

Model Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional Serta Aplikasinya dalam Pendidikan Islam

Zaky Mubarak¹, Sunarto²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Jl. Raya Tlogomas No.246, Babatan, Tegalondo, Kec. Lowokwaru,
Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: zacky.y2z@gmail.com

Abstract. *This research is a literature review that examines various literature on the implications of transformational and transactional leadership. The purpose of this study is to determine the implementation of transformational and transactional leadership for Islamic educational institutions, as well as the similarities and differences in transformational and transactional leadership behaviors. The method used in this study is library research, using a qualitative approach with a rational approach method. The findings of this study show that transformational and transactional leadership have implications for each individual's commitment to organizational values and goals. Transformational leadership builds long-term relationships, while transactional leadership builds short-term relationships with subordinates based on shared goals and rewards are given when subordinates are able to achieve goals. Instead, sanctions are given if the objectives cannot be achieved. Creative and innovative behavior is not the main thing, but the status quo is considered important. Islamic education leaders can combine these two models to create a balance between innovation and achievement of results.*

Keywords: *Leadership Style, Islamic Religious Education, Transformational Leadership, Transactional Leadership.*

Abstrak. Penelitian ini adalah tinjauan literatur yang mengkaji berbagai literatur tentang implikasi kepemimpinan transformasional dan transaksional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap Lembaga Pendidikan Islam, serta persamaan dan perbedaan perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka (*Library Research*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pendekatan rasional. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki implikasi terhadap komitmen masing-masing individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional membangun hubungan jangka panjang, sedangkan kepemimpinan transaksional membangun hubungan jangka pendek dengan bawahan berdasarkan tujuan bersama dan penghargaan diberikan ketika bawahan mampu mencapai tujuan. Sebaliknya, sanksi diberikan jika tujuan tidak dapat dicapai. Perilaku kreatif dan inovatif bukanlah hal utama, namun status quo dianggap penting. Pemimpin pendidikan Islam dapat memadukan kedua model ini untuk menciptakan keseimbangan antara inovasi dan pencapaian hasil.

Kata kunci: Kepemimpinan; Pendidikan Agama Islam, Kepemimpinan Transformasional; Kepemimpinan Transaksional;

1. LATAR BELAKANG

Semua aspek kehidupan manusia memaksa adanya perubahan, dan pendidikan adalah salah satunya. Pendidikan harus dapat menangani berbagai kesulitan dan masalah yang muncul sebagai akibat dari perubahan tersebut. Pemimpin yang visioner, transformatif, dan inovatif selalu mengelola sistem pengelolaan manajemen yang berkualitas, yang nantinya akan menghasilkan tata kelola pendidikan yang berkualitas (Nahdiyyah & Maunah, 2021). Pilihan model kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk

mengoptimalkan kerja manajerial di dunia pendidikan, karena masalah semakin kompleks di dunia pendidikan yang berkembang di era modern saat ini.

Model kepemimpinan yang kuat dan berkarakter sangat diperlukan dalam lembaga pendidikan yang semakin berkembang dan modern (Wahid et al., 2018). Model kepemimpinan tersebut dibutuhkan untuk mengoptimalkan organisasi sesuai dengan prinsip manajemen pendidikan yang tepat (Fadilah & Hamami, 2021). Keberhasilan lembaga pendidikan yang dikelola oleh seorang pemimpin tidak hanya menghasilkan keluaran yang baik, baik dari segi kualitas maupun produktivitasnya, tetapi juga semua komponen dan anggota terlibat aktif dalam keorganisasian.

Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, para pemimpin harus mengarahkan kegiatan, membuat pilihan, dan mengelola sumber daya organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai pengatur dan pengelola organisasi (Munif et al., 2023). Selain itu, para pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menegakkan cita-cita, menginspirasi orang untuk terlibat, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang menumbuhkan kreativitas dan kerja sama tim (Marce et al., 2020). Pentingnya kepemimpinan yang efektif akan memunculkan motivasi dan mampu mengarahkan setiap *stakeholder* agar dapat mengambil peran secara optimal dalam mencapai tujuan Pendidikan (Howell et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi terkait pemahaman tentang hakikat dan konsep dasar kepemimpinan transformasional dan transaksional serta pengaplikasiannya dalam Pendidikan Islam. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman teori dan praktik kepemimpinan transformasional dan transaksional, khususnya dalam Pendidikan Islam.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya kepemimpinan terdiri dari kemampuan setiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan semangat, bersedia bekerja sama, dan berdisiplin tinggi. Gaya kepemimpinan juga menciptakan kelompok yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Mulyadi, 2015). Gaya kepemimpinan ini akan menjadi contoh yang dapat diikuti oleh bawahan organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi sambil meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Burns, seorang ilmuwan, memberikan pengaruh besar pada teori gaya kepemimpinan. Dalam konteks ini, dia

membedakan kepemimpinan transformasional dari kepemimpinan transaksional (Yulk, 2015).

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang berusaha keras untuk mengubah, menata, dan memperbaiki organisasi secara menyeluruh untuk mencapai kinerja yang lebih baik di masa depan. Adapun dalam gaya kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin menjelaskan fungsi dan tanggung jawab pengikutnya untuk mendorong mereka menuju tujuan yang jelas (Suwatno & Priansa, 2011).

Kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan layanan pendidikan di zaman saat lembaga pendidikan menghadapi banyak tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kemajuan teknologi, dan perubahan kebutuhan siswa. Meskipun di masa lalu, model kepemimpinan konvensional mungkin telah berhasil mencapai tujuan. Namun, karena keadaan pendidikan yang rumit dan berubah-ubah, pendekatan baru diperlukan. Kepemimpinan transformasional membawa perspektif baru dan tujuan transformasional untuk institusi Pendidikan (Al-Husseini et al., 2021).

Sebagai sebuah organisasi, lembaga pendidikan Islam sangat membutuhkan figur kepemimpinan yang efektif dan transformatif untuk melakukan perubahan yang nyata dalam mencapai tujuan demi kemajuan dan peningkatan mutu layanannya. Model kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang dapat menghasilkan perubahan yang baik bagi lembaga pendidikan Islam dalam memberikan layanan sosial dan Pendidikan (Harsoyo, 2022).

Sisi positif dari kepemimpinan transformasional akan menghasilkan hasil yang baik bagi mereka yang berada di bawahnya karena membantu mereka mengaktualisasi diri. Dalam model ini, seorang pemimpin dapat memotivasi timnya dengan memprioritaskan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi. Hal ini meningkatkan semangat kerja sama dan komitmen tim, yang mengarah pada peningkatan prestasi (Supriadi et al., 2021).

Banyak penelitian tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam suatu organisasi. Selain itu, para peneliti menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada kemajuan Pendidikan. Studi Purwanto et al. (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja bisnis. Selain itu, kepemimpinan transformasional memengaruhi perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, semakin baik praktik kepemimpinan transformasional, semakin inovatif anggota staf.

Studi yang lainnya Marliyani et al. (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional akan lebih efektif dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi semua komponen lembaga pendidikan. Ini akan membantu mencapai tujuan dan visi lembaga pendidikan PAUD. Kepemimpinan transformasional dapat berpotensi meningkatkan komitmen guru. Selain itu, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mengembangkan organisasi dan individu menjadi lebih unggul (Supriadi et al., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka (*Library Researc*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pendekatan rasional. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan melalui studi pustaka. Metode ini memanfaatkan sumber-sumber literatur yang bersifat teoretis, mencakup berbagai tulisan yang membahas tata cara kehidupan, peraturan, serta norma-norma yang diterapkan dalam suatu konteks sosial tertentu (Sugiyono, 2016). Data yang diperoleh dari berbagai referensi sumber-sumber yang akurat yang membahas tentang gaya kepemimpinan, kepemimpinan Transformasional, dan kepemimpinan transaksional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah bidang yang sangat fundamental bagi setiap organisasi, organisasi tanpa pemimpin yang efektif ibarat pesawat tanpa pilot, sedangkan pemimpin tanpa organisasi ibarat air tanpa wadah. Pemimpin dan organisasi adalah dua sisi dari satu koin, mereka saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi bawahan dan meningkatkan kinerja.

Organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga kemauan dan motivasi untuk belajar serta beradaptasi dengan perubahan di lingkungan eksternal. Dunia modern ditandai oleh perubahan yang sangat cepat dan masyarakat yang semakin kompetitif. Organisasi harus memiliki kapasitas untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah agar dapat mencapai keunggulan kompetitif.

Peran kepemimpinan inovatif sangat dibutuhkan untuk menghadapi ketidakpastian dalam lingkungan organisasi yang berubah. Ketidakmampuan untuk berinovasi meningkatkan risiko kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menciptakan iklim inovasi untuk

meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi (Alharbi, 2021). Organisasi didorong untuk mencari pemimpin yang efektif dan inovatif agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan sangat dinamis.

Oleh karena itu, komitmen sumber daya manusia adalah kata kunci untuk mencapai produktivitas dan daya saing organisasi di era digital saat ini. Komitmen sumber daya manusia terhadap nilai dan tujuan organisasi tidak lahir begitu saja, melainkan dibentuk dan difasilitasi oleh gaya kepemimpinan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan menjadi payung bagi pembentukan komitmen elemen manusia terhadap nilai dan tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam proses pembentukan komitmen organisasi, daya saing, dan keberlanjutan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses di mana individu/pemimpin mempengaruhi perilaku dan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mulyadi, 2015). Dapat juga dimaknai sebagai usaha untuk mengikutsertakan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh James McGregor Burns pada tahun 1978. Burns menganalisis kemampuan pemimpin untuk memahami inspirasi karyawan untuk komitmen dan etika (Seco & Teixeira, 2019). Sementara itu, Kazmi & Naaranoja (2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk mentransformasi kemampuan tenaga kerja, kinerja tim, dan potensi perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Penjelasan menurut Elshanti (2017), kepemimpinan transformasional merupakan usaha untuk memberdayakan bawahan atau orang lain untuk menyelesaikan tugas secara inovatif dan kreatif, bukan sekadar mempertahankan status quo. Adapun menurut Asrarudin et al. (2020), kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi kepada semua individu dalam organisasi yang dapat memberikan manfaat timbal balik antara individu dan organisasi secara konsisten dan berkelanjutan.

Pemimpin transformasional mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan kemitraan antara pemimpin dan bawahan. Hubungan timbal balik yang produktif seperti ini adalah hubungan emosional yang saling menguntungkan. Hubungan interaktif dengan bawahan atau orang lain membangun kepercayaan, loyalitas, menginspirasi, mengembangkan komitmen, dan pengendalian diri untuk mendorong kinerja organisasi.

Pemimpin transformasional dianggap sebagai pemimpin karismatik yang mampu mengarahkan dan memengaruhi bawahan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Choi et al., 2016). Pandangan yang relevan juga diajukan oleh Fauziyah (2017) bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan rasa percaya diri, harapan tenaga kerja, dan mengubah perilaku untuk memperkuat komitmen terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan hubungan antara pemimpin dan bawahan berdasarkan moral, inspirasi, dan kepercayaan untuk mencapai tujuan bersama.

