

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENDIDIKAN DI ERA SOCIETY 5.0

Mira Marisa<sup>1</sup> Saipul An Nur<sup>2</sup>

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Fatah, Palembang, Indonesia

[miramarisa97@gmail.com](mailto:miramarisa97@gmail.com)<sup>1</sup>  
[saipulannur\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:saipulannur_uin@radenfatah.ac.id)<sup>2</sup>

Corresponding Author  
(miramarisa97@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

**Received** : 07-08-2021

**Revised** : 18-10-2021

**Accepted** : 17-11-2021

### KEYWORDS

*Leadership*  
*Education Transformation*  
*Society 5.0*

### ABSTRACT

This article examines how transformational leadership of education in the era of society 5.0. As is known before the introducedness of the era has arisen the industrial revolution 4.0. Therefore, it is a challenge and also an opportunity for education leaders to be able to change the mindset of education leaders to be able to manage transformational leadership, just as this in the education sector the principal is the leader. Therefore, the data collection method in this article uses library research with data collection using literature studies studied from various sources such as journals, books, and so on. Thus, what emerges from this article is how the efforts of an education leader respond to the transformational existence of education in the era of society 5.0.

*This is an open access article under the CC-BY-SA license*



### PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah bagian dari sebuah bahasan mengenai hal yang klasik dan begitu tua usianya. Akan tetapi, menjadi satu hal yang begitu menarik dalam mengkajinya hal ini dikarenakan bahwa kajian mengenai kepemimpinan erat hubungannya dalam sebuah organisasi tidak terkecuali sektor pendidikan. Sebagaimana dalam esensinya bahwa kepemimpinan ialah sebuah pertanggungjawaban (Mursidi et al., 2021). Persoalan yang kaitannya mengkaji konsep kepemimpinan tidak akan ada habis masanya untuk selalu diperbincangkan oleh setiap individu. Dewasa ini bahwa begitu banyak perbincangan dalam menentukan seorang pemimpin, sebagaimana hal tersebut

diibaratkan semakin bertambah masa semakin sulit menemukan pemimpin yang baik (*good leader*). Pemimpin yang sejatinya adalah pemimpin yang rela berkorban serta peduli terhadap individu lain dengan sifatnya yang mengayomi serta melayani. Kepemimpinan (*leadership*) menjadi sebuah persoalan yang amat penting agar teraplikasinya fungsi manajemen dengan baik (Rivai, 2015).

Sebagaimana yang diartikan bahwa pemimpin adalah keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak dan menggerakkan individu lainnya dalam melakukan sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diharapkan. Namun demikian, dalam Islam pemimpin diartikan sebagai satu hal yang fundamental dalam tatanan sosial yang menempatkan posisi tertinggi pada golongan masyarakat. Sebagaimana diibaratkan pemimpin adalah kepala dari seluruh tubuh yang perannya dalam kehidupan menjadi penentu dalam sebuah perjalanan untuk mewujudkan kemaslahatan umat. Selain itu, diri seorang pemimpin adalah tanggung jawab besar individu dalam mengatur dan mengawasi tegaknya syariat Allah yang mana diketahui bahwa tujuan utama diciptakannya manusia merupakan sebuah ibadah dalam mengabdikan diri sepenuhnya kepada Allah SWT.

Dalam lingkungan organisasi seharusnya pemimpin secara ideal mampu dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Kepemimpinan terjadi dalam dua bentuk yakni secara formal dan informal. Kepemimpinan dalam bentuk formal dimaknai sebagai organisasi jabatan otoritas formal yang mengisi individu untuk menunjuk dan memilih melalui proses seleksi, sedangkan kepemimpinan informal adalah sebuah kedudukan dari seorang pemimpin yang muncul memberikan pengaruh sebagai sumber yang dimiliki serta dirasakan untuk dapat memecahkan persoalan organisasi dalam memenuhi kebutuhan setiap anggota organisasi bersangkutan. Namun demikian, dalam pandangan Islam juga bahwa kepemimpinan dicontohkan pertama kali oleh Rasulullah yang artinya kepemimpinan tidak bisa dipisahkan fungsinya dalam keadaan spiritual dan masyarakat (Mursidi et al., 2019). Oleh sebab itu, bahwa hakikat dari seorang pemimpin tidaklah semudah apa yang dilihat orang dengan membalikkan telapak tangan. Akan tetapi, seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, karena jiwa kepemimpinan tidak semua individu memilikinya.

