

GURU AGAMA KRISTEN SEBAGAI PENDIDIK DAN AGEN *TRANSFORMATION LEADERSHIP* SERTA RELEVANSINYA BAGI LEMBAGA PENDIDIKAN KRISTEN

Jesy Fieny Mangopo *¹

Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

jesyfieny@gmail.com

Neli Seba

Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

nelitoraja44@gmail.com

Hansdeni R.

Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

hansdeni.r@gmail.com

Jepri Bassi

Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

jefribassi012@gmail.com

Tri Kusuma Ati

Institut Agama Kristen Negeri Toraja, Indonesia

trikusumaati@gmail.com

Abstract

Transformational leadership is a dynamic approach in directing a group or organization, focusing on efforts to motivate and inspire team members to achieve their utmost potential. Through an inspiring vision, innovative thinking, individual attention, and integrity as an example, this leadership style strives not only to achieve business goals but also to positively transform organizational culture. By linking personal and organizational objectives, transformational leadership becomes a catalyst for change that drives collective growth and individual development in the workplace. It not only drives changes in performance and productivity but also concentrates on fostering interpersonal relationships and cultivating leadership potential within the team. By providing inspirational impetus, sparking critical thinking, recognizing individual needs, and demonstrating trust and integrity, transformational leaders create an environment that supports the exploration of new ideas and collaboration. Furthermore, this leadership approach has a lasting impact on developing individuals with strong work ethics, integrity, and the ability to lead by example, which in turn can shape an inclusive and innovative corporate culture. Through an approach that focuses on individual and collective transformation and teaching that is inspirational, faith-based role modeling, and the cultivation of social skills based on Christian principles, they create an inclusive and spiritual learning environment, shaping a brighter future for the organization and its team members.

Keywords: Teacher, Transformational Leadership

¹ Corresponding author.

Abstrak

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan dinamis dalam mengarahkan kelompok atau organisasi, yang berfokus pada upaya memotivasi dan mengilhami anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Melalui visi yang menginspirasi, pemikiran inovatif, perhatian individual, dan integritas sebagai teladan, kepemimpinan ini tidak hanya berusaha mencapai tujuan bisnis, tetapi juga berupaya mengubah budaya organisasi secara positif. Dengan menghubungkan tujuan personal dan organisasi, kepemimpinan transformasional menjadi katalisator perubahan yang mendorong pertumbuhan kolektif dan pengembangan individu dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mendorong perubahan dalam kinerja dan produktivitas, tetapi juga berfokus pada pembangunan hubungan antarindividu dan pengembangan potensi kepemimpinan dalam tim. Dengan memberikan dorongan inspirasional, memicu pemikiran kritis, mengakui kebutuhan individu, serta menunjukkan kepercayaan dan integritas, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide baru dan kolaborasi. Selain itu, kepemimpinan ini memiliki dampak jangka panjang dalam mengembangkan individu yang memiliki etos kerja yang kuat, integritas, dan kemampuan untuk memimpin dengan contoh, yang pada gilirannya dapat membentuk budaya perusahaan yang inklusif dan inovatif. Melalui pendekatan yang berfokus pada transformasi individu dan kolektif dan pengajaran yang mengilhami, teladan iman, dan pembinaan keterampilan sosial berdasarkan prinsip-prinsip Kristiani, mereka menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan rohani serta membentuk masa depan yang lebih cerah bagi organisasi dan anggota timnya

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Guru Agama

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan atau visi tertentu. Seorang pemimpin dapat muncul di berbagai konteks, seperti dalam organisasi, masyarakat, politik, atau kelompok kecil (Kartono, 2016, p. 28). Kemampuan seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada kemampuan mengambil keputusan, tetapi juga melibatkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain (Kartono, 2016, p. 27).

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah individu dan kelompok menuju pencapaian kinerja yang lebih tinggi dan tujuan yang lebih ambisius. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional menciptakan visi yang kuat dan inspiratif, merangsang inovasi, memberikan perhatian individual kepada anggota tim, dan memberikan contoh kepemimpinan yang ideal (Supriani & Arifudin, 2022, p. 31). Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada tujuan bisnis, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan pertumbuhan budaya organisasi yang positif. *Transformation leadership* memiliki empat komponen utama: pemacu inspirasi

(*inspirational motivation*), intelektual stimulasi (*intellectual stimulation*), individu perhatian (*individualized consideration*), dan kepemimpinan idealis (*idealized influence*). Pendekatan ini diakui karena kemampuannya untuk membentuk lingkungan kerja yang berorientasi pada tujuan, kreativitas, dan perkembangan individu, serta menghasilkan dampak jangka panjang dalam mengubah budaya organisasi dan mencapai kinerja yang berkelanjutan.