Inilah sebabnya, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat membentuk identitas kelompok yang kuat, meningkatkan hubungan kerja sama, dan menjadi teladan bagi semua individu untuk membangun hubungan harmonis, saling menghormati, dan peduli di antara anggota kelompok guna menjadi kelompok yang produktif. Untuk tujuan itu, pemimpin transformasional harus memahami kebutuhan, nilai, dan aspirasi setiap individu untuk membentuk hubungan yang harmonis dan produktif antara individu demi mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi. Gaya kepemimpinan ini memberdayakan dan melibatkan bawahan dalam proses kreatif dan inovatif yang mendorong pertumbuhan dan perubahan, bukan hanya mempertahankan status quo (Syakhrani et al., 2023). Faktanya, kepemimpinan ini membangun kepentingan individu dengan kepentingan kolektif untuk mencapai tujuan melalui peningkatan moral, motivasi, dan kinerja. Tabel di bawah ini menyajikan karakteristik perilaku kepemimpinan transformasional.

Tabel 1. Karakteristik perilaku kepemimpinan transformasional

Visi yang menginspirasi	Pemimpin transformatif menciptakan visi yang menarik dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka berusaha untuk memberikan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukan
Perhatian terhadap pengikut	Pemimpin transformatif memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan individu pengikut, bertindak sebagai mentor dan pelatih. Mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan pengikut untuk pertumbuhan dan pencapaian
Komunikasi dua arah yang efektif	Komunikasi bersifat dua arah, menciptakan ruang untuk dialog, umpan balik, dan partisipasi aktif dari pengikut.
Kepemimpinan karismatik	Memiliki daya tarik yang kuat yang mampu menarik orang lain untuk mengikuti.

Mendorong inovasi dan perubahan	Membangkitkan semangat dan motivasi pengikut melalui komunikasi yang efektif, teladan, dan penghargaan atas prestasi, serta menekankan pada pengembangan kemampuan dan potensi individu pengikut.
---------------------------------	---

Kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi. Pemimpin transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai potensi penuh mereka. Dalam pendidikan agama Islam, pemimpin transformasional dapat berperan dalam menciptakan visi yang kuat untuk lembaga pendidikan, menginspirasi guru dan siswa untuk berkontribusi pada tujuan bersama, serta membangun lingkungan belajar yang positif dan inklusif. Pemimpin ini juga berupaya untuk mengembangkan karakter dan nilai-nilai spiritual di kalangan siswa, yang sejalan dengan ajaran Islam.

Implementasi kepemimpinan transformasional pada Lembaga Pendidikan Islam saat ini dapat dilakukan melalui beberapa langkah strategis yang berfokus pada pengembangan visi, komunikasi, dan partisipasi aktif. Tabel berikut menyajikan beberapa cara untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional di Lembaga Pendidikan Islam:

Tabel 2. Implementasi kepemimpinan transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Visi Pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islam	Pemimpin sekolah perlu menciptakan visi yang jelas dan inspiratif yang mencerminkan nilai-nilai pendidikan dan tujuan jangka panjang. Visi ini harus melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk memastikan bahwa semua pihak merasa memiliki tujuan bersama.
Mengembangkan program pengembangan karakter	Implementasi program yang berfokus pada pengembangan karakter dan nilai-nilai positif, seperti kejujuran, kerja keras, dan kepedulian sosial, sangat penting dalam kepemimpinan transformasional. Program ini dapat melibatkan kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan, dan workshop yang mendukung pengembangan karakter siswa.
Mendorong partisipasi aktif	Pemimpin transformasional harus mendorong partisipasi aktif dari semua anggota komunitas sekolah. Ini dapat dilakukan dengan melibatkan guru dan siswa dalam pengambilan keputusan, serta memberikan ruang bagi mereka untuk menyampaikan ide dan masukan. Keterlibatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap visi sekolah.
Inovasi dalam metode pembelajaran	Pemimpin sekolah dapat memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan menarik. Penggunaan platform digital untuk kolaborasi, pembelajaran jarak jauh, dan sumber