Kemajuan teknologi dan informasi mempengaruhi berbagai keadaan pada seluruh sektor, tidak terkecuali sektor pendidikan. Perkembangan tersebut terjadi begitu cepat sehingga interaksi antar manusia terjalin begitu luas dan telah mendisrupsi berbagai ragam kehidupan individu. Hal ini tidak terkecuali dirasakan oleh pendidikan di Indonesia sebagaimana yang mulai mengalami transformasi pendidikan yang ditandai adanya bentuk perubahan pembelajaran, yang secara tidak langsung menuntut adanya perubahan stigma pendidikan Indonesia. Sebagaimana yang terjadi transformasi pendidikan 4.0 menuntut para pendidik untuk mampu berinovasi dalam berbagai cara dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Oleh karena itu, pendidikan 4.0 menerapkan pola pembelajaran yang memunculkan adanya dorongan kreativitas, keterampilan untuk berpikir kritis serta bentuk kolaborasi dan komunikasi. Transformasi pendidikan 4.0 ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompeten dan karakter sehingga dapat meningkatkan kualitas bangsa Indonesia (Mursidi et al., 2019).

Namun demikian, terjadinya transformasi pendidikan 4.0 juga membawa pengaruh baru dengan memunculkan adanya transformasi pendidikan di era *society* 5.0. Sebagaimana hal ini, bahwa kemajuan bidang teknologi yang juga semakin pesat membawa berbagai bentuk implikasi dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang seharusnya tidak menghilangkan peran bagi seorang pendidik, dan menjadi tolak ukur bagi setiap pemimpin pendidikan untuk dapat bersaing serta menerima terjadinya setiap proses perubahan yang baru bermunculan.

Sebagaimana hal tersebut, maka persoalan pemimpin di sebuah lembaga khususnya lembaga pendidikan menjadi begitu kompleks dan unik yang diperlukan adanya upaya tingkat koordinasi yang tinggi. Untuk membantu hal yang sedemikian rupa, maka esensi dari pemikiran yang teoritis tersebut setiap individu yang diamanahkan sebagai pemimpin harus mampu memahami organisasi formal yang bermanfaat sehingga dapat menggambarkan kerja sama antar struktur dan hasil yang diperoleh (**Widiyanti, 2012**). Dengan demikian, bahwa keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola tenaga kependidikan yang ada dilembaganya.

Robbin dan Judge mengemukakan bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya dalam menghasilkan performa yang begitu luar biasa demi tercapainya tujuan bagi setiap lembaga atau organisasi tersebut (**Mulyadi, 2013**). Hal ini dikarenakan, gaya kepemimpinan transformasional dilakukan dengan cara mengubah kesadaran, membangkitkan semangat serta menginspirasi bawahan atau anggota untuk dapat mengeluarkan setiap usaha yang bisa dilakukan dengan sungguh-sungguh agar tercapainya tujuan dari lembaga atau organisasi tersebut tanpa harus ditekan atau tertekan. Oleh sebab itu, maka gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan inspirasi serta motivasi bagi para pelaku pendidikan dilembaganya dengan cara mengembangkan profesionalitas dirinya.

Dengan demikian, dari uraian diatas maka artikel ini akan mengkaji secara lebih mendalam mengenai kepemimpinan transformasional pendidikan di era *society* 5.0 yang diharapkan dapat memberikan stigma kepada setiap individu yang bersangkutan atau ikut terlibat dalam sektor pendidikan, sehingga hal ini mampu meningkatkan kesadaran baik bagi pendidik maupun pemimpin pendidikan bahwa pentingnya pemberdayaan diri seorang pemimpin di era transformasional pendidikan 5.0.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian atau riset dari kepustakaan yang dikenal dengan istilah *library research*. Riset ini merupakan rangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, hingga mencatat serta mengolah bahan kajian dari perpustakaan tanpa harus melakukan riset lapangan. *Library research* menampilkan adanya argumentasi yang diperoleh dari berbagai kajian pustaka yang dihasilkan peneliti lain serta hasil pemikiran penulis yang mencantumkan kajian mengenai kepemimpinan transformasional pendidikan di era *society* 5.0. Data-data tersebut diperoleh dari berbagai sumber pustaka yang didapat dari jurnal-jurnal penelitian, laporan penelitian, buku serta makalah dan sejenisnya yang bersifat kepustakaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## A. Pembahasan

### 1. Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya tuntun, bina atau bimbing. Demikian pula, bahwa pemimpin juga dapat diartikan sebagai menunjukkan jalan yang baik atau benar (Ukas, 2010). Oleh sebab itu, kepemimpinan diartikan kaitan yang mengaitkan terhadap proses menggerakkan, memberikan tuntutan, binaan serta bimbingan dalam menunjukkan jalan dengan memberikan bentuk keteladanan, mengambil resiko dan mempengaruhi serta meyakinkan pihak lain. Berbagai makna dari kepemimpinan yang dimunculkan diantaranya, yakni sebagai berikut.