Pemimpinan transformasional telah mendapatkan perhatian yang signifikan dalam bidang kepemimpinan dan manajemen sebagai pendekatan yang kuat dan berdampak dalam mengarahkan organisasi menuju kesuksesan yang berkelanjutan. Dalam era yang terus berubah dan kompleks ini, kebutuhan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah secara positif menjadi semakin penting. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada hasil bisnis, tetapi juga pada pertumbuhan pribadi dan perkembangan budaya organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai agen perubahan yang membentuk visi, mendorong inovasi, dan menghubungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini akan dibahas dan digali lebih dalam tentang konsep dan karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional, serta pentingnya peran tersebut dalam mencapai keunggulan kompetitif dan kemajuan jangka panjang dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Ronda, 2011, pp. 23–27).

Pemimpinan transformasional merupakan paradigma kepemimpinan yang telah membentuk landasan bagi transformasi positif dalam dunia bisnis dan organisasi. Dalam menghadapi tantangan global yang berubah dengan cepat, organisasi perlu mengembangkan model kepemimpinan yang mampu menginspirasi, membentuk budaya yang adaptif, dan menghasilkan inovasi yang diperlukan untuk tetap relevan. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada aspek-aspek teknis manajemen, tetapi juga mengenai aspek emosional, inspirasional, dan kreatif yang dapat menggerakkan orang untuk memberikan kontribusi maksimal (Patandean & Indrajit, 2020, pp. 44–46).

Pemimpinan transformasional didasarkan pada prinsip bahwa para pemimpin memiliki potensi untuk mengubah dan mengangkat kinerja organisasi dengan menggali potensi anggota tim mereka. Ini melibatkan pengembangan hubungan yang erat antara pemimpin dan tim, di mana pemimpin berperan sebagai mentor dan pemberi inspirasi. Melalui komunikasi yang terbuka, pemimpin transformasional membantu mendorong inovasi dan memberikan visi yang kuat yang mampu mengarahkan langkah organisasi ke arah yang lebih baik. Selain itu, penting untuk mengenali perbedaan antara kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan transaksional yang lebih berfokus pada pengaturan tugas, penghargaan, dan hukuman. Sementara kepemimpinan transaksional penting untuk menjaga disiplin dan efisiensi, kepemimpinan transformasional berusaha untuk merangsang perkembangan pribadi, penghargaan intrinsik, dan komitmen jangka panjang.

Dalam era dinamis di mana perubahan konstan dan kompleksitas menjadi norma, kepemimpinan transformasional telah membuktikan diri sebagai pendekatan yang mampu membawa perubahan positif dalam budaya organisasi, inovasi, dan kinerja yang berkelanjutan (Purnawidjaja, 1900, p. 82). Pemahaman yang mendalam tentang konsep dan praktik dari kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk membawa dampak yang signifikan pada kemajuan organisasi di berbagai sektor dan lingkungan bisnis.

Peran seorang guru dalam membentuk masa depan generasi muda telah lama diakui sebagai salah satu kontribusi paling berharga dalam masyarakat. Namun, di tengah perubahan global yang cepat dan kompleks, tuntutan terhadap guru juga semakin kompleks. Di sinilah pentingnya mempertimbangkan pendekatan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan muncul. Transformasi bukan hanya terbatas pada bisnis atau organisasi, tetapi juga berlaku dalam dunia pendidikan. Pemimpin dalam bentuk guru memiliki potensi besar untuk memimpin perubahan positif dalam pembelajaran, mendorong perkembangan pribadi siswa, dan membentuk budaya pembelajaran yang inklusif dan inovatif (SIAGIAN, 2010, p. 17). Pendahuluan ini akan menyelidiki peran penting kepemimpinan transformasional dalam membentuk guru sebagai agen perubahan dalam pendidikan, serta bagaimana pendekatan ini mampu mengarahkan proses belajar-mengajar menuju pemberdayaan dan pertumbuhan holistik siswa.

Di era di mana pengetahuan berkembang dengan cepat dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja terus berubah, peran guru telah menjadi lebih kompleks dan penting daripada sebelumnya. Guru bukan hanya penyampai informasi, tetapi juga mentor, fasilitator, dan inspirator bagi siswa. Dalam konteks ini, konsep kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang signifikan untuk mengubah cara guru memandang peran dan tanggung jawab mereka.

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan melibatkan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang menginspirasi, memotivasi, dan mendorong siswa untuk berkembang secara pribadi dan akademis (Fahmi, 2014, pp. 14–16). Pemimpin guru transformasional mengembangkan visi yang kuat untuk pembelajaran yang inovatif dan memberdayakan siswa untuk berpikir kritis, berkolaborasi, dan beradaptasi dengan perubahan. Dengan merangsang pemikiran kreatif dan mendorong eksplorasi, guru transformasional memfasilitasi proses belajar yang lebih mendalam dan berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan transformasional dalam pendidikan juga melibatkan aspek-aspek seperti memotivasi siswa untuk mengambil tanggung jawab atas pembelajaran mereka, merespons kebutuhan individu, serta membantu siswa untuk mengenali dan mengembangkan potensi terbaik mereka. Guru yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan aman, tetapi juga mendorong pertumbuhan pribadi dan pembentukan karakter yang kuat (Fahmi, 2014, pp. 16–29).