	daya pendidikan dapat membantu meningkatkan keterlibatan siswa dan mendukung pembelajaran yang lebih efektif.
Pembinaan berkelanjutan	Pemimpin transformasional harus memberikan dukungan kepada guru dalam pengembangan profesional mereka. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk berbagi praktik terbaik. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, mereka akan lebih mampu menginspirasi dan memotivasi siswa.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kemampuan pemimpin untuk memahami dan memenuhi kebutuhan bawahan setelah menyelesaikan tugas (Chiang & Wang, 2012). Peneliti lain Hamstra et al. (2014) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan di mana pemimpin mengharapkan tujuan bersama tercapai dan bawahan mengharapkan imbalan sebagai balasan atas kinerja pekerjaan. Sementara itu, Kateb & Ramanathan (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kemampuan untuk memberikan manfaat nyata dan tidak nyata kepada bawahan sebagai imbalan atas kinerja.

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin memotivasi bawahan dengan pendekatan perilaku positif atau negatif untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku positif adalah penghargaan atau pengakuan oleh pemimpin kepada bawahan atas pencapaian target yang disepakati, sementara perilaku negatif adalah sanksi atau hukuman yang diberikan kepada bawahan karena gagal mencapai tujuan. Dari pandangan yang lain Mugizi et al. (2019), kepemimpinan transaksional juga disebut sebagai gaya kepemimpinan manajerial, di mana pemimpin menekankan kepatuhan terhadap kesepakatan untuk mendapatkan imbalan dan hukuman.

Pemimpin transaksional bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dengan kata lain, gaya pemimpin ini membentuk hubungan dengan bawahan berdasarkan kepentingan jangka pendek. Pada prinsipnya, pemimpin transaksional menggunakan berbagai insentif untuk meningkatkan motivasi bawahan, imbalan dan hukuman adalah instrumen kinerja. Fokus dari gaya kepemimpinan ini adalah disiplin dan penyelesaian tugas.

Karakteristik utama dari kepemimpinan transaksional adalah hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan berdasarkan kesepakatan bersama. Pemimpin menentukan tujuan yang harus dicapai, jika tenaga kerja mampu mencapai tujuan tersebut maka ia akan diberi penghargaan dan sebaliknya jika tujuan tidak tercapai ia akan dihukum (Rodrigues & Ferreira, 2015). Kepemimpinan transaksional memiliki implikasi terhadap komitmen terhadap nilai-nilai tugas, bukan komitmen terhadap nilai dan tujuan

organisasi, tetapi meskipun demikian dapat mempengaruhi individu, kelompok, dan kinerja organisasi. Komitmen tenaga kerja terhadap tugas bersifat jangka pendek berdasarkan kesepakatan antara pemimpin dan bawahan. Kesepakatan kolektif ini berakhir ketika tujuan atau sasaran yang ditetapkan oleh kepemimpinan telah tercapai.

Karena hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat transaksional, fokus utama adalah hasil, semakin besar insentif atau pengakuan yang diberikan oleh pemimpin, semakin tinggi komitmen dan loyalitas bawahan (Mugizi et al., 2019). Dengan demikian, jika insentif atau penghargaan yang diberikan rendah maka komitmen dan loyalitas bawahan juga akan rendah, atau dengan kata lain, tingkat komitmen ditentukan oleh jumlah insentif yang dijanjikan/diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional membangun hubungan jangka pendek dengan bawahan berdasarkan tujuan bersama. Penghargaan atau insentif diberikan ketika bawahan mampu mencapai tujuan dan sebaliknya hukuman diberikan jika tujuan atau sasaran tidak dapat dicapai. Dalam hubungan semacam ini, kreativitas dan inovasi bukanlah prioritas, tetapi status quo menjadi penting. Tabel di bawah ini menyajikan karakteristik perilaku kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik perilaku kepemimpinan transaksional

