

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan

Herlin Variania^{a,1}, Hanif Al Qadri^{b,2}, Nellitawati^{c,3}

^{abc} Universitas Negeri Padang

* Corresponding Author: herlinvariani40@guru.sd.belajar.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima: 10 Februari 2024
Direvisi: 27 Maret 2024
Disetujui: 11 April 2024
Tersedia Daring: 13 Mei 2024

Kata Kunci:
Peran
SDM
Inovasi
Organisasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah satuan pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan library research atau studi pustaka, dengan analisis literatur yang relevan tentang kepemimpinan transformasional dan pengembangan SDM di bidang pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada pengembangan SDM di sebuah satuan pendidikan. Melalui motivasi tinggi, pengembangan keterampilan, peningkatan kolaborasi dan kreativitas, peningkatan kinerja, dan pengembangan kepemimpinan berkelanjutan, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, implementasi kepemimpinan transformasional juga dihadapkan pada tantangan dan hambatan, seperti perubahan budaya organisasi, kurangnya dukungan dari pihak terkait, keterbatasan sumber daya, kesulitan dalam pengukuran dan evaluasi, kebijakan dan regulasi yang tidak mendukung, kekurangan keterampilan dan pengetahuan pemimpin, perlawanan dari kelompok kepentingan tertentu, dan ketergantungan pada pemimpin individu. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk memengaruhi pengembangan SDM di sebuah satuan pendidikan, tetapi perlu dihadapi dengan berbagai tantangan dan hambatan dalam implementasinya.

ABSTRACT

Keywords:
Role
SDM
Innovation
Organization

This research aims to explore the influence of transformational leadership on the development of human resources (HR) in an educational unit. The research method used is a library research approach or literature study, with analysis of relevant literature on transformational leadership and human resource development in the education sector. The research results show that transformational leadership has a positive impact on human resource development in an educational unit. Through high motivation, skill development, increased collaboration and creativity, improved performance, and continuous leadership development, transformational leadership creates an environment that supports individual growth and achievement of organizational goals. However, the implementation of transformational leadership is also faced with challenges and obstacles, such as changes in organizational culture, lack of support from related parties, limited resources, difficulties in measurement and evaluation, unsupportive policies and regulations, lack of leader skills and knowledge, resistance from interest groups. particular, and dependence on individual leaders. In conclusion, transformational leadership has great potential to influence human resource development in an educational unit, but needs to be faced with various challenges and obstacles in its implementation.



1. Pendahuluan

Pendidikan memegang peran krusial dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam era dinamika global saat ini, tantangan pendidikan semakin kompleks, memerlukan peran pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) di dalamnya untuk menyelesaikan tugas yang telah direncanakan demi mencapai tujuan Pendidikan (Rusman, 2022). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang mendapat perhatian luas adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menonjolkan aspek inspirasi, motivasi, dan pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (Iqbal, 2021)). Dalam konteks satuan pendidikan, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan SDM menjadi sangat penting, karena potensinya dalam memengaruhi serta membentuk pondasi untuk mencapai tujuan Pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan (Muktamar et al., 2023).

Pertama-tama, perlu dipahami bahwa pengembangan SDM adalah sebuah proses yang melibatkan upaya untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan produktivitas individu-individu di dalam sebuah organisasi (Mukhlison Effendi, 2021) Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM berfokus pada seluruh pengelola pendidikan di lembaga tersebut melibatkan berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, murid, komite sekolah, serta dinas pendidikan, termasuk pengawas sekolah. Serta pihak terkait lainnya yang terlibat dalam proses Pendidikan (Amran, 2015). Kualitas SDM tersebut menjadi penentu utama dalam kesuksesan sebuah satuan pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Kepemimpinan transformasional menonjolkan empat dimensi utama: empat dimensi yang termasuk didalamnya, yakni *idealized influence*, *Inspirational*, *Intellectual*, *Individualized consideration* (Haqiqi Rafsanjani, 2019). Dimensi-dimensi tersebut memberikan landasan yang kuat bagi perubahan yang berarti di dalam sebuah organisasi, termasuk di dalam satuan pendidikan. Pertama, *idealized influence* mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh yang diidolakan oleh pengikutnya, menciptakan kepercayaan, integritas, dan keberanian. Kemudian, *inspirational motivation* melibatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan visi yang jelas dan inspiratif. Dimensi selanjutnya, *intellectual stimulation*, menuntut pemimpin untuk merangsang pemikiran kreatif dan inovatif dalam pengikutnya dengan mempertanyakan konvensionalitas dan mendorong eksplorasi ide baru. Terakhir, *individualized consideration* menekankan pada perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan individu, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung secara personal. Keseluruhan, keempat dimensi ini bersama-sama membentuk fondasi kepemimpinan transformasional yang efektif, memungkinkan pemimpin untuk memimpin dengan menginspirasi, memotivasi, dan memperkuat pengikutnya untuk mencapai kinerja yang unggul dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