Perlu diingat bahwa peran guru sebagai pemimpin transformasional tidak hanya mempengaruhi siswa secara langsung, tetapi juga dapat berdampak pada kolega guru dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Guru yang memimpin secara transformasional mampu menjadi contoh bagi yang lain, memotivasi dan mendorong inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran. Dalam konteks yang semakin dinamis dan kompleks, kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan muncul sebagai cara yang efektif untuk membentuk siswa menjadi individu yang adaptif, inovatif, dan berkarakter. Pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan memiliki potensi besar untuk membawa perubahan positif dalam proses pendidikan dan perkembangan generasi mendatang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan studi kepustakaan (*library research*) yang bersifat deskriptif (*Identifikasi Journal Kualitatif Pak, 2022*). Studi kepustakaan sendiri merupakan sebuah kegiatan yang mana datanya bersumber dari buku-buku, dan dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan serta dipublikasikan sebelumnya, yang dilakukan dengan membaca, mencatat, serta mengolah dan menganalisisnya sebagai bahan penelitian (Zedd, 2003). Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh penulis saat menggunakan metode penelitian jenis pendekatan ini ialah peneliti harus berhadapan langsung dengan bacaan atau teks dan tidak turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data di lapangan; data bersiap siap pakai karena peneliti mendapatkan data bukan langsung dari lapangan dan mengolahnya lagi, melainkan telah mendapatkan data siap pakai yakni bacaan dan siap untuk dianalisis; data yang dikumpulkan berupa data sekunder, yakni data atau bacaan didapatkan dari pihak kedua dan bukan data langsung dari narasumber atau sumber data; kondisi dan keadaan data tidak dibatasi oleh ruang dan waktu, artinya sumber data bisa kapan saja dan dari pihak mana saja. Dengan demikian, maka data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ialah dari berbagai bacaan atau literatur dan naskah-naskah teks sebelumnya, seperti buku-buku, jurnal, tesis, skripsi dan lain sebagainya yang dianggap relevan dengan topik kajian penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tiga tahap, yakni *editing* yaitu memeriksa kembali data yang sudah dikumpulkan yang ditinjau dari segi kelengkapan data, kejelasan makna antara satu data dengan data lainnya, kemudian *organizing* yakni mengorganisir atau mengelompokkan data yang sudah dikumpulkan sesuai dengan kelompoknya masing-masing, dan *finding* yakni melakukan analisis data lanjutan terhadap hasil data yang sudah dikumpulkan dengan menggunakan kaidah-kaidah, teori serta metode yang sudah ditentukan agar didapatkan kesimpulan yang baik, yang isinya merupakan jawaban atas rumusan masalah (Yaniawati, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformation Leadership

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh seorang ahli politik dan sejarawan bernama James MacGregor Burns dalam bukunya yang berjudul "*Leadership*" yang diterbitkan pada tahun 1978. Burns mengembangkan gagasan ini berdasarkan studinya tentang kepemimpinan politik dan sejarah, serta pengamatannya terhadap pemimpin-pemimpin yang dapat menginspirasi perubahan positif dalam masyarakat (E & Nelson, 2007, pp. 20–24).

Pada awalnya, Burns membedakan antara dua jenis kepemimpinan: kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan antara pemimpin dan pengikut yang didasarkan pada transaksi, seperti penghargaan dan hukuman dalam pertukaran untuk kinerja. Sementara itu, kepemimpinan transformasional menurut Burns adalah jenis kepemimpinan yang lebih berorientasi pada perubahan sosial dan perubahan nilai-nilai masyarakat.

Selanjutnya, konsep kepemimpinan transformasional dikembangkan lebih lanjut oleh berbagai akademisi dan peneliti, termasuk Bernard M. Bass. Bass adalah tokoh penting dalam pengembangan dan pemahaman lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional melalui penelitian dan publikasi-publikasinya. Ia mengidentifikasi empat komponen utama kepemimpinan transformasional: *idealized influence* (pengaruh yang diidealkan), *inspirational motivation* (motivasi yang inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual) (Roy, 2022, pp. 92–94).

Seiring berjalannya waktu, kepemimpinan transformasional menjadi topik yang semakin diperhatikan di berbagai bidang, tidak hanya dalam konteks politik atau organisasi, tetapi juga dalam pendidikan, ilmu sosial, dan manajemen. Kepemimpinan transformasional dikenal sebagai pendekatan yang dapat memotivasi dan membentuk karyawan, siswa, dan anggota kelompok menjadi individu yang berinovasi, termotivasi, dan bertanggung jawab.

Dengan perkembangan teori dan penelitian dalam kepemimpinan, konsep kepemimpinan transformasional terus berkembang dan menjadi salah satu pendekatan penting dalam memahami bagaimana pemimpin dapat membentuk budaya organisasi, memotivasi individu, dan meraih tujuan-tujuan yang lebih besar.

