

MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DALAM PENGELOLAAN SEKOLAH

Ribka Ginting, Yari Dwikurnianingsih², Herry Sanoto³

^{1,2,3}Magister Pendidikan Dasar Universitas Kristen Satya Wacana

1992024008@student.uksw.edu, yari.dwikurnianingsih@uksw.edu,

herry.sanoto@uksw.edu.

ABSTRACT

Leadership plays a strategic role in determining the success of educational organizations. The differences between transformational and transactional leadership have become an important area of study in understanding leadership effectiveness in schools. This study aims to analyze the conceptual differences between transformational and transactional leadership and to examine their relevance within the context of educational organizations. This research employs a descriptive qualitative approach using a literature review method. Data were collected through an in-depth review of books, scholarly journals, and previous research related to leadership theories. The data were analyzed using content analysis techniques to identify the characteristics, strengths, and implications of both leadership styles. The findings indicate that transformational leadership is more relevant to the educational context because it enhances motivation, commitment, innovation, and collaborative culture. Meanwhile, transactional leadership remains necessary, particularly in administrative management and short-term goal achievement. Therefore, a proportional integration of both approaches is considered an effective strategy to improve performance and the overall quality of educational organizations..

Keywords: transformational leadership, transactional leadership, educational organization, literature review.

ABSTRAK

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi pendidikan. Perbedaan karakteristik antara kepemimpinan transformasional dan transaksional menjadi kajian penting dalam memahami efektivitas kepemimpinan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional serta mengkaji relevansinya dalam konteks organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Data diperoleh melalui telaah berbagai buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas teori kepemimpinan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi untuk

mengidentifikasi karakteristik, keunggulan, serta implikasi kedua gaya kepemimpinan tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih relevan diterapkan dalam dunia pendidikan karena mampu meningkatkan motivasi, komitmen, inovasi, dan budaya kolaboratif. Sementara itu, kepemimpinan transaksional tetap dibutuhkan dalam aspek pengelolaan administratif dan pencapaian target jangka pendek. Dengan demikian, integrasi kedua pendekatan secara proporsional menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan mutu organisasi pendidikan.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, organisasi pendidikan, studi literatur.

A. Pendahuluan

Dalam kajian kepemimpinan modern sebagaimana dijelaskan oleh Peter G. Northouse dalam bukunya *Leadership Theory and Practice*, kepemimpinan transformasional dan transaksional dipahami sebagai dua pendekatan yang berbeda namun saling berkaitan dalam proses memengaruhi pengikut.

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan mentransformasi anggota organisasi agar melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama.

Dalam pendekatan ini, pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga membangun visi yang bermakna, menumbuhkan komitmen, serta

mendorong perkembangan moral dan motivasional pengikutnya. Pemimpin transformasional berupaya menjadi teladan yang dihormati, mampu menggerakkan semangat kolektif melalui komunikasi visi yang jelas, merangsang pemikiran kritis dan kreativitas, serta memberi perhatian terhadap kebutuhan dan potensi setiap individu secara personal.

Sebaliknya, kepemimpinan transaksional lebih berorientasi pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Relasi yang dibangun didasarkan pada kesepakatan mengenai target, standar kinerja, serta sistem penghargaan dan konsekuensi.

Dalam pendekatan ini, pemimpin menetapkan tujuan yang jelas, memantau pelaksanaan tugas, dan

memberikan imbalan apabila target tercapai atau melakukan koreksi ketika terjadi penyimpangan. Fokus utama kepemimpinan transaksional adalah menjaga stabilitas, keteraturan, dan efektivitas organisasi melalui sistem yang terstruktur. Pendekatan ini cenderung efektif dalam situasi yang membutuhkan kepastian prosedur dan pencapaian hasil jangka pendek. Walaupun sering dipertentangkan, kedua pendekatan tersebut pada dasarnya tidak saling meniadakan.

Northouse menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional berada dalam satu spektrum yang sama. Seorang pemimpin dapat menggunakan mekanisme transaksional untuk memastikan sistem berjalan dengan baik, sekaligus menerapkan pendekatan transformasional untuk membangun komitmen dan mendorong perubahan jangka panjang. Dalam konteks organisasi pendidikan, kombinasi keduanya menjadi penting.

Pemimpin sekolah perlu menetapkan aturan dan standar kinerja yang jelas, namun pada saat yang sama juga harus mampu menginspirasi guru dan tenaga

kependidikan untuk berkembang, berinovasi, dan berkontribusi secara lebih bermakna terhadap pencapaian visi pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan karakteristik kepemimpinan transformasional dan transaksional serta mengkaji relevansi penerapannya dalam konteks organisasi pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kedua pendekatan tersebut dapat diintegrasikan secara efektif guna meningkatkan kinerja, motivasi, dan komitmen anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional secara mendalam berdasarkan perspektif teoritis, bukan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik.