Namun demikian, implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan tidak selalu mudah. Terdapat berbagai faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan transformasional, seperti budaya organisasi, dukungan dari pihak terkait, dan kondisi lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian untuk memahami secara lebih baik bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berdampak pada pengembangan SDM di sebuah satuan pendidikan.

Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menyelidiki secara komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan SDM di sebuah satuan pendidikan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi pendidikan, pemimpin sekolah, serta peneliti dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen pendidikan yang lebih efektif dan berorientasi pada pembangunan SDM yang berkualitas.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan metode penelitian perpustakaan atau tinjauan literatur untuk mengeksplorasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di konteks pendidikan. Pendekatan ini melibatkan evaluasi terhadap beragam literatur terbaru dan relevan yang mencakup teori-teori kepemimpinan transformasional serta aspek-aspek terkait pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan.

Langkah awal penelitian ini adalah mengidentifikasi dan memilih sumber-sumber literatur yang relevan dari berbagai jenis publikasi, termasuk jurnal ilmiah, buku, tesis, disertasi, dan artikel konferensi. Proses pemilihan literatur dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu yang terkait dengan fokus penelitian, seperti keakuratan, kepercayaan, dan relevansi. Selanjutnya, data dari literatur yang telah terpilih akan dikumpulkan dan dianalisis secara sistematis. Analisis literatur dilakukan dengan memperhatikan tema-tema utama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia di satuan pendidikan. Ini termasuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci, temuan-temuan penelitian, dan pendekatan-pendekatan yang telah digunakan dalam konteks penelitian yang serupa.

Setelah data dikumpulkan dan dianalisis, penelitian ini akan memfokuskan pada sintesis dan interpretasi temuan-temuan literatur yang relevan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami secara komprehensif pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di satuan pendidikan.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah gabungan kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu, dengan perilaku dan karakteristiknya dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan tempatnya berada. Motivasi untuk mencapai prestasi kerja biasanya dipicu oleh kebutuhan personal yang ingin dipenuhi. SDM dianggap sebagai modal yang sangat berharga dalam manajemen organisasi, terutama dalam hal mempertahankan keberlangsungan organisasi itu sendiri (Bukit et al., 2017). Sedangkan, pengembang merujuk pada upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang diemban melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman umum dan pemahaman yang komprehensif terhadap lingkungan sekitar, sementara pelatihan ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu (Marnis & Priyono, 2008).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah suatu proses yang terstruktur dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam sebuah organisasi. Proses ini melibatkan berbagai kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki dan memperluas kemampuan karyawan agar mereka lebih efektif dalam mencapai tujuan individu mereka serta tujuan organisasi secara keseluruhan (Septiowati, 2023).

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menjamin keberadaan individu-individu berkualitas dalam organisasi guna mencapai sasaran organisasional demi peningkatan kinerja dan perkembangan. Mencapai tujuan ini melibatkan aspek memastikan bahwa semua anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien (Mukhlison Effendi, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia dapat diukur melalui beberapa indikator. Seperti penilaian kinerja individu, partisipasi pelatihan dan pengembangan, peningkatan keterampilan dan peningkatan, promosi, tingkat retensi Tingkat kepuasan, adopsi perubahan dan inovasi, ketersediaan karyawan yang siap mengisi posisi strategis dan terakhir tingkat keterlibatan karyawan (Septiowati, 2023).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang mampu menginisiasi perubahan yang fundamental dengan memperhatikan nilai-nilai agama, sistem, dan budaya, dengan tujuan menggalang inovasi serta kreativitas dari para pengikutnya untuk mencapai visi yang telah ditetapkan (Iqbal, 2021). Bass, seperti yang dikutip dalam Suriagiri, menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai kondisi di mana para pengikut mempercayai, mengagumi, setia, dan menghormati pemimpin mereka, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih dari yang diharapkan (Suriagiri, 2020).

