



SCHOOL EDUCATION JOURNAL PGSD FIP UNIMED

Volume 13 No. 3 Desember 2023

The journal contains the result of education research, learning research, and service of the public at primary school, elementary school, senior high school and the university

<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/school>



KEPEMIMPINAN TRANSPERSONAL KEPALA SEKOLAH DI PENDIDIKAN DASAR

Fasti Rola¹, Titin Rahmayanti Rambe², Dian Armanto³, Anita Yus⁴

^{*1}Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

^{*2}Prodi IPA STKIP Al Maksud Langkat

^{*3}Program Studi Matematika Universitas Negeri Medan

^{*4}Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini Universitas Negeri Medan

Surel: fastirola@usu.ac.id

ABSTRACT

The quality of education in elementary schools must be well maintained so that the next generation of a nation with character is formed. One of the factors that greatly influences the quality of education in elementary schools is good leadership. The principal as the main leader in elementary schools has a very important role in managing the school and leading all members of the school. In the last few decades, transformational leadership theory has become one of the most influential leadership models in education. The transformational approach to leadership has long been considered a productive approach. Transpersonal leadership offers a more humanistic and values-centered approach to addressing the complex challenges faced by today's organizations and societies)

Keywords: Content, Formatting, Article.

ABSTRAK

Kualitas pendidikan di sekolah dasar harus terjaga dengan baik agar terbentuknya generasi penerus bangsa yang berkarakter, Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di sekolah dasar adalah kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sekolah dasar memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sekolah dan memimpin seluruh anggota sekolah. Beberapa dekade terakhir, teori kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu model kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam dunia pendidikan. Pendekatan transformasional terhadap kepemimpinan telah lama dianggap sebagai pendekatan yang produktif. Kepemimpinan transpersonal menawarkan pendekatan yang lebih humanistik dan berpusat pada nilai-nilai untuk mengatasi tantangan kompleks yang dihadapi oleh organisasi dan masyarakat saat ini. Dengan menggabungkan kesadaran diri, empati, dan inspirasi, kepemimpinan transpersonal dapat menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dalam dunia kepemimpinan.

Kata Kunci: Transpersonal, Kepemimpinan, Pendidikan Dasar

Copyright (c) 2023 Fasti Rola¹, Titin Rahmayanti Rambe², Dian Armanto³, Anita Yus⁴

✉ Corresponding author :

Email : fastirola@usu.ac.id

HP : 082370598414

ISSN 2355-1720 (Media Cetak)

ISSN 2407-4926 (Media Online)

Received 29 May 2023, Accepted 13 Dec 2023, Published 14 Dec 2023

PENDAHULUAN

Lingkungan modern, di mana organisasi sekolah beroperasi, dicirikan oleh perkembangan yang dinamis. Oleh karena itu, menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi sekolah agar mampu merespon perubahan dengan luwes dan tegas, serta berwawasan positif, sehingga terhindar dari stagnasi (Kouni et al., 2018). Sistem pendidikan, khususnya sekolah sudah mulai berjalan seperti bisnis atau korporasi dengan gaya manajemen dan kepemimpinan yang lebih kompleks. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam memastikan kemajuan sekolah dan merupakan bagian penting untuk mempromosikan kinerja guru. (Chaudhry et al., 2022). Pimpinan sekolah merupakan tokoh yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi dan membuat pertumbuhan akademik yang substansial bagi semua siswa. Kepemimpinan sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi sekolah dan merupakan tokoh yang terpenting setelah guru dalam peningkatan prestasi siswa (Quin et al., 2015). Kepemimpinan yang efektif merupakan bagian integral dari perbaikan sekolah (JSergiovanni, 2001). Pemimpin atau kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang menarik dan karismatik, dipadukan dengan pengaruh yang kuat dan visi yang luas. Para pemimpin juga harus mampu membangkitkan semangat di antara para guru dan menginspirasi mereka untuk mencapai pemanfaatan keterampilan dan kemampuan secara optimal, serta mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Kouni et al., 2018). Merupakan kewajiban para pemimpin sekolah untuk memastikan bahwa para guru puas dalam bekerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Tantangan kepemimpinan yang paling signifikan adalah membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang berfokus pada peningkatan berkelanjutan program pendidikan, kapasitas dan keterampilan guru, dan pembelajaran siswa. Administrator sekolah sebagai pemimpin instruksional utama tidak cukup untuk memenuhi tantangan ini dan, sebagai hasilnya, beberapa ahli menganjurkan penyebaran otoritas kepemimpinan dalam sekolah. Penyebaran tersebut berpotensi untuk memotivasi guru, meningkatkan kualitas pengajaran di kelas dan berdampak positif terhadap prestasi siswa (Alger, 2008).