Sejarah perkembangan kepemimpinan transformasional juga terkait erat dengan penerapan konsep tersebut dalam berbagai bidang, termasuk bisnis, pendidikan, dan organisasi nirlaba. (E & Nelson, 2007, pp. 47–53) Berikut adalah beberapa tahap penting dalam perkembangan kepemimpinan transformasional:

1. 1980-an - 1990-an: Pengembangan Konsep dan Teori Lanjutan

Pada tahun 1985, Bernard M. Bass mengembangkan model teoritis yang lebih rinci tentang kepemimpinan transformasional. Ia mengidentifikasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan dampak positif pada kinerja dan

kepuasan anggota tim. Bass juga menekankan pentingnya pengaruh kepemimpinan transformasional dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada pengembangan.

2. 2000-an: Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Kepemimpinan transformasional mulai mendapatkan perhatian yang lebih besar dalam konteks pendidikan. Banyak penelitian dan praktik terkait kepemimpinan transformasional di dalam dan di luar ruang kelas dilakukan untuk mendorong perkembangan siswa, memotivasi guru, dan membangun budaya sekolah yang inklusif. Pemahaman bahwa guru sebagai pemimpin transformasional memiliki peran krusial dalam membentuk generasi mendatang semakin ditekankan.

3. Penerapan di Dunia Bisnis dan Organisasi Nirlaba

Di dunia bisnis, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan ketika organisasi mencari cara untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan memotivasi karyawan dalam lingkungan yang kompetitif. Pendekatan ini membantu dalam membangun loyalitas karyawan, mendorong kolaborasi, dan merangsang inovasi. Di sisi lain, organisasi nirlaba dan amal juga mengadopsi kepemimpinan transformasional untuk mencapai tujuan sosial dan masyarakat yang lebih besar.

4. Perkembangan Teknologi dan Globalisasi

Dalam era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, kepemimpinan transformasional menghadapi tantangan baru dan peluang untuk menginspirasi anggota tim yang tersebar di seluruh dunia. Pemimpin transformasional dapat memanfaatkan teknologi untuk menyampaikan visi dan memotivasi anggota tim dari berbagai latar belakang budaya dan geografis.

Dengan sejarah evolusi yang beragam ini, kepemimpinan transformasional telah mengalami perluasan dan adaptasi sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat modern. Meskipun akar konsep ini tetap berfokus pada inspirasi dan perubahan positif, cara penerapannya telah beragam dan berubah seiring waktu untuk mengakomodasi perubahan dalam lingkungan global dan kebutuhan organisasi.

Tujuan utama dari kepemimpinan transformasional adalah untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah individu dan kelompok menuju pencapaian kinerja yang lebih tinggi, perkembangan pribadi, dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih ambisius. Berikut ini adalah beberapa tujuan kunci dari kepemimpinan transformasional (Hutahayan, 2020, pp. 67–71):

1. **Inspirasi dan Motivasi.** Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk menginspirasi anggota tim dengan menciptakan visi yang kuat dan menggugah semangat untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang lebih besar. Pemimpin transformasional berusaha untuk mengkomunikasikan visi

ini dengan cara yang menggerakkan hati dan pikiran, sehingga merangsang semangat dan komitmen.

2. **Pengembangan Individu.** Salah satu tujuan penting kepemimpinan transformasional adalah mengembangkan potensi pribadi anggota tim. Pemimpin transformasional memberikan perhatian individual, mendengarkan, dan memberikan dukungan bagi perkembangan keterampilan, pengetahuan, dan kepemimpinan mereka sendiri.
3. **Pendorong Inovasi.** Kepemimpinan transformasional mendorong pemikiran inovatif dan kreativitas. Pemimpin dalam gaya ini mendorong anggota tim untuk mencari solusi baru, melihat tantangan dari sudut pandang yang berbeda, dan menerapkan pendekatan yang belum pernah dicoba sebelumnya.
4. **Pengembangan Budaya Organisasi.** Pemimpin transformasional berupaya untuk membentuk budaya organisasi yang positif. Dengan menunjukkan integritas, nilai-nilai yang kuat, dan perilaku yang diidealkan, pemimpin ini dapat membentuk budaya di mana inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan pribadi ditekankan.
5. **Pencapaian Tujuan Organisasi.** Meskipun berfokus pada perkembangan individu, kepemimpinan transformasional juga bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Inspirasi, motivasi, dan transformasi individu anggota tim diarahkan menuju pencapaian tujuan bisnis yang lebih ambisius.
6. **Pengaruh Positif pada Kinerja.** Penerapan kepemimpinan transformasional diyakini memiliki dampak positif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberdayakan, dan inovatif, pemimpin transformasional dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
7. **Pengembangan Kepemimpinan Berkelanjutan.** Pemimpin transformasional tidak hanya menciptakan perubahan jangka pendek, tetapi juga mengembangkan potensi kepemimpinan dalam anggota tim. Dengan memberikan contoh kepemimpinan yang positif dan mendukung perkembangan individu, pemimpin transformasional menciptakan warisan kepemimpinan yang berkelanjutan.