Kepemimpinan transformasional menonjolkan empat dimensi utama yang menjadi pilar dalam membentuk dan menginspirasi perubahan positif dalam organisasi. Pertama, "*Idealized Influence*" menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang diidolakan oleh pengikutnya, menciptakan kepercayaan, integritas, dan keberanian. Kedua, "*Inspirational Motivation*" melibatkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan visi yang jelas dan memotivasi. Ketiga, "*Intellectual Stimulation*" mendorong pemimpin untuk merangsang pemikiran kreatif dan inovatif dalam pengikutnya, mempertanyakan konvensionalitas dan mendorong eksplorasi ide baru. Terakhir, "*Individualized Consideration*" menitikberatkan pada perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada kebutuhan dan aspirasi individu, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung secara personal. Dengan menggabungkan keempat dimensi ini, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang membangun, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan bagi seluruh anggota organisasi (Suriagiri, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pengembangan SDM

Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi bawahan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mengembangkan potensi mereka secara keseluruhan.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak yang signifikan pada pengembangan SDM, terutama karena pendidikan melibatkan proses pembelajaran yang kontinu dan perkembangan individu. Berikut beberapa pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan SDM di sebuah satuan Pendidikan ((Muktamar et al., 2023)):

Pertama, motivasi yang tinggi. Kepemimpinan transformasional mendorong motivasi tinggi di antara staf dan anggota tim. Pemimpin yang memotivasi dapat menginspirasi individu untuk mencapai potensi mereka yang sebenarnya, mendorong mereka untuk belajar dan tumbuh secara berkelanjutan.

Kedua, pengembangan keterampilan dan kemampuan. Pemimpin transformasional sering kali berperan sebagai mentor dan pembimbing bagi staf mereka. Mereka dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.

Ketiga, peningkatan kolaborasi dan kreativitas. Kepemimpinan transformasional cenderung mendorong budaya kolaborasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, serta antara sesama anggota tim, inovasi dipromosikan dan ide-ide baru diterima dengan baik.

Keempat, peningkatan kinerja. Dengan memotivasi dan mengembangkan SDM secara efektif, kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam satuan pendidikan. Staf yang merasa didukung dan diarahkan dengan baik cenderung bekerja lebih efisien dan efektif.

Kelima, pengembangan kepemimpinan berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional juga dapat menghasilkan efek domino dalam pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan. Pemimpin yang terinspirasi oleh pemimpin transformasional mereka cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang sama ketika mereka naik ke posisi kepemimpinan.

Keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional dalam pengembangan SDM di sebuah unit pendidikan akan bergantung pada sejumlah faktor, termasuk dukungan dari manajemen tingkat atas, budaya organisasi yang mendukung, dan komitmen pemimpin untuk terus meningkatkan diri dan orang lain.

Peran Inspirational Motivation dalam Mendorong Inovasi Pendidikan

Peran inspirational motivation dalam mendorong inovasi pendidikan mencerminkan pentingnya dorongan inspiratif yang diberikan oleh pemimpin kepada para pelaku pendidikan dalam mengembangkan ide-ide baru dan memperbarui praktik-praktik pembelajaran. inspirational motivation adalah kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi yang memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk beraksi. Dalam konteks pendidikan, pemimpin yang mampu memberikan dorongan yang inspiratif akan merangsang kreativitas dan semangat inovasi di kalangan guru, staf pendidikan, dan siswa. Dengan demikian, inspirational motivation tidak hanya membantu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, tetapi juga memotivasi para pelaku pendidikan untuk terus berpikir kritis, bereksperimen, dan memperbaiki praktik-praktik pembelajaran. Ini akan membawa perubahan yang positif dan menyegarkan dalam sistem pendidikan, memastikan relevansi dan efektivitas pembelajaran dalam menghadapi tuntutan zaman yang terus berubah.

Dalam studi kasus di lembaga pendidikan, kepala sekolah dapat menjadi sumber Inspirational Motivation yang kuat. Salah satu karakteristik yang penting adalah memiliki kepercayaan diri yang kokoh. Kepala sekolah yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dan visi mereka dapat menjadi contoh yang menginspirasi bagi guru dan staf sekolah. Kepercayaan diri ini memberikan dorongan bagi orang lain untuk mengatasi rintangan, meraih prestasi, dan menciptakan inovasi dalam dunia pendidikan. Selain itu, memiliki pendirian yang teguh juga sangat penting. Kepala sekolah yang menunjukkan tekad yang kuat terhadap visi dan misi pendidikan mereka mampu menginspirasi komitmen dari guru dan staf sekolah lainnya terhadap perubahan dan inovasi. Mereka berperan sebagai pemimpin yang memberikan dorongan dan motivasi kepada anggota sekolah untuk mencapai prestasi yang luar biasa (Mahmudah, Yuyun Widara, 2024).

