja sehingga terbentuk motivasi dalam bekerja.

Kepemimpinan transformasional tidak dapat dipisahkan dari kinerja seorang pemimpin. Ketika seorang pemimpin transformasional mengelola suatu organisasi, maka dengan kemampuan yang dia miliki tentu mampu membawa perubahan yang lebih baik ke dalam lembaga. Pemimpin ini dapat mengubah system lembaga menjadi bentuk yang

baru, dengan system yang baru yang berbeda dari institusi sebelumnya. Dalam mengubah suatu kondisi atau keadaan organisasi, seorang pemimpin transformasional perlu membangun terlebih dahulu beberapa komponen dasar organisasi, yaitu dengan cara:

1) Transformasi, pemimpin yang berfokus pada diri sendiri harus mampu melihat secara menyeluruh bahwa setiap individu dalam organisasi itu berharga dan menemukan cara untuk memotivasi mereka melalui kepentingan pribadi mereka.

2) Lihat di luar diri, pemimpin perlu membangun komunikasi kepada orang yang dipimpinya terkait dampak yang dapat muncul dari hasil pekerjaan mereka terhadap organisasi

3) Memotivasi tim, pemimpin transformasional mengkomunikasikan lebih awal kepada tim yang dipimpinya terkait nilai-nilai dan visi dari organisasi dan mengapa inovasi perlu untuk dilakukan. Dalam memotivasi, seorang pemimpin dapat menggunakan motif: penghargaan, urgensi dan kegembiraan.

Terdapat beberapa prinsip kepemimpinan transformasional yang menyatu, digambarkan sebagai berikut:

1) Menyederhanakan, kepemimpinan yang sukses dimulai dengan visi yang akan menjadi contoh dan tujuan bersama.

2) Motivasi, kemampuan seorang pemimpin membangun komitmen semua orang di dalam visi organisasi

3) Memfasilitasi, secara efektif memfasilitasi pembelajaran dalam organisasi sebagai kelompok, atau sebagai individu.

4) Inovasi, yaitu membawa perubahan dalam organisasi dan dengan berani dan bertanggung jawab terhadap inovasi yang dilakukan

5) Mobilitas, yaitu melengkapi dan memperkuat seluruh komponen dalam sistem dengan mengerahkan seluruh

tenaga demi tercapainya visi dan tujuan lembaga.

6) Persiapan, kemampuan untuk selalu mau belajar akan diri sendiri serta menerima akan perubahan yang baru dengan sudut pandang yang positif.

7) Tekad, berusaha mencapai target dengan baik, dengan penuh motivasi mengejar sampai akhir.

Strategi kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan inovasi dan budaya kerja dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan transformasional menginspirasi

anggotanya untuk menyadari kemungkinan yang tidak pernah ada sebelumnya. (Salanova, 2020). Gaya kepemimpinan yang berubah dapat menjadi sebuah tantangan bagi guru dalam mencapai standar yang lebih tinggi dalam Pendidikan. Pemimpin transformatif memiliki kemampuan meningkatkan dan memotivasi semangat para guru, serta dapat menginspirasi setiap guru dan staf dalam mendukung program-program yang berjalan. Kepala sekolah tentu perlu mengadopsi perilaku, budaya dan tindakan sehingga dapat diteladani oleh setiap guru

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gagasan perubahan yang berfokus kepada inovasi dan pengelolaan organisasi. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformatif dapat terlihat dari bagaimana kepala sekolah tersebut mengidentifikasi diri sebagai agen dari perubahan, (Wardell et al, 2020). Pemimpin transformasional memiliki keberanian akan resiko yang dapat muncul dari setiap keputusan yang diambil dan membangun kepercayaan terhadap orang-orang sekitar mereka. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional membangun relasi dan hubungan yang positif dengan seluruh guru dan staf di sekolah, sehingga guru dan staf akan menunjukkan rasa kagum, percaya, loyal, hormat terhadap kepala sekolah sebagai pemimpin mereka, sehingga akan terbangun motivasi di

dalam diri untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab lebih baik lagi sesuai harapan dari pemimpin.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru menjadi kepala sekolah, kepala sekolah adalah guru yang bertanggung jawab memimpin dan mengelola satuan pendidikan termasuk Taman Kanak-Kanak (TK), Taman Kanak-Kanak Darurat Ekspor (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar. Sekolah Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMPLB), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) atau Sekolah di Indonesia. Dalam institusi pendidikan, kepala sekolah adalah seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk dapat mengarahkan, merencanakan dan mengatur seluruh kegiatan sekolah.