Dengan tujuan-tujuan ini, kepemimpinan transformasional memiliki peran krusial dalam mengembangkan individu yang berkomitmen, inovatif, dan siap menghadapi perubahan dalam lingkungan yang terus berkembang.

Transformation Leadership dalam Bidang Pendidikan

Kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan merupakan pendekatan kepemimpinan yang fokus pada memotivasi, menginspirasi, dan mengubah proses pembelajaran serta budaya sekolah menuju pencapaian kinerja akademis yang lebih tinggi, pengembangan pribadi siswa, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan inovatif. Berikut adalah beberapa aspek kunci dari kepemimpinan transformasional dalam pendidikan (Supriani & Arifudin, 2022, p. 28):

1. **Visi Inspiratif.** Pemimpin sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional menciptakan visi yang mengilhami dan membawa harapan masa depan yang lebih baik. Visi ini merangsang semangat kolektif dalam mencapai tujuan akademis dan mengembangkan karakter siswa.
2. **Pengembangan Kepemimpinan Siswa.** Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan mendorong pengembangan potensi kepemimpinan siswa. Pemimpin sekolah mengajak siswa untuk mengambil peran aktif dalam mengorganisir kegiatan, memecahkan masalah, dan berkontribusi dalam komunitas sekolah.
3. **Pendorong Inovasi Pendidikan.** Dalam era yang terus berubah, kepemimpinan transformasional mendorong guru dan staf sekolah untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Pemimpin sekolah mendukung guru dalam mencari pendekatan pembelajaran yang lebih efektif dan kreatif.
4. **Pembangunan Budaya Sekolah yang Positif.** Pemimpin transformasional berusaha menciptakan budaya sekolah yang inklusif, saling mendukung, dan berorientasi pada pertumbuhan. Budaya ini mendorong kolaborasi, toleransi, dan semangat untuk belajar.
5. **Pemberdayaan Guru.** Kepemimpinan transformasional memberdayakan guru untuk mengambil peran aktif dalam mengembangkan kurikulum, mengeksplorasi metode pengajaran baru, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran.
6. **Pengembangan Keterampilan 21 Abad.** Pemimpin transformasional dalam pendidikan berfokus pada mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam abad ke-21, seperti keterampilan kritis, kreatif, berkolaborasi, dan komunikasi.
7. **Dukungan Individu.** Pemimpin sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan perhatian individu terhadap kebutuhan siswa. Mereka mendukung perkembangan siswa secara akademis dan emosional.
8. **Pengembangan Karakter.** Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan juga berfokus pada pengembangan karakter siswa, seperti etika, integritas, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial.
9. **Hubungan Kemitraan dengan Stakeholder.** Pemimpin sekolah dalam gaya ini berupaya menjalin hubungan yang kuat dengan orang tua, masyarakat, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk mendukung proses pembelajaran dan perkembangan siswa.

10. **Perubahan Budaya Sekolah.** Salah satu tujuan utama kepemimpinan transformasional dalam pendidikan adalah mengubah budaya sekolah menjadi lebih adaptif, inklusif, dan berfokus pada hasil belajar siswa.

Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan, sekolah dapat menjadi tempat di mana siswa tidak hanya mengembangkan pengetahuan, tetapi juga mengasah keterampilan dan karakter yang diperlukan untuk sukses dalam kehidupan. Untuk mendukung kepemimpinan transformasional, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan visi yang inspiratif dan menyampaikannya dengan jelas kepada anggota tim, merangsang pemikiran inovatif dengan mendorong pertanyaan kritis dan eksplorasi ide baru, memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan dan potensi anggota tim, serta berperan sebagai teladan yang menunjukkan integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai yang diidealkan, menciptakan lingkungan di mana kolaborasi dan kreativitas didorong, dan memberikan ruang bagi perkembangan kepemimpinan dalam tim melalui pemberdayaan individu dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan *Transformation Leadership*

Keterampilan kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mencakup pemahaman, sikap, dan perilaku pemimpin. Beberapa faktor kunci yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan transformasional adalah (Titaley, 2013, pp. 13–18):

1. **Pendidikan dan Pengalaman.** Latar belakang pendidikan dan pengalaman pemimpin dapat membentuk pemahaman mereka tentang konsep dan prinsip kepemimpinan transformasional. Pendidikan yang terfokus pada teori kepemimpinan, manajemen, dan psikologi organisasi dapat memberikan dasar untuk mengembangkan keterampilan ini.
2. **Karakteristik Pribadi.** Sifat kepribadian pemimpin seperti empati, kepercayaan diri, integritas, dan ketekunan dapat memengaruhi sejauh mana mereka dapat mengadopsi dan mengimplementasikan keterampilan kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki dorongan intrinsik untuk menginspirasi dan mengubah cenderung lebih sukses dalam menerapkan gaya ini.
3. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dengan jelas, inspiratif, dan terbuka memainkan peran penting dalam kepemimpinan transformasional. Kemampuan untuk merangkul dan mengartikulasikan visi, serta mendengarkan dengan empati, membantu menginspirasi anggota tim.
4. **Kesadaran Diri.** Pemahaman diri yang baik mengenai kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan motivasi pribadi dapat membantu pemimpin mengembangkan pendekatan transformasional yang sesuai. Kesadaran diri membantu pemimpin

memahami dampaknya terhadap orang lain dan membuat keputusan yang bijak.