Melalui pendekatan deskriptif, peneliti berupaya menggambarkan secara sistematis karakteristik,

perbedaan, serta relevansi kedua gaya kepemimpinan tersebut dalam konteks organisasi pendidikan.

Metode yang digunakan adalah studi literatur (*library research*). Studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti buku referensi kepemimpinan, artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, prosiding, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan transaksional. Sumber-sumber tersebut diperoleh melalui database jurnal ilmiah, perpustakaan digital, dan referensi akademik yang kredibel sehingga memberikan landasan teoritis yang komprehensif dan beragam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses identifikasi, seleksi, dan klasifikasi literatur berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian. Literatur yang dipilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk menemukan konsep utama, persamaan dan perbedaan pandangan para ahli, serta implikasi praktis dalam konteks organisasi pendidikan. Untuk menjaga validitas data, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai pendapat dan hasil

penelitian dari beberapa referensi yang berbeda.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengkaji makna, mengelompokkan tema-tema utama, serta menyusun interpretasi secara sistematis dan logis.

Proses analisis dilakukan secara bertahap, mulai dari reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam, objektif, dan komprehensif mengenai kepemimpinan transformasional dan transaksional serta relevansinya dalam praktik organisasi pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil telaah berbagai literatur mengenai kepemimpinan transformasional dan transaksional, ditemukan bahwa kedua pendekatan tersebut memiliki kontribusi yang berbeda dalam pengelolaan organisasi.

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja anggota organisasi. Pemimpin dengan gaya ini mampu

membangun visi yang jelas, menumbuhkan rasa memiliki terhadap tujuan bersama, serta mendorong inovasi dan kreativitas. Dalam banyak penelitian, gaya transformasional dikaitkan dengan peningkatan kinerja jangka panjang dan perubahan organisasi yang berkelanjutan.

Sementara itu, kepemimpinan transaksional menunjukkan efektivitas dalam menjaga stabilitas dan keteraturan organisasi. Melalui sistem penghargaan dan pengawasan yang terstruktur, pemimpin dapat memastikan bahwa tugas dijalankan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Pendekatan ini cenderung memberikan hasil yang optimal dalam pencapaian target jangka pendek dan pengelolaan administratif yang membutuhkan kepastian prosedur.

Dalam konteks pendidikan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih dominan memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran, motivasi guru, dan budaya kolaboratif di sekolah. Lingkungan pendidikan yang dinamis dan berorientasi pada pengembangan manusia membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mengatur, tetapi

juga menginspirasi dan memberdayakan.

Guru sebagai tenaga profesional memerlukan dukungan moral, ruang untuk berinovasi, serta penghargaan terhadap pengembangan diri, yang semuanya merupakan karakteristik kepemimpinan transformasional.

Namun demikian, kepemimpinan transaksional tetap memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, khususnya dalam aspek manajerial seperti pengelolaan administrasi sekolah, evaluasi kinerja, penegakan disiplin, serta pencapaian standar mutu pendidikan. Tanpa sistem yang jelas dan pengawasan yang konsisten, visi yang inspiratif sekalipun akan sulit diwujudkan secara konkret.

Pembahasan

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional lebih cocok dan relevan untuk diterapkan sebagai pendekatan utama. Hal ini disebabkan oleh karakteristik organisasi pendidikan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, pembentukan karakter, serta peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Sekolah tidak hanya membutuhkan pengelolaan sistem, tetapi juga membutuhkan perubahan budaya, inovasi pedagogis, dan komitmen kolektif yang kuat. Semua aspek tersebut lebih selaras dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional.

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional sebaiknya tidak mengabaikan unsur-unsur transaksional. Pemimpin pendidikan yang efektif adalah mereka yang mampu mengintegrasikan kedua pendekatan secara seimbang.

Gaya transformasional dapat digunakan untuk membangun visi dan semangat perubahan, sedangkan gaya transaksional dapat digunakan untuk memastikan implementasi berjalan sesuai aturan dan target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dalam praktiknya dunia pendidikan lebih tepat menerapkan kepemimpinan transformasional sebagai fondasi utama, yang didukung oleh mekanisme transaksional untuk menjaga stabilitas dan efektivitas organisasi. Pendekatan yang seimbang ini memungkinkan terciptanya lingkungan pendidikan

yang inspiratif sekaligus dikelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J., & Day, D. V. (Eds.). (2018). *The nature of leadership* (3rd ed.). Sage Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). Sage Publications.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement. *Journal of*

Educational Administration,
38(2), 112–129.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.