Pengaruh Intellectual Stimulation terhadap Pengembangan Profesionalisme

Pengembangan profesionalisme di kalangan staf pendidikan merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah satuan pendidikan. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi signifikan dalam proses pengembangan profesionalisme adalah intellectual stimulation yang diberikan oleh pemimpin transformasional. *Intellectual stimulation* mencakup kemampuan pemimpin untuk merangsang pemikiran kritis, kreatif, dan inovatif di antara anggota timnya (Ayu, 2023).

Dengan mendorong pemikiran yang kritis dan inovatif, pemimpin transformasional memberikan dorongan yang kuat bagi staf pendidikan untuk terus mengembangkan

pengetahuan dan keterampilan mereka. Stimulasi intelektual ini tidak hanya meningkatkan kemampuan individu dalam memecahkan masalah dan menghadapi tantangan, tetapi juga membuka jalan bagi adopsi praktik-praktik terbaik dan penemuan solusi-solusi baru dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah.

Melalui *intellectual stimulation*, pemimpin transformasional membuka ruang untuk kolaborasi dan diskusi yang berorientasi pada pembelajaran bersama. Staf pendidikan didorong untuk berpikir di luar batas konvensional, menguji gagasan-gagasan baru, dan berpartisipasi dalam pemecahan masalah yang kompleks. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif.

Dengan terlibat dalam diskusi yang memicu pemikiran kritis dan refleksi, staf pendidikan dapat mengembangkan wawasan yang lebih mendalam tentang praktik-praktik terbaik dalam bidang mereka. Mereka juga menjadi lebih terbuka terhadap perubahan dan peningkatan yang diperlukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, *intellectual stimulation* dari pemimpin transformasional berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang berpusat pada pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pengaruh *intellectual stimulation* terhadap pengembangan profesionalisme staf pendidikan tidak hanya menciptakan individu-individu yang lebih kompeten dan terampil, tetapi juga membantu memperkuat kapasitas institusi pendidikan secara keseluruhan. Dengan memfasilitasi pembelajaran dan inovasi, pemimpin transformasional menciptakan fondasi yang kokoh bagi pertumbuhan dan peningkatan berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kaitan *Idealized Influence* dengan Budaya Organisasi yang Positif

Idealized Influence adalah dimensi kepemimpinan transformasional yang menyoroti kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan bagi pengikutnya. Dengan kata lain, pemimpin yang memiliki *idealized influence* mampu menjadi contoh yang diidolakan oleh anggota timnya. Kaitannya dengan pembentukan budaya organisasi yang positif sangatlah signifikan. Seorang pemimpin yang menjadi teladan bagi pengikutnya akan mampu membentuk budaya kerja yang inklusif, berorientasi pada pembelajaran, dan penuh dengan semangat melalui beberapa cara (Rahmi A, 2023):

Pertama, menetapkan standar tinggi. Pemimpin yang menjadi teladan akan menetapkan standar tinggi untuk dirinya sendiri dan anggota timnya. Mereka akan menunjukkan dedikasi, integritas, dan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai organisasi. Tindakan-tindakan ini akan membentuk budaya kerja yang berfokus pada prestasi dan kualitas.

Kedua, mendorong kolaborasi dan komunikasi. Pemimpin yang menjadi teladan akan mendorong kolaborasi dan komunikasi yang terbuka di antara anggota tim. Mereka akan memperlihatkan sikap yang terbuka terhadap ide-ide baru, masukan, dan umpan balik dari bawahan. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran, di mana setiap individu merasa didengar dan dihargai.

Ketiga, memberikan dukungan dan pengakuan. Pemimpin yang menjadi teladan akan memberikan dukungan dan pengakuan kepada anggota timnya. Mereka akan memperlihatkan empati dan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi individu. Tindakan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan semangat dan kepedulian, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Keempat, menyebarkan nilai-nilai organisasi. Pemimpin yang menjadi teladan akan menginternalisasi dan menyebarkan nilai-nilai organisasi secara konsisten. Mereka akan menjadi pembawa cerita yang mengilhami tentang visi, misi, dan tujuan organisasi. Tindakan ini akan memperkuat identitas kolektif dan kesatuan dalam budaya kerja.