Pemimpin sekolah harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis antar pegawai dalam lembaga pendidikan, artinya bahwa seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab mengembangkan seluruh elemen pendidikan di sekolah secara utuh dan terpadu sehingga dapat meningkatkan relevansi atau kecukupan pendidikan dengan kualitas pendidikan yang diharapkan.

Kepala sekolah selaku seorang pemimpin dapat menjalankan fungsinya dengan baik dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan seluruh guru dan staff di sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam membimbing dan

memberdayakan setiap guru dan staf sekolah menuju system pendidikan 4.0. Menurut Robbin & Judge (2017), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi pengikutnya untuk menghasilkan kinerja yang luar biasa guna mencapai tujuan organisasi. Bass (2016) juga mengatakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki visi yang jelas dan mampu secara konsisten mentransformasi dan menciptakan inovasi dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat dicapai dengan cara mengubah persepsi atau mind set, menumbuhkan semangat kerja, dan menginspirasi setiap anggota dalam organisasi untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa kewalahan dan di bawah tekanan. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat mengatur, menciptakan sebuah perubahan yang baru, mampu secara konsisten memotivasi dan menginspirasi pengikutnya sehingga dapat bekerja dengan lebih kreatif dan inovatif. Gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan dengan baik tentu memiliki dampak yang sangat besar dalam perubahan organisasi khususnya dalam mengarahkan setiap anggota melihat bagaimana mencapai tujuan besar dari organisasi di luar kepentingan pribadi mereka sendiri.

Menggunakan strategi pengalaman yang baik, termasuk inovasi yang akan muncul dan disebarluaskan, kemudian disebarluaskan dan diadopsi oleh adaptor jika pemangku kepentingan dapat mengambil manfaat darinya dan berinovasi. harus terbukti secara wajar dan empiris) dan strategi kekuatan koersif (inovasi hanya akan berhasil jika implementasi dipaksakan) dengan tipe developer (tipe institusi yang menggunakan strategi), strategi lebih menekankan pada peningkatan kreatifitas dan inovasi untuk menghasilkan

sebuah produk yang baru. Menggunakan strategi pemulihan yang normal (inovasi berhasil hanya ketika pengguna inovasi merasakan peningkatan kinerja, dan proses ini tidak segera dirasakan) dan kekuatan koersif dengan tipe guardian (kelompok yang selalu berusaha menciptakan strategi stabilitas dan kelangsungan kelembagaan).

Peneliti menjelaskan bahwa manajemen dapat mengembangkan budaya kerja guru dengan menerapkan beberapa langkah strategies sbegai berikut:

Pertama, menetapkan dan membangun sebuah visi dan konsep kompetitif yang dinamis dalam bekerja, kompetitif atau persaingan dimaksud merupakan persaingan positif bukan sebaliknya. Membangun budaya kerja yang kompetitif dapat meningkatkan kemampuan kompetensi setiap pegawai agar lebih maksimal dalam menjalankan peran tanggung jawab, baik secara individu ataupun kelompok tentu dengan mengutamakan kepentingan lembaga

Kedua, membangun kemampuan komunikasi baik secara vertical ataupun horizontal, yaitu komunikasi antara pemimpin atau atasan dan kepada bawahan atau orang yang dipimpin, membangun komunikasi dalam sebuah lembaga sangat diperlukan dalam menciptakan hubungan keharmonisan yang baik di dalam kelompok kerja. Kemampuan dalam berkomunikasi merupakan salah satu elemen utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan berhadapan dengan berbagai macam tipe karakter dan kepribadian orang dalam organisasi sehingga kemampuan berkomunikasi dengan baik diperlukan. Adapun beberapa metode komunikasi yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin diantaranya berupa petunjuk atau perintah, saran, arahan, bimbingan, nasehat, atau kritik yang membangun.