METODE PENELITIAN

Kepemimpinan Transpersonal

Saat ini, organisasi perlu meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang lingkungan dan menciptakan perubahan organisasi yang luas agar mampu bertahan hidup dan berkembang. Dalam konteks ini, peran pemimpin yang menggerakkan organisasi menuju masa depan, mengenali kebutuhan lingkungan dan memfasilitasi perubahan yang sesuai, menjadi lebih jelas. Pemimpin seperti itu disebut transformasional pemimpin. Para pemimpin dapat memperkuat pemahaman dan keadilan para anggota, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja mencakup setiap perbaikan dalam organisasi budaya yang meningkatkan kepuasan anggota dan martabatnya sehingga dapat menyebabkan perkembangan para anggota serta pertumbuhan dalam organisasi (Moradi Korejan & Shahbazi, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perkembangan dan keberhasilan suatu sekolah (Lin Tengi et al., 2017).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang diinginkan untuk pemimpin sekolah yang terlibat dalam upaya perbaikan karena meningkatkan tingkat kesadaran pekerja sehingga dapat menghargai tujuan dan strategi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut (Alger, 2008)

Beberapa dekade terakhir, teori kepemimpinan transformasional telah menjadi salah satu model kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam dunia pendidikan (Berkovich, 2016). Pendekatan transformasional terhadap kepemimpinan telah lama dianggap sebagai pendekatan yang produktif. Bukti menunjukkan bahwa praktik transformasional berkontribusi pada pengembangan kapasitas dan komitmen (Leithwood & Jantzi, 2000). Tinjauan literatur manajemen menunjukkan bahwa teori kepemimpinan transformasional telah dipelajari dan paling banyak didiskusikan di era baru. Teori transformasional telah banyak digunakan dalam sistem kepemimpinan sekolah dalam pendidikan (Chaudhry et al., 2022). Barnett et al., (2000) menyatakan, bahwa kepemimpinan transformasional memfasilitasi perubahan pendidikan dan memberikan kontribusi untuk perbaikan organisasi, efektivitas dan budaya sekolah. Knight, (n.d.) menjelaskan bahwa seorang pemimpin transpersonal diartikan sebagai pemimpin yang bekerja dengan mengenyampingkan ego serta berusaha melanjutkan pengembangan dan pembelajaran pribadi. Para pemimpin ini cerdas secara emosi dan peduli terhadap sesama. Ada pun ciri-ciri yang ditunjukkan adalah menanamkan perilaku yang autentik, etis, dan cerdas secara emosional, membangun hubungan kolaboratif yang kuat serta menciptakan budaya yang dapat meningkatkan kinerja dan saling peduli.