5. **Kemampuan Memotivasi dan Menginspirasi.** Kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang memotivasi individu dan kelompok, serta mampu menginspirasi mereka untuk bekerja menuju tujuan bersama, merupakan keterampilan inti kepemimpinan transformasional.
6. **Fleksibilitas dan Adaptabilitas.** Kepemimpinan transformasional memerlukan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan memfasilitasi perubahan yang diperlukan. Pemimpin yang fleksibel dan mampu mengelola ketidakpastian lebih cenderung berhasil dalam mengadopsi gaya kepemimpinan ini.
7. **Kemampuan Menghadapi Tantangan.** Kepemimpinan transformasional seringkali melibatkan mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin muncul dalam mengubah budaya atau mengimplementasikan perubahan. Kemampuan pemimpin untuk mengatasi rintangan dengan sikap positif dan kreatif merupakan faktor yang mempengaruhi keterampilan kepemimpinan transformasional.
8. **Pemberdayaan Tim.** Pemimpin yang dapat memberdayakan anggota tim dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas mendukung keterampilan kepemimpinan transformasional. Ini menciptakan lingkungan yang merangsang pertumbuhan dan kreativitas.
9. **Dukungan Organisasi.** Faktor organisasi, termasuk budaya perusahaan, struktur hierarki, dan dukungan dari atasan atau manajemen puncak, juga mempengaruhi sejauh mana pemimpin dapat menerapkan keterampilan kepemimpinan transformasional.
10. **Komitmen pada Pembelajaran Berkelanjutan.** Pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses yang terus berkembang dan memerlukan pembelajaran berkelanjutan dapat mendorong pemimpin untuk terus meningkatkan keterampilan mereka dalam menginspirasi dan mengubah.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, pemimpin dapat mengembangkan dan mengasah keterampilan kepemimpinan transformasional mereka untuk mencapai perubahan positif dan pertumbuhan dalam organisasi atau lingkungan mereka.

Guru sebagai *Transformation Leader*

Guru sebagai pemimpin transformasional memainkan peran sentral dalam menginspirasi perubahan positif dalam pendidikan. Dengan menciptakan visi

pembelajaran yang inspiratif dan inovatif, guru mendorong siswa untuk meraih potensi terbaik mereka. Melalui hubungan yang empatik dan dukungan individual, mereka membentuk lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung pertumbuhan pribadi siswa. Dengan menggalakkan pemikiran kritis, kreativitas, dan pemberdayaan siswa dalam pengambilan keputusan, guru sebagai pemimpin transformasional mengarahkan siswa menuju perkembangan karakter yang kuat dan keterampilan untuk menghadapi tantangan dunia modern (Karyawati & Priansa, 2013, pp. 42–43).

Guru sebagai pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, merespons perkembangan zaman dengan mengembangkan metode pengajaran yang relevan dan interaktif. Mereka tidak hanya mengajarkan konsep akademis, tetapi juga memberdayakan siswa dengan keterampilan abad ke-21 seperti kerja tim, komunikasi efektif, literasi digital, dan pemecahan masalah. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, guru memainkan peran dalam membentuk budaya kelas yang mendorong eksplorasi, dialog terbuka, serta membangun rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan komunitas. Selain itu, guru sebagai pemimpin transformasional juga berkontribusi pada pengembangan profesional kolega guru dengan berbagi praktik terbaik, berkolaborasi dalam pengembangan kurikulum, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Dengan mengintegrasikan semua elemen ini, guru sebagai pemimpin transformasional memiliki potensi untuk membentuk masa depan pendidikan yang lebih adaptif, inklusif, dan berkualitas tinggi. Sebagai agen perubahan dalam ruang kelas dan di luar kelas, guru dapat mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional dengan beberapa cara (Mulyasa, 2009, pp. 56–57):

1. **Menciptakan Visi Inspiratif.** Guru dapat merancang visi inspiratif untuk pengalaman pembelajaran yang lebih baik bagi siswa. Visi ini dapat mencakup tujuan akademis dan pengembangan karakter, serta memotivasi siswa untuk meraih prestasi yang lebih tinggi dan menjadi individu yang lebih baik.
2. **Mendorong Inovasi Pendidikan.** Guru dapat menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan kreatif untuk memaksimalkan proses pembelajaran. Dengan memanfaatkan teknologi, pendekatan berbasis proyek, dan strategi pembelajaran yang menarik, guru dapat merangsang pikiran kritis dan kreativitas siswa.
3. **Mengembangkan Kepemimpinan Siswa.** Guru sebagai pemimpin transformasional dapat memberdayakan siswa untuk mengambil peran aktif dalam proses pembelajaran. Ini bisa berupa memberikan tanggung jawab kepada siswa untuk memimpin proyek, mengorganisir acara, atau berkolaborasi dalam mengatasi masalah.
4. **Membangun Hubungan yang Positif.** Guru dapat menciptakan hubungan empatik dan positif dengan siswa. Melalui pendekatan perhatian individual,

guru dapat memahami kebutuhan, minat, dan potensi siswa, serta memberikan dukungan yang sesuai.