Ketiga, membangun kerja sama dengan beberapa organisasi baik dalam ataupun luar negeri, seperti SCL (student center learning), kuliah tamu, sharing, seminar, penelitian bersama dan bentuk lainnya. Semua ini dilakukan dalam kerangka benchmarking yang merupakan suatu pendekatan yang membangun beberapa kegiatan yang bertujuan untuk menetapkan standar dan mencapai tujuan dalam kerangka waktu tertentu di lembaga pendidikan.

Keempat, meningkatkan kapasitas guru. Berbagai upaya peningkatan kapasitas guru telah dilakukan di lembaga pendidikan:

- 1) mengupayakan pendidikan yang berkelanjutan (dalam dan luar negeri),
- 2) mengikuti pelatihan PEKERTI, seminar dan lokakarya dan diskusi fakultas,
- 3) mengadakan Catur Dharma (yaitu mendidik dan mengajar, meneliti dan menerbitkan karya ilmiah, mengabdikan kepada masyarakat),
- 4) meningkatkan pencapaian pendidikan,
- 5) meningkatkan kualifikasi akademik,
- 6) melakukan penilaian berbasis kinerja pelatih,
- 7) memberi penghargaan kepada pelatih berdasarkan kinerja,
- 8) pelatih Melatih/mendukung pelatih kurang efektif.

SIMPULAN

Kepemimpinan merupakan komponen penting dalam sebuah manajemen, perencanaan dan organisasi, tetapi tugas utama seorang pemimpin adalah memberikan pengaruh yang positif kepada bawahannya sehingga dapat mencapai target yang diharapkan. Seorang pemimpin dengan perencanaan yang buruk dapat membawa kelompok yang dipimpinnya kearah yang salah, ini berarti bahwa pemimpin tersebut adalah manajer yang lemah. Pemimpin sebagai manajer yang lemah memang dapat mennggerakkan tim

kerja, tetapi tidak mencapai tujuan dari organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dalam mencapai tujuan pada situasi tertentu. Ini berarti bahwa kepemimpinan dalam pendidikan dapat mempengaruhi orang ataupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan menyatukan hasil yang diharapkan. Pemimpin pendidikan perlu memperhatikan kondisi bawahannya ketika dianggap pemimpin yang sukses. Pendidikan yang berkualitas diawali dengan kerjasama yang baik antar elemen lembaga. Oleh karena itu, jenis transformasi di era otonomi tampaknya sangat sesuai dengan keinginan dan cita-cita pendidikan desentralisasi.

REFERENSI

- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Husnu (ed.); 1 ed.). CV: Pustaka Ilmu Group.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Hadari Nawawi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Kailola, L. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Self Learning dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Depok, Jawa Barat. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 9(2), p.61-70
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <https://doi.org/10.31227/osf.io/vpkj8>
- Nani Hanifah. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21 (2), 167-177
- Parashakti, R., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori dan terapan*. Hal. 81-96
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Hal. 1059-108
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16th ed). (Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Salanova, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Nielsen, K. (2020). The impact of group efficacy beliefs and transformational leadership on followers' self-efficacy: a multilevellongitudinal study. *Current Psychology*, 1-10.
- Sartono. (2011). *Kepemimpinan Dalam MSDM Birokrasi Yang Good Governance :Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Ed. Ambar Teguh Sulistyani, Gava Media, Yogyakarta: Gaya Media
- Schermerhon. J. R. (2009). *Manajemen Buku I Edisi Baha-sa Indonesia*. Yogyakarta: Andy.
- Stoner. J. A.F and Freeman. R. E. (2005). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197-209.

Wardell, T., Bevere, J., McCarty, J., Smith, W., Mulvaney, T., & Niesz, L. (2020). Transformational Leadership Initiatives Driving P-12 School Change: A Look at Leadership Through the Implementation of School and District Change Initiatives. In *Strategic Leadership in PK-12 Settings* (pp. 133-162). IGI Global.