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasi menurut Korejan & Shahbazi, (2016) adalah pemimpin dapat mempengaruhi rekan dan atasan seperti bawahan; proses kepemimpinan transformasional berakar pada nilai-nilai dan keyakinan pribadi pemimpin; pemimpin diilhami oleh nilai-nilai pribadi yang dimiliki (seperti keadilan, keadilan, kejujuran, dan kehormatan); pemimpin transformasional menciptakan keharmonisan dan persatuan di antara pengikut dan yang lebih penting, dapat mengatur perubahan tujuan dan keyakinan pribadi pengikut sejalan dengan tujuan organisasi; kepemimpinan transformasional terinspirasi dari hati dan pikiran dan menunjukkannya; memiliki perspektif dan menghubungkan perspektif itu dengan semangat dan tujuan; pemimpin transformasional memungkinkan perasaannya untuk berbicara dengan orang lain dengan cara yang melampaui batas pikiran dari kedalaman entitasnya; memperhatikan perhatian pribadi staf untuk menggunakannya dan menciptakan kepercayaan dan komitmen; kepemimpinan transformasional mengacu pada memperoleh kekuatan besar melalui pikiran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional secara tradisional menekankan visi dan inspirasi, berfokus pada pembentukan struktur dan budaya yang meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, menetapkan arah, mengembangkan orang, dan merancang ulang organisasi (Day et al., 2016). Hasil survei dari sampel yang dicapai dari 1.762 guru dan 9.941 siswa di satu distrik sekolah besar digunakan untuk mengeksplorasi efek relatif dari praktik

kepemimpinan transformasional pada kondisi organisasi yang dipilih dan keterlibatan siswa dengan sekolah. Hasilnya menunjukkan efek signifikan yang kuat dari kepemimpinan semacam itu pada kondisi organisasi, dan efek total yang moderat namun tetap signifikan pada keterlibatan siswa (Leithwood & Jantzi, 2000). Jantzi dan Leithwood (1996) menjelaskan pemimpin sekolah transformasional memiliki tiga tujuan mendasar yaitu membantu staf dalam mengembangkan dan mempertahankan budaya sekolah kolaboratif dan profesional, mendorong pengembangan keterampilan dan pengetahuan staf serta membantu staf memecahkan masalah bersama secara efektif. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngang (2011) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah penting untuk pengembangan budaya sekolah kolaboratif.

Namun begitu, disisi lain banyak juga penelitian-penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ini tidak sepenuhnya efektif dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Berkovich, (2016) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan transformasional saat ini sangat dikritik dalam studi manajemen, walaupun kritikan tersebut belum masuk dalam ranah administrasi pendidikan. Adapun kritiknya adalah menyangkut kurangnya definisi konseptual yang jelas tentang kepemimpinan transformasional. Teori yang baik mencakup konstruksi yang didefinisikan dengan jelas (Bacharach, 1989). Masalah tambahan yang diidentifikasi oleh para kritikus dalam teori kepemimpinan transformasional adalah tidak adanya kekhasan empiris dari elemen kepemimpinan lainnya. Kritik kedua berkaitan dengan fakta

bahwa konseptualisasi transformasional kepemimpinan mengacaukan perilaku dengan efeknya. Para kritikus menganggap kurangnya perbedaan antara definisi transformasional kepemimpinan dan keefektifannya menjadi bermasalah, karena teori kepemimpinan transformasional berbatasan dengan tautologis dan karena itu tidak dapat disangkal (Bacharach, 1989). Kritik ketiga menyangkut model kausal yang tidak memadai yang menggambarkan bagaimana caranya kepemimpinan transformasional mempengaruhi hasil dan bagaimana efek transformasional kepemimpinan bergantung pada moderator (Van Knippenberg & Sitkin, dalam Berkovich, 2016).