5. **Pemberdayaan Siswa dalam Pengambilan Keputusan.** Guru bisa melibatkan siswa dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran, seperti memilih topik penelitian, menentukan cara penilaian, atau merancang proyek. Ini membantu siswa merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran.
6. **Memberikan Inspirasi dan Teladan.** Guru dapat menjadi teladan yang mengilhami siswa dengan menunjukkan integritas, etos kerja, dan nilai-nilai positif dalam tindakan sehari-hari. Pemimpin transformasional dalam bentuk guru memberikan contoh yang kuat bagi siswa untuk mengikuti.
7. **Pengembangan Karakter dan Keterampilan.** Guru bisa mendukung pengembangan karakter siswa, seperti etika, tanggung jawab sosial, dan kepercayaan diri, selain dari keterampilan akademis. Ini membantu siswa menjadi individu yang lebih kompleks dan berkualitas.
8. **Pengelolaan Konflik dan Tantangan.** Guru sebagai pemimpin transformasional dapat membantu siswa mengatasi tantangan, mengelola konflik, dan mengambil pelajaran dari pengalaman yang sulit. Dengan memberikan dukungan dan panduan, guru membantu siswa tumbuh dalam situasi yang menantang.

Guru sebagai pemimpin transformasional berfokus pada membentuk lingkungan belajar yang menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi pertumbuhan holistik siswa. Dengan pendekatan ini, guru dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk generasi mendatang yang memiliki keterampilan, karakter, dan motivasi untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan.

Guru sebagai pendidik dan agen *transformation leader* di lembaga Pendidikan Kristen

Guru sebagai pemimpin transformasional dalam lembaga pendidikan Kristen memiliki peran krusial dalam membentuk karakter siswa dengan mengintegrasikan nilai-nilai agama ke dalam proses pembelajaran. Melalui pengajaran yang mengilhami, teladan iman, dan pembinaan keterampilan sosial berdasarkan prinsip-prinsip Kristiani, mereka menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan rohani. Guru ini juga mendorong pertumbuhan spiritual siswa, mengajarkan pelayanan sosial berbasis iman, dan membantu siswa merasa terhubung dengan komunitas iman yang lebih besar, sehingga membentuk generasi yang kuat secara akademis, karakter, dan spiritual dalam kerangka nilai-nilai Kristen. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab dalam memfasilitasi diskusi dan refleksi mendalam tentang pertanyaan-pertanyaan etis dan moral yang berkaitan dengan iman. Mereka dapat mendorong siswa untuk mempertimbangkan bagaimana nilai-nilai Kristiani dapat diterapkan

dalam situasi kehidupan sehari-hari, membantu siswa mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang konsep-konsep seperti kasih, belas kasihan, dan keadilan. Selain itu, guru-guru ini dapat mengajarkan siswa untuk memahami perbedaan dan keragaman dalam iman serta mengembangkan rasa hormat terhadap pandangan agama yang berbeda. Dengan mendukung siswa dalam mengintegrasikan iman dalam segala aspek kehidupan mereka, guru sebagai pemimpin transformasional berkontribusi pada pembentukan karakter dan nilai-nilai yang kokoh dalam siswa, mempersiapkan mereka untuk menjadi individu yang beretika dan bermakna dalam masyarakat yang beragam. Adapun maksud dari pembahasan tersebut adalah sebagai berikut (Abrianto & Setiawan, 2021, pp. 43–45).