- a. Ralph Stogdill mengemukakan kepemimpinan merupakan bagian dari proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok dalam terorganisirnya rangkaian usaha untuk mencapai tujuan kelompok.
- b. Drs. Ngalm Purwanto juga mengatakan kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah tindakan atau perbuatan diantara perseorangan dan kelompok yang mengakibatkan baik individu maupun kelompok maju ke arah tujuan-tujuan tertentu.
- c. George R. Terry berpendapat “*leadership is the relationship in which one person or the leader, influence other to work together willingly on related task to attain that which the leader desires*” yang dimaknai bahwa kepemimpinan sebagai suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang-orang yang bersedia serta berusaha dalam mencapai tujuan bersama.
- d. Andrew Sikula mengatakan “*leadership in an administration process that involves directing the affairs and action of others*”. Selain itu, Koontz dan O’donnell yang juga mengemukakan kepemimpinan sebagai proses dari mempengaruhi sekumpulan individu untuk bersungguh-sungguh dalam meraih tujuan kelompoknya.
- e. Wexley dan Yuki juga mengartikan kepemimpinan mengandung makna dalam mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya serta merubah tingkah lakunya (Junaidah, 2018).

Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi perilaku individu serta keterampilan dalam membimbing beberapa individu lainnya untuk mengkoordinasikan serta mengarahkan segala maksud dan tujuan tertentu. Agar hal ini terlaksana dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka seorang pemimpin harus memiliki kelebihan yang memadai daripada orang disekeliling yang dipimpin olehnya. Oleh karena itu, dengan kelebihannya tersebut maka pemimpin dalam sebuah lembaga difasilitasi dengan adanya istilah tugas dan wewenang. Wewenang bagi seorang pemimpin merupakan hak untuk menggerakkan orang atau bawahannya supaya mampu mengikutinya dengan menjalankan tugas yang diperintahkan kepadanya. Sebagaimana hal itu kepemimpinan adalah salah satu kunci utama yang dapat dipergunakan dalam meningkatkan efektivitas kerja lembaga. Hal ini dikarenakan apabila seorang pemimpin tidak dapat menjalankan ataupun mengkoordinir semua

sumber daya yang ada maka akan muncul persoalan besar yang menyebabkan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga menjadi sulit untuk dicapai.

Secara umum kepemimpinan juga didefinisikan sebagai keterampilan dalam yang dimiliki oleh individu dalam mempengaruhi, mendorong, menuntun, mengajak, menggerakkan, mengarahkan serta memaksa orang atau sekumpulan individu untuk menerima pengaruh yang diberikan. Kepemimpinan juga bagian dari proses mempengaruhi seluruh kegiatan individu yang diorganisir menuju kepada penentuan serta kekuasaan dan bentuk dari keputusan. Kepemimpinan juga individu yang berada dalam kelompok dengan pemberian tugas serta pengarahan bentuk pengorganisasian yang sesuai dengan aktivitas individu tersebut. Menurut Ralp M. Stogdill bahwa kepemimpinan yaitu mempengaruhi aktivitas kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan serta pencapaian tujuan. Sondang P. Siagian juga mengatakan kepemimpinan adalah motor atau daya penggerak setiap sumber dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Selain itu, Mardjin Syam juga berpendapat kepemimpinan adalah sebagai keseluruhan tindakan yang gunanya untuk mempengaruhi serta mengingatkan individu dalam usaha bersama dalam mencapai tujuan dengan definisi yang lebih lengkap dan dapat dikatakan juga kepemimpinan bagian dari proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang telah terorganisir dengan tujuan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sallis, 2017).

Dari uraian diatas, kepemimpinan pendidikan adalah keterampilan dalam menggerakkan pelaksanaan pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan mengandung arti yang mendalam bahwa lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung serta sekaligus menjelaskan pula sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh kepemimpinan tersebut. Dengan demikian, artinya kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan atau disusun tujuannya mampu tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan pendidikan adalah bagian penting dari manajemen pendidikan yang meliputi merencanakan serta mengorganisasi. Namun, peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi bukti bahwa pemimpin adalah manajer yang lemah apabila perencanaannya tidak baik sehingga menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Menyikapi hal itu, maka dalam menghadapi tantangan globalisasi kompetisi global sangat ketat dan tajam. Definisi kepemimpinan diartikan sebagai (a) proses yang mana individu mengembangkan kemampuan, sikap serta bentuk tingkah laku lainnya dimasyarakat tempat individu hidup, (b) proses yang menjadi pengaruh lingkungan terpilih serta terkontrol sehingga mengalami perkembangan keterampilan sosial individu yang optimal.

Berbeda dengan lembaga lainnya, bahwa lembaga pendidikan adalah bentuk organisasi moral yang berbeda dengan bentuk organisasi lainnya. Sebagai suatu organisasi, maka kesuksesan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan pendidikan, namun juga oleh tenaga kependidikan lainnya yang berproses pada lembaga itu sendiri. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam

membimbing, mengarahkan serta menggerakkan individu lainnya untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, dalam mewujudkan hal tersebut pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya yakni mengarahkan banyak individu terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain bahwa tercapai atau tidaknya tujuan pada suatu lembaga organisasi sangat tergantung pada pimpinannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah bagian dari kesiapan serta keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan proses mempengaruhi, mendorong, serta membimbing dan menggerakkan individu lain yang ada kaitannya dengan pelaksanaan serta pengembangan pendidikan dan pengajaran agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.