Fokus pada pertukaran dan imbalan	Pemimpin transaksional beroperasi berdasarkan model pertukaran, di mana imbalan diberikan untuk kinerja yang baik dan hukuman diterapkan untuk kinerja yang buruk. Mereka lebih mementingkan hasil jangka pendek dan pencapaian tugas yang spesifik.
Berorientasi pada tugas dan tujuan	Fokus utama adalah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Prosesnya cenderung terstruktur dan terencana dengan baik.
Kepatuhan dan pengawasan	Pemimpin cenderung melakukan pengawasan dan evaluasi yang ketat terhadap kinerja pengikut untuk memastikan standar dipenuhi.
Menjaga status quo	Cenderung mempertahankan proses yang ada dan beroperasi dalam kerangka kerja yang sudah ada, tanpa banyak inovasi atau perubahan

Kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Dalam konteks pendidikan, pemimpin transaksional cenderung memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja pengikut. Gaya ini lebih menekankan pada pencapaian tujuan jangka pendek dan pengelolaan yang efisien. Pemimpin transaksional biasanya menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan arahan yang spesifik kepada anggota timnya. Dalam pendidikan agama Islam, kepemimpinan transaksional dapat dilihat dalam pengelolaan lembaga pendidikan

yang berorientasi pada pencapaian hasil akademik yang terukur, seperti nilai ujian dan prestasi siswa.

Kepemimpinan transaksional dalam pendidikan Islam dapat diimplementasikan dengan beberapa cara, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Implementasi kepemimpinan transaksional di Lembaga Pendidikan Islam

Penetapan tujuan yang jelas	Pemimpin harus menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk lembaga pendidikan. Ini termasuk visi dan misi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.
Sistem penghargaan dan sanksi	Implementasi sistem penghargaan bagi siswa yang berprestasi dan sanksi bagi mereka yang melanggar aturan. Misalnya, memberikan penghargaan untuk siswa yang menunjukkan peningkatan dalam akhlak dan prestasi akademis.
Fokus pada kinerja	Memastikan bahwa para guru dan siswa memahami ekspektasi mereka serta mendorong mereka untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pemimpin dapat melakukan evaluasi berkala untuk menilai kinerja.
Manajemen yang efisien	Menerapkan pendekatan manajerial yang efisien untuk mengelola sumber daya sekolah, termasuk waktu, tenaga pengajar, dan fasilitas.

Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Kepemimpinan transaksional dan transformasional secara konseptual berbeda tetapi saling terkait dan tidak bertentangan. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada pendekatan penghargaan dan hukuman, sementara kepemimpinan transformasional berdasarkan ikatan emosional. Cara mempengaruhi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh perilaku pemimpin. Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk memiliki perspektif baru terhadap masa depan yang menantang, sementara pemimpin transaksional mempengaruhi bawahan berdasarkan tujuan Bersama (Hamstra et al., 2014). Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengembangkan kompetensi intelektual bawahan, sementara kepemimpinan transaksional adalah kemampuan pemimpin untuk membangun kepatuhan berdasarkan kesepakatan bersama.

Menurut Djamaludin & Ali (2019) mengungkapkan bahwa tujuan dari kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah efektivitas dalam mengelola aktivitas untuk meningkatkan komitmen dan menghindari *turnover* atau keluar-masuknya karyawan. Mugizi et al. (2019) memberikan perspektif berbeda bahwa kepemimpinan transformasional menempatkan hubungan timbal balik, mengubah bawahan menjadi pemimpin sebagai agen moral, sementara kepemimpinan transaksional membangun hubungan dengan bawahan sesuai dengan prinsip manfaat bersama berdasarkan kontrak.

Tabel di bawah ini menyajikan persamaan dan perbedaan antara perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Tabel 5. Persamaan dan perbedaan perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional.

PERSAMAAN	PERBEDAAN	
	TRANSFORMASIONAL	TRANSAKSIONAL
Memotivasi dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan.	Mengarahkan dan membimbing bawahan untuk mengamati perubahan di masa depan.	Mengarahkan dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama.
Mengelola aktivitas secara efektif untuk meningkatkan komitmen, produktivitas, dan kinerja.	Mengembangkan potensi intelektual bawahan	Meningkatkan produktivitas jangka pendek
	Membangun hubungan yang saling menguntungkan.	Membangun hubungan berdasarkan tujuan bersama.
	Menciptakan pemimpin sebagai agen moral.	Meningkatkan motivasi dan produktivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transformasional memiliki implikasi terhadap komitmen jangka panjang dan berkelanjutan dari setiap individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, membangun hubungan emosional yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan, mengembangkan kemampuan intelektual bawahan, dan menciptakan pemimpin sebagai agen moral.