Dengan demikian, melalui *idealized influence*, pemimpin yang menjadi teladan dapat membentuk budaya kerja yang inklusif, berorientasi pada pembelajaran, dan penuh dengan semangat. Mereka tidak hanya menjadi model bagi anggota timnya, tetapi juga membawa inspirasi dan motivasi yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Dampak *Individualized Consideration* terhadap Kepuasan dan Retensi SDM

Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan individu mampu menciptakan lingkungan yang membangun. Pertama, dengan memberikan perhatian yang mendalam pada kebutuhan, aspirasi, dan preferensi masing-masing anggota atau murid, pemimpin menciptakan rasa dihargai dan diakui di antara para SDM. Ini menciptakan iklim kerja yang positif di mana setiap individu merasa diperlakukan secara adil dan diberi kesempatan untuk berkembang sesuai dengan potensinya.

Dalam konteks lingkungan pendidikan, dengan memperhatikan secara menyeluruh kebutuhan siswa, kepemimpinan pendidikan dapat menciptakan atmosfer belajar yang inklusif, mendukung, dan membantu siswa berkembang secara menyeluruh (Shofiyyah et al., 2023). Ini menunjukkan bahwa fokus pendidikan tidak hanya pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pengembangan siswa secara holistik.

Dengan memahami kebutuhan individual, pemimpin pendidikan dapat memberikan dukungan yang relevan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan profesional. Ini bisa berupa pelatihan khusus, mentoring, atau penugasan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Dukungan ini dapat meningkatkan kepuasan para SDM dalam perkembangan karier mereka. Selain itu, pemimpin yang memperhatikan kebutuhan individu juga cenderung membangun hubungan kerja yang kuat dan saling percaya. Kerjasama yang kuat diperlukan untuk menciptakan lingkungan inklusif dan kolaboratif di mana semua pihak terlibat secara aktif.

Terakhir, integritas adalah hal yang penting dalam memastikan bahwa pemimpin pendidikan tetap konsisten dengan nilai-nilai yang mereka anut, bahkan dalam menghadapi tekanan atau godaan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam praktik kepemimpinan pendidikan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang kompetitif, adil, dan berorientasi pada kebaikan umum, memberikan dampak positif bagi semua individu yang terlibat dalam proses pendidikan. (Shofiyyah et al., 2023).

Para SDM merasa dihargai, didukung, dan diakui atas kontribusi dan pencapaian mereka, mereka cenderung merasa lebih terikat pada organisasi dan lebih enggan untuk meninggalkannya. Dengan demikian, pemimpin yang memperhatikan kebutuhan individu efektif mengurangi tingkat turnover di organisasi, menghemat biaya dan upaya yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru, sambil mempertahankan keberlangsungan dan stabilitas organisasi.

Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Tantangan dan hambatan dalam implementasi kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah satuan pendidikan dapat menjadi hal yang signifikan. Beberapa tantangan dan hambatan yang mungkin muncul antara lain:

1. Perubahan Budaya Organisasi

Implementasi kepemimpinan transformasional sering kali memerlukan perubahan dalam budaya organisasi yang sudah mapan. Tantangan ini dapat timbul karena resistensi dari anggota tim yang mungkin tidak siap untuk mengadopsi perubahan atau karena adanya kebiasaan dan norma yang sulit diubah (Fauzi & Batubara, 2023).

2. Kurangnya Dukungan dari Pihak Terkait

Kesuksesan implementasi kepemimpinan transformasional juga bergantung pada dukungan dari pihak-pihak terkait di luar unit atau satuan pendidikan, seperti dewan sekolah, komite

orangtua, atau pemerintah daerah. Tantangan muncul ketika dukungan ini tidak cukup kuat atau bahkan ada resistensi terhadap perubahan yang diusulkan.

3. Keterbatasan Sumber Daya

Implementasi kepemimpinan transformasional juga dapat terhambat oleh keterbatasan sumber daya, baik itu dalam hal anggaran, waktu, atau personil. Tantangan ini dapat menghambat kemampuan pemimpin untuk memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup bagi pengembangan SDM (Paulina & Patimah, 2023).

4. Kesulitan dalam Pengukuran dan Evaluasi

Salah satu hambatan utama dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional adalah kesulitan dalam mengukur dan mengevaluasi dampaknya terhadap pengembangan SDM. Penilaian yang tidak akurat atau kurangnya alat ukur yang sesuai dapat mengurangi efektivitas program pengembangan yang diimplementasikan.