## 2. Fungsi Kepemimpinan Pendidikan

Diantara fungsi kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh Soekarto Indrachrudi terbagi menjadi dua, diantaranya sebagai berikut.

- a. Fungsi yang bertalian, yakni diartikan sebagai tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin berfungsi memikirkan serta merumuskan secara teliti tujuan kelompok dan menjelaskan para anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut. Pemimpin berfungsi untuk memberikan dorongan kepada para anggota kelompok untuk dapat menganalisa situasi dan kondisi yang dirumuskan secara terencana dengan harapan yang baik. Oleh sebab itu, pemimpin berfungsi dalam membantu para individu kelompoknya untuk memberikan berbagai keterangan yang dapat dipertimbangkan secara sehat. Seorang pemimpin memiliki kesempatan dalam menggunakan minat bakat para anggota kelompok.
- b. Fungsi yang bertalian dengan tujuan bahwa suasana pekerjaan yang sehat serta menyenangkan. Pemimpin berfungsi memupuk serta memelihara kebersamaan dalam kelompok. Selain itu, bahwa pemimpin berfungsi untuk dapat mengusahakan tempat bekerja menjadi suasana yang menyenangkan. Hal ini dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan memupuk kegembiraan serta semangat bekerja dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, Davis Krench juga mengemukakan fungsi dari seorang pemimpin adalah sebagai seorang perencana, pelaksana, penyusun kebijakan, serta tenaga ahli lainnya dalam mewakili kelompoknya. Fungsi pemimpin juga dalam suatu organisasi tidak dapat dibantah yakni adanya satu hal yang penting mengenai keberadaan serta kemajuan organisasi yang bersangkutan. Fungsi kepemimpinan juga meliputi fungsi administrasi yang diartikan sebagai bentuk formulasi disusunnya sebuah kebijakan. Selain itu, fungsi sebagai top manajemen yang artinya pemimpin dapat dijadikan sebagai manajer dalam mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling* dan hal lain sebagainya (Rusman, 2017).

Namun demikian, upaya dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif juga seharusnya dijalankan sesuai dengan fungsinya. Maka dari itu, hal ini berkaitan langsung dengan situasi sosial serta kehidupan masing-masing individu dengan mengisyaratkan setiap pemimpin berada didalam bukan berada diluar situasi tersebut. Hadari Nawawi memiliki dua dimensi, yakni (a) dimensi yang berkaitan dengan tingkat keterampilan dalam mengarahkan tindakan serta kegiatan pemimpin yang tampak dari tanggapan orang-orang yang dipimpinnya, (b) dimensi yang erat kaitannya dengan tingkat dukungan serta keterlibatan individu yang dipimpin dengan melaksanakan tugas pokok kelompok dalam sebuah organisasi yang dijabarkan serta diterapkan melalui keputusan dan kebijakan. Dari kedua dimensi tersebut, maka secara umum fungsi kepemimpinan dibedakan menjadi lima, yakni sebagai berikut.

- a. Fungsi Instruktif, yang diartikan sebagai komunikator dalam menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan serta melaporkan hasilnya, dimana (tempat mengerjakan perintah) hal ini agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi dari individu yang dipimpinnya hanyalah melaksanakan perintah.
- b. Fungsi Konsultatif, maksudnya adalah pemimpin menggunakan fungsi konsultatif adalah komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usahanya menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan serta berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- c. Fungsi Partisipasi yakni pemimpin berusaha dalam mengaktifkan individu-individu yang dipimpinnya baik dalam mengambil keputusan maupun pelaksanaannya. Yang mana anggota kelompok memperoleh kesempatan dalam berpartisipasi melaksanakan aktifitas yang dijabarkan tugasnya sesuai porsi masing-masing.
- d. Fungsi Delegasi, didefinisikan bahwa pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat serta menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan dalam melimpahkan wewenang dengan mampu melaksanakannya secara baik dan penuh tanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini ditujukan untuk dapat diwujudkan karena adanya kemajuan serta perkembangan kelompok yang tidak mungkin akan diwujudkan oleh seorang pemimpin.
- e. Fungsi Pengendalian, hal ini diasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif harus dapat mengatur aktifitas anggotanya secara terarah serta terkoordinasi efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi serta pengendalian tersebut, maka pemimpin dapat mewujudkannya melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan (Sharma, 2018).