1. **Mengintegrasikan Nilai-Nilai Kristen.** Guru memainkan peran penting dalam menyampaikan dan menerapkan nilai-nilai Kristen dalam kurikulum dan kegiatan sekolah. Mereka membantu siswa memahami dan merasakan makna dari nilai-nilai seperti kasih, pelayanan, dan keadilan.
2. **Mengajarkan Keterampilan Hidup Berdasarkan Prinsip Kristen.** Selain aspek akademis, guru juga berfokus pada pengembangan keterampilan sosial dan emosional siswa yang berakar pada ajaran Kristiani. Ini termasuk belajar untuk berempati, memaafkan, dan bekerja dengan integritas.
3. **Mendorong Pertumbuhan Rohani.** Guru sebagai pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Kristen mendukung siswa dalam pengembangan aspek rohani dan iman mereka. Ini melibatkan memberikan pengajaran tentang ajaran agama, doa, dan menginspirasi siswa untuk menjalani kehidupan yang sesuai dengan iman mereka.
4. **Menjadi Teladan Iman.** Guru menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari sebagai praktik hidup Kristiani. Mereka menunjukkan iman melalui tindakan, sikap, dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Kristiani, sehingga menginspirasi siswa untuk mengikuti jejak mereka.
5. **Membangun Lingkungan Belajar yang Positif dan Inklusif.** Guru dalam lembaga pendidikan Kristen menciptakan lingkungan yang aman, inklusif, dan penuh kasih. Mereka memperhatikan kebutuhan individual siswa, mempromosikan toleransi, dan mendukung perkembangan pribadi.
6. **Mengembangkan Pengajaran yang Mengilhami.** Guru menciptakan pengalaman pembelajaran yang menghubungkan pelajaran akademis dengan ajaran agama, sehingga siswa merasakan relevansi dan arti dalam apa yang mereka pelajari. Ini melibatkan penggunaan narasi, analogi, dan contoh yang berlandaskan iman.
7. **Mendorong Pelayanan Sosial.** Guru sebagai pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Kristen juga dapat menginspirasi siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelayanan sosial dan amal yang berlandaskan pada ajaran Kristiani, membantu mereka memahami arti pentingnya membantu sesama.

8. **Mendukung Komunitas Iman.** Guru membantu siswa merasa bagian dari komunitas iman yang lebih besar. Mereka dapat mendukung partisipasi siswa dalam kegiatan gereja atau kelompok keagamaan, sehingga memperdalam koneksi siswa dengan iman mereka.

Dengan menggabungkan nilai-nilai Kristiani dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, guru dalam lembaga pendidikan Kristen dapat membentuk siswa menjadi individu yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga kuat secara rohani, etis, dan siap menghadapi dunia dengan keyakinan dan integritas.

KESIMPULAN

Peran guru sebagai pemimpin transformasional dalam lembaga pendidikan Kristen memiliki dampak yang mendalam dalam membentuk siswa secara akademis, karakter, dan rohani. Dengan menggabungkan nilai-nilai Kristiani dengan pendekatan kepemimpinan transformasional, guru menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, inklusif, dan penuh kasih. Melalui pengajaran yang mengilhami, pemberdayaan siswa dalam pengambilan keputusan, dan pendekatan pedagogis yang inovatif, guru mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dunia dengan integritas, keterampilan abad ke-21, dan keyakinan yang kokoh dalam iman mereka. Dalam menjalankan perannya ini, guru sebagai pemimpin transformasional memberikan kontribusi positif yang besar dalam membentuk masa depan yang bermakna dan berarti bagi siswa dan masyarakat yang lebih luas. Di sisi lain, guru juga menciptakan ikatan kuat antara pendidikan dan nilai-nilai spiritual. Dengan merangkul pendekatan pembelajaran yang mengakomodasi dimensi rohani, guru memungkinkan siswa untuk menghubungkan pelajaran akademis dengan kehidupan iman mereka. Selain itu, mereka berfungsi sebagai model peran yang mempengaruhi siswa dalam mengenali arti dari pengabdian, etika, dan pelayanan yang berdasarkan ajaran agama. Dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi kompleksitas dunia kontemporer, guru sebagai pemimpin transformasional juga membantu mereka mengembangkan sikap terbuka terhadap keragaman agama dan budaya, menggalang rasa saling menghormati. Dengan menggabungkan dimensi spiritual dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, guru memainkan peran yang mendalam dalam membentuk generasi penerus yang memiliki pandangan luas, etika, dan keterhubungan yang dalam dengan nilai-nilai Kristen.

REFERENSI

- Abrianto, D., & Setiawan, H. R. (2021). *Menjadi Pendidik Profesional*. Umsu Press.
E, A., & Nelson. (2007). *Spirituality Dan Leadership*. Kalam Hidup.
Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan (Teori & Praktik)*. Penerbit Deepublish.
Identifikasi journal kualitatif pak. (2022).

- Kartono, K. (2016). *pemimpin dan kepemimpinan*. rajawali pers rajawali pers.
- Karyawati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Patandean, Y. R., & Indrajit, R. E. (2020). *Digital Transformation: Generasi Muda Indonesia Menghadapi Transformasi Dunia*. Penerbit Andi Offset.
- Purnawidjaja. (1900). *Magic centre Teknik kepemimpinan jang dinamis*.
- Ronda, D. (2011). *Leadership Wisdom: Antologi Hikmat Kepemimpinan*. Kalam Hidup.
- Roy, P. (2022). *Antologi Kingdom Leadership*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- SIAGIAN, S. P. (2010). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Rinike Cipta.
- Supriani, Y., & Arifudin, O. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JlIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (2614-8854)*, 5(1), 153–161.
- Titaley, J. A. (2013). *Religiolitas Di Alinea Tiga. Pluralisme, Nasionalisme Dan Transformasi Agama-Agama*. Satya Wacana University Press.
- Yaniawati, R. P. (2020). *Penelitian Studi Kepustakaan (Library Research) (Penyamaan)*. Lingkungan Dosen FKIP Unpas.
- Zedd, M. (2003). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.