5. Kebijakan dan Regulasi yang Tidak Mendukung

Tantangan lain adalah ketika kebijakan atau regulasi yang ada tidak sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional atau bahkan menghambat upaya pengembangan SDM. Hal ini dapat terjadi karena ketidakfleksibelan sistem atau kurangnya pemahaman tentang manfaat perubahan yang diusulkan (Handayani, 2023)

6. Kekurangan Keterampilan dan Pengetahuan Pemimpin

Implementasi kepemimpinan transformasional memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus dari pemimpin. Tantangan dapat muncul ketika pemimpin tidak memiliki keterampilan kepemimpinan yang cukup atau belum memahami sepenuhnya konsep dan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional (Handayani, 2023).

7. Perlawanan dari Kelompok Kepentingan Tertentu

Kadang-kadang, implementasi kepemimpinan transformasional dapat dihadapkan pada perlawanan atau tantangan dari kelompok-kelompok kepentingan tertentu, seperti serikat pekerja, yang mungkin merasa terancam oleh perubahan yang diusulkan.

Ketergantungan pada Pemimpin Individu: Terakhir, tantangan besar dalam implementasi kepemimpinan transformasional adalah ketergantungan yang mungkin terjadi pada pemimpin individu. Ketika pemimpin tersebut tidak lagi berada dalam posisi tersebut, pengaruh transformasionalnya dapat berkurang atau bahkan hilang sama sekali.

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sebuah satuan pendidikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif pada pengembangan SDM. Para pemimpin yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan memperhatikan kebutuhan individu mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran.

Pertama, kepemimpinan transformasional mendorong motivasi yang tinggi di antara staf dan anggota tim, membantu mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka dan terus berkembang secara profesional. Kedua, pemimpin transformasional berperan sebagai mentor dan pembimbing, membantu staf untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka melalui pelatihan dan dukungan yang relevan. Ketiga, kepemimpinan transformasional merangsang kolaborasi dan kreativitas di tempat kerja, memungkinkan ide-ide baru untuk muncul dan diimplementasikan dengan efektif. Keempat, dengan memotivasi dan mengembangkan SDM secara efektif, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja keseluruhan satuan pendidikan. Kelima, kepemimpinan transformasional juga menciptakan efek domino dalam pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan, membantu dalam menciptakan generasi pemimpin yang memiliki dampak positif.

Namun, implementasi kepemimpinan transformasional juga dihadapkan pada sejumlah tantangan dan hambatan. Tantangan utama meliputi perubahan budaya organisasi yang sulit, kurangnya dukungan dari pihak terkait, keterbatasan sumber daya, kesulitan dalam pengukuran dan evaluasi dampak, kebijakan dan regulasi yang tidak mendukung, kekurangan keterampilan dan pengetahuan pemimpin, perlawanan dari kelompok kepentingan tertentu, dan ketergantungan pada pemimpin individu.

Meskipun demikian, dengan dukungan yang kuat dari manajemen tingkat atas, budaya organisasi yang mendukung, dan komitmen pemimpin untuk terus meningkatkan diri dan orang lain, tantangan-tantangan tersebut dapat diatasi. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk meningkatkan pengembangan SDM di satuan pendidikan, namun diperlukan upaya bersama untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan memastikan keberhasilan implementasinya.

5. Daftar Pustaka

- Amran. (2015). Faktor Penentu Keberhasilan Pengelolaan Satuan Pendidikan. *Manajer Pendidikan*, 9(2).
- Ayu, R. K. W. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru di MAN 2 Ponorogo Skripsi. *Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Zahir Publishing*, 10.
- Fauzi, S. I., & Batubara, C. (2023). Strategi Implementasi Perubahan Organisasi: Pendekatan Manajemen Perubahan yang Efektif. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 3(2).
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Mahmudah, Yuyun Widara, W. F. A. S. (2024). Model Supervisi Transformasional untuk Mendorong Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al Ikhlas Kabupaten Cirebon. *Invention: Journal Research and Education Studies*. <https://doi.org/10.51178/invention.v5i1.1703>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1). <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Muktamar, A., Faisal, Pinto, J., & Hartini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Paulina, T., & Patimah, S. (2023). Peran Kepemimpin Kepala Sekolah dalam Pengembangan Manajemen Mutu di SMAN 2 Gading Rejo. *Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 07(01).
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2).

- Septiowati, I. N. M. E. S. R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama. In *PT Dewangga Energi Internasional*.
- Shofiyah, N. A., Komarudin, T. S., & Ulum, M. (2023). Integrasi Nilai-Nilai Islami dalam Praktik Kepemimpinan Pendidikan: Membangun Lingkungan Pembelajaran yang Berdaya Saing. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i2.19383>.