Kepemimpinan transpersonal adalah pendekatan kepemimpinan yang melampaui aspek-aspek tradisional seperti kekuasaan dan otoritas, dan berfokus pada pertumbuhan dan transformasi pribadi yang lebih dalam. Kelebihan kepemimpinan transpersonal termasuk:

1. Pengembangan diri yang holistik: Kepemimpinan transpersonal melibatkan pertumbuhan dan transformasi pribadi yang meliputi aspek spiritual, emosional, dan sosial. Ini memungkinkan pemimpin untuk mengembangkan diri secara holistik dan memahami bahwa keberhasilan tidak hanya berdasarkan pada prestasi materi, tetapi juga kesejahteraan dan kebahagiaan keseluruhan.
2. Koneksi yang lebih dalam dengan orang lain: Kepemimpinan transpersonal menekankan hubungan yang mendalam dan berarti dengan orang-orang di sekitarnya. Pemimpin transpersonal berusaha untuk memahami dan mendukung kebutuhan dan aspirasi

- individu, membangun ikatan yang kuat, dan menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif.
3. Inspirasi dan pengaruh yang positif: Pemimpin transpersonal mampu menginspirasi dan mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif. Mereka menciptakan visi yang mengilhami, memotivasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka, dan berperan sebagai model peran yang menggembirakan.
 4. Kepekaan terhadap konteks sosial dan global: Kepemimpinan transpersonal mengakui pentingnya konteks sosial dan global dalam mengambil keputusan dan bertindak. Pemimpin transpersonal mempertimbangkan implikasi jangka panjang dari tindakan mereka terhadap masyarakat dan lingkungan, dan berusaha untuk mencapai keseimbangan yang seimbang antara kepentingan individu, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan.
 5. Ketahanan dan adaptabilitas: Pemimpin transpersonal memiliki ketahanan yang tinggi dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang kompleks. Mereka mampu menghadapi ketidakpastian dengan sikap terbuka, mencari peluang dalam setiap situasi, dan mengarahkan orang-orang menuju solusi kreatif.
 6. Meningkatkan kualitas hidup: Kepemimpinan transpersonal bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup individu dan masyarakat secara keseluruhan. Pemimpin transpersonal berfokus pada menciptakan lingkungan yang memberdayakan, adil, dan berkelanjutan, yang mempromosikan

kesejahteraan dan kebahagiaan bagi semua orang yang terlibat.

Kepemimpinan transpersonal menawarkan pendekatan yang lebih humanistik dan berpusat pada nilai-nilai untuk mengatasi tantangan kompleks yang dihadapi oleh organisasi dan masyarakat saat ini. Dengan menggabungkan kesadaran diri, empati, dan inspirasi, kepemimpinan transpersonal dapat menciptakan dampak positif yang berkelanjutan dalam dunia kepemimpinan. Meskipun kepemimpinan transpersonal memiliki banyak kelebihan, ada juga beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan:

1. Kurangnya fokus pada tugas dan hasil konkret: Kepemimpinan transpersonal sering kali lebih berorientasi pada pengembangan pribadi, hubungan, dan pertumbuhan keseluruhan daripada mencapai tujuan konkret atau hasil yang terukur. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya akuntabilitas dan kurangnya fokus pada pencapaian yang nyata.
2. Kurangnya kepemimpinan yang tegas: Kepemimpinan transpersonal cenderung lebih inklusif dan kolaboratif, yang bisa berarti adanya kesulitan dalam mengambil keputusan tegas dan memimpin dalam situasi yang membutuhkan kepemimpinan yang tegas dan otoritatif. Keputusan yang sulit dan kontroversial mungkin sulit diambil, dan ini bisa memperlambat proses pengambilan keputusan.
3. Pengabaian terhadap aspek praktis dan operasional: Kepemimpinan transpersonal lebih cenderung berfokus pada aspek-aspek pribadi dan sosial, seperti pertumbuhan individu dan hubungan interpersonal. Hal ini bisa menyebabkan pengabaian terhadap

- tugas-tugas praktis dan operasional yang penting dalam pengelolaan organisasi atau proyek.
4. Mungkin tidak cocok untuk semua situasi: Kepemimpinan transpersonal mungkin tidak efektif dalam situasi-situasi yang membutuhkan kepemimpinan yang kuat, tindakan cepat, dan pengambilan risiko yang besar. Dalam situasi krisis atau dalam industri yang sangat kompetitif, pendekatan transpersonal mungkin kurang sesuai dan membutuhkan adaptasi.
 5. Membutuhkan waktu dan komitmen yang besar: Kepemimpinan transpersonal membutuhkan waktu dan komitmen yang signifikan untuk mengembangkan diri, memahami orang lain, dan menciptakan hubungan yang mendalam. Hal ini dapat memakan waktu dan energi, dan pemimpin yang sibuk atau terbatas dalam sumber daya mungkin menghadapi tantangan dalam menerapkan pendekatan ini secara konsisten.