Dari uraian diatas, maka fungsi kepemimpinan diartikan sebagai sebuah usaha dalam mempengaruhi serta mengarahkan karyawan untuk bekerja keras dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, dari fungsi kepemimpinan maka yang dipahami adalah bahwa sebuah kepemimpinan bukan yang pertama letaknya pada kedudukan organisasi melainkan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin.

### 3. Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Pada realitanya bahwa pemimpin dalam melaksanakan segala proses kepemimpinannya menjadi pembeda antara pemimpin yang satu dengan lainnya. Sebagaimana yang dikatakan menurut G.R. Terry bahwa tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6, diantaranya sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*), hal ini diartikan bahwa segala sesuatu tindakan itu dilakukan dengan mengadakan cara kontrak pribadi. Hal ini dilakukan pemimpin secara langsung atau pribadi yang dilakukan oleh pemimpin bersangkutan.
- b. Kepemimpinan non-pribadi (*non personal leadership*), yakni segala sesuatu dalam bentuk kebijaksanaan dengan dilaksanakannya melalui bawahan atau media yang dilakukan secara non-pribadi baik itu rencana maupun sebuah perintah.
- c. Kepemimpinan otoriter (*autoritarian leadership*), yakni dimaknai sebagai sesuatu hal yang bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Sebagaimana ia bekerja dalam peraturan yang berlaku secara ketat dan intruksinya yang harus ditaati.
- d. Kepemimpinan demokratis, yakni adanya anggapan pada dirinya sebagai bagian dari kelompok yang berusaha bertanggung jawab mengenai terlaksananya tujuan bersama. Hal ini dilakukan agar setiap anggota dapat bertanggung jawab, maka anggota keseluruhan ikut serta dalam segala kegiatan, mulai dari perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, serta bentuk penilaian. Sebagaimana kepemimpinan demokratis yang dimaknai bahwa setiap anggota bagian dari potensi berharga dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.
- e. Kepemimpinan paternalistis (*paternalistic leadership*), hal ini diungkapkan sebagai kepemimpinan dengan karakteristik dalam mempengaruhi hal yang bersifat kebabakan guna kaitannya dengan pemimpin dan kelompok, yang mana tujuan dari tipe kepemimpinan ini adalah melindungi serta memberikan arah halnya seorang bapak kepada anaknya.
- f. Kepemimpinan bakat (*indogenous leadership*), kepemimpinan ini timbul dari adanya sekumpulan individu informal dalam berlatih dengan adanya penerapan sistem kompetisi, sehingga hal ini menimbulkan klik-klik dari para kelompok yang bersangkutan sebagaimana yang biasanya muncul pemimpin memiliki kelemahan diantara yang ada dalam kelompok dalam bidang keahliannya (Sagala, 2018).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin bermunculan dalam berbagai cara, seperti pemimpin tersebut memiliki sifat rendah hati, keras kepala serta terus terang untuk dapat meyakinkan. Sebagaimana yang diartikan



bahwa gaya kepemimpinan adalah bagian dari apa yang dirasakan orang lain dari seorang pemimpin. Hal ini merupakan corak atau gaya individu pemimpin yang sangat memiliki pengaruh terhadap efektivitas pemimpin. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan motivasi kerja pada bawahan sehingga bawahan akan merasa puas, pun sebaliknya kesalahan dalam gaya kepemimpinan berakibat kegagalan kepemimpinan seseorang pada organisasi tersebut.

## **B. Hasil Pembahasan**

### **1. Model Kepemimpinan Transformasional Pendidikan**

Kepemimpinan merupakan bagian dari proses dalam memberikan arti pengarahan yang bermakna dalam usaha yang kolektif dan mengakibatkan kesedihan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai tujuan sarasannya (Wijayaningsih, 2018). Tugas pemimpin dalam menjalan misinya tidaklah mudah, oleh karena itu dalam menjalankan misi tersebut pemimpin harus memiliki persyaratan untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diembannya dalam memenuhi tujuan dari organisasi yang dipimpinya. Dengan demikian, terdapat beberapa karakteristik yang sifatnya dianggap ideal harus dimiliki bagi setiap pemimpin, yakni sebagai berikut.

- a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengendalikan lembaganya.
- b. Memfungsikan keistimewaan yang lebih dibandingkan idnvidu lainnya.
- c. Memiliki karisma serta wibawa dihadapan individu lainnya.
- d. Konsekuen adanya kebenaran serta tidak mengikuti hawa nafsu.
- e. Bermusyawarah dengan para pengikut dengan meminta pendapat serta pengalaman pengikut.
- f. Power dan pengaruh dapat memerintah serta mencegah adanya seorang pemimpin yang harus melakukan kontrol pengawasan dari pekerjaan anggota yang meluruskan kekeliruan serta mengajak dalam berbuat kebaikan untuk mencegah hal kemunkaran.
- g. Bersedia mendengarkan nasihat dari orang lain, karena nasihat dari orang sekitar jarang sekali diperoleh.