Adapun kepemimpinan transaksional membangun hubungan jangka pendek dengan bawahan berdasarkan tujuan bersama. Penghargaan diberikan ketika bawahan dapat mencapai tujuan, dan sebaliknya sanksi diberikan jika tujuan atau sasaran tidak dapat dicapai. Dalam hubungan semacam itu, perilaku kreatif dan inovatif bukanlah prioritas, tetapi status quo menjadi penting. Baik kepemimpinan transformasional maupun transaksional memiliki perilaku yang sama, yaitu memotivasi, membimbing, dan mengelola aktivitas secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengintegrasian kedua pendekatan ini dalam pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karakter dan pencapaian akademis. Pemimpin pendidikan Islam dapat memadukan kedua model ini untuk menciptakan keseimbangan antara inovasi dan pencapaian hasil.

6. DAFTAR REFERENSI

- Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative leadership: A literature review paper. *Open Journal of Leadership*, 10(3), 214–229. <https://doi.org/10.4236/ojl.2021.103014>
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: The mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Asrarudin, Purwana, D., & Madhakomala, R. (2020). Do transformational leadership, interpersonal communication, and career development have direct and indirect effects on diplomats' organizational commitment at the Ministry of Foreign Affairs Republic of Indonesia in Jakarta? *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(1), 59–73. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.04.01.05>
- Chiang, C.-F., & Wang, Y.-Y. (2012). The effects of transactional and transformational leadership on organizational commitment in hotels: The mediating effect of trust. *Journal of Hotel & Business Management*, 1(1). <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000103>
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Djamaludin, O. J., & Ali, J. (2019). The effect of transformational and transactional leadership on organizational commitment, turnover, and performance (at Baitul Maal Wat Tamwil, The Special Region of Yogyakarta). *IOSR Journal of Business and Management*, 21(3), 9–17. <https://doi.org/10.9790/487X-2103040917>
- Elshanti, M. (2017). Transformational leadership style and organizational learning: The mediate effect of organizational culture. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(6). <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000483>
- Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186–4197. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>
- Fauziyah, H. (2017). Manajemen kepemimpinan transformasional di bidang pendidikan terhadap kedisiplinan mutu pendidikan. *Realita*, 15(1).
- Hamstra, M. R. W., Van Yperen, N. W., Wisse, B., & Sassenberg, K. (2014). Transformational and transactional leadership and followers' achievement goals. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 413–425. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9322-9>
- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>

- Howell, J. L., Bullington, K. E., Gregory, D. E., Williams, M. R., & Nuckols, W. L. (2022). Transformational leadership in higher education programs. *Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies*, 3(1), 51–66. <https://doi.org/10.52547/johepal.3.1.51>
- Kateb, M., & Ramanathan, K. (2019). The impact of the transactional leadership style on employees' job satisfaction through the mediating role of communication competence in private universities of Syria. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(2), 8–15. <https://doi.org/10.9790/487X-2102040815>
- Kazmi, S. A. Z., & Naaranoja, M. (2013). Connecting individual differences in workforce to organizational creativity through transformational leadership for corporate transformational effectiveness! *Open Journal of Leadership*, 2(4), 73–77. <https://doi.org/10.4236/ojl.2013.24010>
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator dalam peningkatan kompetensi guru. *Dawuh: Islamic Education Jurnal*, 1(2).
- Marliyani, T., Margo Irianto, D., & Prihantini, P. (2023). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam optimalisasi implementasi Kurikulum Merdeka di sekolah dasar. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1). <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v8i1.3927>