SIMPULAN

Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transpersonal disekolah berdampak positif terhadap organisasi. Pemimpin yang mencerminkan kepemimpinan transpersonal akan menciptakan budaya yang kolaboratif antar sesama organisasi sehingga pada akhirnya akan bertampak positif kepada siswa. Walaupun beberapa kritikan menunjukkan bahwa kurang jelas dan tegaknya definisi kepemimpinan transpersonal yang kurang empiris sehingga akan berpengaruh dalam pelaksanaannya. Penting untuk diingat bahwa kepemimpinan transpersonal

bukanlah solusi yang cocok untuk setiap situasi atau setiap pemimpin. Setiap pendekatan kepemimpinan memiliki kekuatan dan kelemahan sendiri, dan penting untuk mempertimbangkan konteks, tujuan, dan kebutuhan organisasi atau tim saat memilih pendekatan kepemimpinan yang sesuai.

DAFTAR RUJUKAN

- Alger, G. 2008. *Transformational leadership practices of teacher leaders*. *Academic Leadership*, 6(2). <https://doi.org/10.58809/dgof3541>
- Barnett, K., McCormick, J., & Connors, R. 2000. *Leadership behaviour of secondary school principals, teacher outcomes and school culture*. In Correspondence: K. Barnett. School of Education.
- Berkovich, I. 2016. *School leaders and transformational leadership theory: time to part ways?*. *Journal of Educational Administration*, 54(5), 609–622. <https://doi.org/10.1108/JEA-11-2015-0100>
- Chaudhry, J., Norulkamar Ungku Ahmad, U., Ahmad, J., Noureen, S., Jehanzaib Chaudhry, M., Norulkamar Bt Ungku Ahmad, U., & Binti Ahmad, J. 2022. *Transformational Leadership for Schools: A Review of Existing Literature International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies Transformational Leadership for Schools: A review of existing Literature*. In *Int. j. adv. multidisc. res. stud* (Vol. 2, Issue 2). <https://www.researchgate.net/publication/359330444>
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. 2016. *The Impact of Leadership on Student*

- Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference.* Educational Administration Quarterly, 52(2), 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X15616863>
- JOHN KNIGHTS. (n.d.). *LeaderShape Corporate Guidelines How to Develop Ethical Leaders* J O H N K N I G H T S. www.routledge.com
- Kouni, Z., Koutsoukos, M., & Panta, D. 2018. *Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece.* Journal of Education and Training Studies, 6(10), 158. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. 2000. *The Effects Of Transformational Leadership On Organizational Conditions And Student Engagement With School.* Journal of Educational Administration, 143.
- Lin Tengi, M., Mansor, M., & Hashim, Z. 2017. *A Review Theory of Transformational Leadership for School.* International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(3), 792. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i3/2847>
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. 2016. *An analysis of the transformational leadership theory.* Journal of Fundamental and Applied Sciences, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Ngang, T. K. 2011. *The effect of transformational leadership on school culture in male' primary schools Maldives.* Procedia-Social and Behavioral Sciences, 30, 2575–2580. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.503>
- Quin, J., Deris, A., Bischoff, G., & Johnson, J. 2015. *Comparison of Transformational Leadership Practices: Implications for School Districts and Principal Preparation.* Journal of Leadership Education, 14(3). <https://doi.org/10.12806/v14/i3/r5>