Dengan demikian, bahwa paradigma atau stigma yang terjadi berdasarkan hasil motivasi pribadi dan sikap yang memiliki pengaruh kuat untuk membangun dirinya dalam berorganisasi. Menurut Stephen R. Covey bahwa prinsip bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Sebagaimana prinsip adalah bagian sumber utama dari pendukung kehidupan yang ditampilkan. Oleh karena itu, karakteristik dari seorang pemimpin didasari pada prinsip-prinsip, diantaranya yakni.

- a. Individu yang belajar seumur hidup, yakni ditempuh melalui pendidikan formal namun juga bisa diluar itu. Misalnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi serta mendengar. Selain itu, memiliki pengalaman yang baik maupun buruk sebagai sumber belajar.
- b. Orientasi pelayanan, yang artinya sikap melayani bukan dilayani.

- c. Energi yang positif, artinya seorang pemimpin harus dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap individu lainnya.
- d. Percaya pada orang lain, hal ini diartikan sebagai seorang pemimpin sudah semestinya percaya terhadap bawahan sehingga sikap yang sedemikian mampu mempertahankan pekerjaan dengan cara yang baik serta diiringi adanya rasa kepedulian.
- e. Keseimbangan dalam kehidupan, maksudnya adalah seorang pemimpin mampu menyeimbangkan tugasnya. Hal ini diorientasikan kepada prinsip kemanusiaan serta keseimbangan diri antara kerja dan olahraga, istirahat, serta rekreasi. Keseimbangan juga diartikan menyeimbangkan kehidupan antara dunia dan akhirat.
- f. Sinergi yakni satu kerja kelompok yang memberikan arti lebih efektif saat bekerja secara individual. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mampu bersinergi dengan setiap orang atasan, staf, serta teman sejawatnya.
- g. Memandang arti hidup sebagai tantangan.
- h. Mengembangkan diri, yakni diartikan seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri dalam mencapai keberhasilan yang tinggi. Hal ini menjadi orientasi proses dalam mengembangkan diri sebagaimana komponen yang terkait yakni (a) pemahaman materi, (b) memperluas materi melalui belajar dan pengalaman, (c) mengajar materi kepada orang lain, (d) mengimplementasikan prinsip yang ada, (e) memonitoring hasil, (f) merefleksikan hasil, (g) menambahkan pengetahuan baru mengenai materi yang diperlukan, (h) pemahaman baru, (i) menjadi diri sendiri (**Robbins, 2017**).

Dari uraian diatas, maka kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yakni kepemimpinan (*leadership*) diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, serta mempengaruhi individu lain dalam mencapai tujuan, sedangkan transformasional didefinisikan sebagai perubahan yang dilakukan dengan bentuk lain yang berbeda. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin terhadap para pengikutnya. Formulasi dari teori kepemimpinan transformasional diantaranya yakni karisma dan stimulasi intelektual, serta adanya bentuk perhatian yang individualisme. Sebagaimana yang dicontohkan kepala sekolah dalam mengaplikasikan teori sumber daya baik manusia maupun non manusia sebagaimana tujuan sekolah yang dikemukakan oleh Sudarwan Danim.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang pemimping dan pengikutnya saling berupaya meningkatkan moralitas dan motivasi ke arah yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran bagi para pengikut dengan menyerukan cita dan nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan serta kemanusiaan bukan atas dasar emosi yang menimbulkan rasa keserakahan, kecemburuan dan

kebencian. Sebagaimana hal tersebut, maka model kepemimpinan transformasional perlu diterapkan dalam dunia pendidikan dikarenakan hal ini salah satu solusi krisis yang seharusnya dimiliki dalam jati diri pemimpin khususnya pada sektor pendidikan. Olga Epitropika mengemukakan adanya 6 hal kepemimpinan transformasional yang penting bagi suatu organisasi, diantaranya yakni.

- a. Secara signifikan meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi.
- b. Secara positif hal ini mengaitkan hal nya dengan orientasi pemasaran dalam jangka panjang serta bentuk kepuasan pelanggan.
- c. Membangkitkan komitmen dari para anggota terhadap organisasi.
- d. Meningkatkan kepercayaan para pekerja dalam manajemen serta perilaku keseharian organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja melalui dalam pekerjaan serta pemimpin.
- f. Mengurangi tingkat stres dari para pekerja dengan meningkatkan kesejahteraan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut maka implementasi model kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal yang berkaitan pada nilai agama, ideologi negara yang menyesuaikan dengan nilai terkandung dalam sistem organisasi atau instansi bersangkutan serta menggali budaya seperti apa sistem pendidikan yang menjadi sebuah sub sistem dalam memperhatikan sistem yang lebih besar berada di atasnya pada sistem suatu negara. Dengan demikian, Golmen mengemukakan kepemimpinan *transforming* yaitu kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri mengenai emosionalnya, manajemen diri sendiri, serta kesadaran sosial dalam manajemen hubungan pekerjaan. Oleh sebab itu, pola perilaku kepemimpinan yang seperti ini menjadi pengaruh positif terhadap bawahannya dalam membentuk nilai keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Di Era *Society 5.0***

Dalam penggunaannya maka teknologi dan informasi dalam berbagai sektor adalah tanda dari sebuah Negara Indonesia yang memasuki era revolusi industri 4.0. Sebagaimana yang dikatakan Schwab bahwa revolusi industri 4.0 secara fundamental merupakan cara mengubah hidup individu dalam berinteraksi satu dan yang lainnya. Sebagaimana bahwa penggabungan dari teknologi otomisasi dan teknologi *cyber* menyebabkan kegiatan industri dalam menghasilkan bisnis digital dengan tujuan keefisienan dan keefektifitasan. Hal ini bahwa teknologi adalah bagian dari hidup masyarakat yang tidak terlepas karena hadirnya berbagai aplikasi online yang ada seperti halnya tokopedia, halodoc, mobile banking dan sebagainya. perkembangan teknologi menjadi hal yang begitu pesat hingga menjadi tantangan besar bagi dunia, khususnya Indonesia pada sektor pendidikan.

Perubahan cara berpikir dan cara kerja manual yang menjadi otomatis dengan adanya mesin menjadi salah satu bentuk kemajuan teknologi (Nadeak, 2019). Sebagaimana kemudahan dalam mengakses informasi, interaksi dan konektivitas yang tanpa batas, serta perkembangan sistem digital dengan munculnya *artificial intelligence* sebagaimana teknologi visual menantang pendidikan Indonesia dalam berbenah diri untuk bertransformasi.

Pendidikan Indonesia dituntut dapat menyaipkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian khusus untuk mampu menggunakan keahliannya dalam bersaing menghadapi perkembangan revolusi industri 4.0 yang penuh tantangan.

Perkembangan era industri menjadi tantangan tersendiri khususnya pada sektor pendidikan. Sebagaimana hal tersebut para pengambil kebijakan mau tidak mau harus mampu menyaipkan diri dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, kompleksitas ini harus dibarengi dengan adanya kemampuan yang memadai bagi seluruh komponen masyarakat. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Dewey pendidikan adalah salah satu upaya dalam memenuhi kebutuhan yang dijadikan sebagai fungsi sosial untuk membimbing pertumbuhan dalam mempersiapkan serta membuka dan membentuk disiplin hidup. Oleh sebab itu, fungsi pendidikan dapat dicapai melalui transmisi dalam bentuk pendidikan formal maupun nonformal.

Dewasa ini, era *society* 5.0 diperkenalkan oleh Jepang yang membuat strategi atau solusi baru dalam menanggapi revolusi industri 4.0 yang seakan menimbulkan degradasi manusia. Society 5.0 dimaksudkan untuk mengantisipasi era industri 4.0 yang mana peran masyarakat dianggap kurang memadai. Oleh sebab itu, era *society* 5.0 adalah bagian dari konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) yang berbasis teknologi (*technology based*). Perkembangan teknologi yang begitu pesat dengan peran manusia tergantikan oleh kehadiran robot cerdas yang dianggap dapat mendegrasi peran manusia. Sebagaimana hal ini, melalui *society* 5.0 kecerdasan buatan digunakan dalam mengubah semua data bagi aspek kehidupan. Dengan demikian, bagi Indonesia yang memiliki jumlah penduduk besar dengan penyebaran ilmu pengetahuan dan pendidikan yang tidak merata, sehingga *society* 5.0 menjadi faktor pelengkap keberhasilan dalam mengimplementasikan dengan baik.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki karakter yang demokratis, aspiratif, serta membangun budaya partisipatif terhadap semua warga sekolah. Perilaku dan tindakan kepala sekolah selayaknya menjadi teladan bagi para pendidik. Oleh sebab itu, dengan keyakinan diri yang kuat maka kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang transformasional dapat hadir dalam menghadapi berbagai persoalan dalam pembelajaran, menerima saran dan kritikan dari orang lain demi perbaikan dalam peningkatan mutu. Dengan demikian, bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin transformasional harus dapat membangun kerjasama yang baik antar warga sekolahnya untuk dapat mencapai visi dan misi sekolah. Hal ini harus disadari oleh kepala sekolah bahwa pencapaian visi, misi serta tujuan sekolah tidak akan dapat dicapainya seorang diri, namun perlu dukungan dari para pihak terkait. Visi dan misi yang ada disusun bersama untuk dipahami dan dilaksanakan hingga mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin transformasional membuka diri terhadap komunikasi yang positif dengan bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat membuka dialog jika terjadi perbedaan pendapat untuk mencari solusi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang ditemukan. Namun demikian juga, bahwa kepemimpinan transformasional juga harus mampu mengenali kebutuhan pendidik serta peserta didiknya yang dilakukan dengan

cara menjadi pendengar serta memberikan perhatian. Dengan demikian, kepala sekolah dalam kepemimpinan transformasional akan mengembangkan keterampilan serta keyakinan diri para pendidik, memberikan kesempatan bagi para pendidik untuk mengelola kelompok yang diciptakannya sendiri, memberikan kesempatan bagi para pendidik dalam mengakses informasi yang sensitif menghilangkan pengendalian yang tidak diperlukan serta membangun sebuah budaya sekolah yang mendukung dalam memberikan kewenangan (Yufita, 2020).

Kepemimpinan transformasional dalam hal ini memberikan inspirasi pada anggotanya untuk dapat mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak pernah terbayangkan. Kepemimpinan transformasional akan menantang para pendidik dalam mencapai standar yang tinggi dalam pendidikan. Kepala sekolah yang transformatif tentu dapat memberikan motivasi serta memompa semangat guru dan tenaga kependidikan disekolah. Dengan demikian, dalam mempengaruhi dan menggerakkan para pendidik serta karyawan agar dapat mendukung setiap program sekolah, kepala sekolah dengan upaya kepemimpinan transformasional yang menimbulkan perilaku serta tindakan yang menjadi sebuah keteladanan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan dirinya sebagai pembelajar yang akan terus berupaya untuk belajar mengenai hal-hal baru serta membuka diri terhadap perubahan dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman yang ada. Dengan demikian, maka kepala sekolah yang transformasional akan memiliki kemampuan dalam mengatasi kompleksitas, ambiguitas, ketidakpastian sehingga dapat menjadi pemimpin yang visioner. Oleh karena itu, maka pemimpin yang dalam hal ini kepala sekolah dengan sikap transformatif yang dimilikinya akan memiliki semangat juang yang dapat mengubah serta memperbaiki proses pembelajaran di sekolah. Artinya, kepala sekolah diharapkan dapat menjadikan sekolah yang dipimpinnya unggul serta memiliki prestasi.

## KESIMPULAN

Adanya transformasi pendidikan menuntut para pemimpin untuk melakukan perubahan tidak terkecuali pada sektor pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi bagian yang mempengaruhi pola pikir para pemimpin untuk dapat mengubah dengan menumbuhkan sikap hormat para anggotanya, selain itu bahwa hal ini juga dapat mengubah ekspektasi dari para anggotanya dalam meningkatkan kepercayaan dan kemampuan diri. Kepala sekolah yang dalam hal ini adalah seorang pemimpin dari lembaga pendidikan menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 dengan strateginya masing-masing. Dengan demikian, hal ini menjadi tanggung jawab dari semuanya untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan sehingga kualitas pendidikan yang ada tidak menjadi tertinggal dan memiliki daya saing. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi hal terbesar untuk dibenahi. Sebagaimana di era revolusi industri 4.0 yang diisukan hilangnya peran manusia dalam berbagai hal maka dimunculkan era *society* 5.0 yang diharapkan dapat menyeimbangi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dengan sikap yang transformasional dapat menumbuhkan pemahaman yang dilakukan melalui pemberdayaan diri sendiri dengan cara membaca berbagai kajian literatur mengenai kepemimpinan transformasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Junaidah. (2018). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan. FITK UIN Raden Intan Lampung , 105-106.
- Mulyadi. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang: UIN Maliki Press.
- Mursidi, A., Kamal, M., Noviandari, H., Agustina, N., & Nasyafiallah, M. H. (2021). Virtual boarding school education management. *Linguistics and Culture Review*, 5(S3), 1054–1066. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS3.1790>
- Mursidi, A., Rumawan Salain, P., Anom Kumbara, A. A. N., & Wiasti, N. M. (2019). IDEOLOGY OF KIAI IN EDUCATION AT SMAN OF DARUSSHOLAH SINGOJURUH, DISTRIC SINGOJURUH – BANYUWANGI PROVINCE OF EAST JAVA. *E-Journal of Cultural Studies*. <https://doi.org/10.24843/cs.2019.v12.i02.p03>
- Nadeak. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. Jakarta: UKI Press.
- Octavia, S. (Jakarta). Sikap dan Kinerja Guru Profesional. 2019: Deepublish Publisher.
- Rivai. (2015). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2017). Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sagala. (2018). Pendekatan dan Model Kepemimpinan . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sallis, E. (2017). Total Quality Management In Education. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sharma. (2018). Teacher In A Digital Era. *Global Journal Of Computer Science and Technology* , 97.
- Ukas, M. (2010). Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi. Bandung: Ossa Promo.
- Widiyanti. (2012). Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijayaningsih. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* , 197-201.
- Yufita. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Guru Dalam Transformasi Pendidikan 4.0. *Jurnal Dinamika Pendidikan* , 213.