



Ari Dwianto<sup>1</sup>  
 Hamzatul Munir<sup>2</sup>

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MANAJEMEN KURIKULUM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PENGEMBANGAN SEKOLAH

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dalam manajemen kurikulum dan dampaknya terhadap pengembangan sekolah. Data dikumpulkan dari berbagai literatur menggunakan metode library research. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kualitas pendidikan melalui beberapa aspek penting: (1) Menginspirasi dan memotivasi guru serta staf untuk mengadopsi praktik terbaik, (2) Mengembangkan kurikulum yang fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan siswa dan lingkungan, (3) Menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan inovatif, (4) Meningkatkan keterlibatan komunitas sekolah dalam pengembangan kurikulum. Kesimpulannya, kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, mendorong pengembangan profesional guru, meningkatkan partisipasi komunitas sekolah, dan membentuk visi serta misi yang jelas untuk sekolah, yang mengarah pada motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan guru serta meningkatkan keseluruhan kualitas pendidikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Kurikulum, Pengembangan Sekolah

### Abstract

This study aims to analyze transformational leadership in curriculum management and its impact on school development. Data were collected from various literature sources using the library research method. The results show that transformational leadership enhances educational quality through several key aspects: (1) Inspiring and motivating teachers and staff to adopt best practices, (2) Developing a flexible and adaptive curriculum to meet students' and environmental needs, (3) Creating a collaborative and innovative school culture, (4) Increasing school community involvement in curriculum development. In conclusion, transformational leadership significantly improves teaching and learning quality, promotes professional development for teachers, increases school community participation, and establishes a clear vision and mission for the school, leading to higher motivation and job satisfaction among teachers and overall improvement in educational quality.

**Keywords:** Transformational Leadership, Curriculum Management, School Development

### PENDAHULUAN

Pendidikan adalah fondasi utama bagi pembangunan bangsa yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, sekolah memegang peranan penting sebagai lembaga yang membentuk karakter dan kemampuan generasi muda. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal, diperlukan kepemimpinan yang efektif dalam manajemen kurikulum. Kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan modern, diyakini mampu memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan

<sup>1,2</sup>Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STIT NU Sumber Agung OKU Timur  
 Email: aridwianto@stitnuokutimur.ac.id. hamzatulmunir@stitnuokutimur.ac.id.

bersama. Menurut Suyanto (2017), kepemimpinan transformasional menekankan pada pengembangan visi, pemberdayaan staf, dan penciptaan budaya sekolah yang inovatif. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mendorong perbaikan berkelanjutan dalam semua aspek sekolah, termasuk manajemen kurikulum.

Lebih lanjut, Suyanto (2017) menegaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memfokuskan pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk kemajuan jangka panjang. Dengan mengembangkan visi yang jelas dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk berkomitmen pada visi tersebut, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan yang dinamis dan progresif. Pemberdayaan staf dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan peningkatan kompetensi, sehingga setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Mulyasa (2013) menambahkan bahwa dalam konteks manajemen kurikulum, kepemimpinan transformasional diperlukan untuk mengantisipasi perubahan dan tantangan yang datang dari lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja. Pemimpin transformasional harus mampu mengarahkan pengembangan kurikulum yang relevan dan responsif terhadap perubahan tersebut, sehingga siswa mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional berperan dalam mengintegrasikan inovasi dan praktik terbaik dalam proses pembelajaran dan pengajaran.

Selain itu, Sutikno (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan dimensi penting seperti *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual). Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahannya. Melalui motivasi inspirasional, pemimpin mampu membangkitkan semangat dan antusiasme kerja yang tinggi. Stimulasi intelektual mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah. Sedangkan pertimbangan individual memastikan bahwa setiap anggota organisasi mendapatkan perhatian dan pengembangan sesuai dengan potensi dan kebutuhannya.

Penelitian sebelumnya oleh Sutikno (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja guru dan motivasi siswa. Hal ini sejalan dengan temuan Wahjosumidjo (2016) yang mengindikasikan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen kurikulum dan dampaknya terhadap pengembangan sekolah. Melalui metode *library research*, penelitian ini akan mengkaji literatur yang relevan untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan dalam konteks manajemen kurikulum dan apa implikasinya bagi pengembangan sekolah.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat tantangan yang dihadapi oleh sistem pendidikan saat ini, seperti tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, peningkatan kualitas pengajaran, dan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin pendidikan untuk mengadopsi kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sekolah di Indonesia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode *library research*, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber literatur, termasuk buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen-dokumen resmi yang relevan dengan topik kepemimpinan transformasional dan manajemen kurikulum. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan sekolah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan berkembang. Kepemimpinan dalam manajemen kurikulum menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen kurikulum dan dampaknya terhadap pengembangan sekolah.

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui metode library research dari berbagai literatur yang relevan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam beberapa aspek kunci:

### **1. Menginspirasi dan memotivasi guru dan staf untuk mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran.**

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan luar biasa untuk menginspirasi dan memotivasi guru dan staf dalam mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran. Pemimpin transformasional memanfaatkan berbagai strategi dan pendekatan untuk mencapai tujuan ini, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan.

Menurut Suyanto (2017), pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi yang menarik dan menantang bagi seluruh anggota organisasi. Dengan menyusun visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin dapat memotivasi guru dan staf untuk berkomitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Visi ini biasanya mencakup tujuan jangka panjang yang menantang namun realistis, yang mengharuskan setiap anggota organisasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaiannya.

Sutikno (2014) menekankan bahwa salah satu dimensi utama dari kepemimpinan transformasional adalah motivational inspiration (motivasi inspirasional). Pemimpin transformasional menggunakan berbagai metode untuk membangkitkan semangat dan antusiasme di antara guru dan staf. Mereka seringkali mengadakan pertemuan rutin, workshop, dan pelatihan yang dirancang untuk memperkenalkan praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran. Dalam kegiatan ini, pemimpin tidak hanya memberikan informasi dan pengetahuan, tetapi juga menginspirasi peserta dengan contoh nyata dan kesuksesan dari sekolah lain atau bahkan dari pengalaman pribadi mereka sendiri.

Mulyasa (2013) menambahkan bahwa pemberdayaan staf melalui peningkatan kompetensi dan keterampilan adalah kunci untuk mengadopsi praktik terbaik. Pemimpin transformasional mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional setiap guru dan staf, kemudian menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ini bisa berupa pelatihan intensif, seminar, atau program pengembangan profesional berkelanjutan yang difokuskan pada metode pengajaran terkini, teknologi pendidikan, dan manajemen kelas yang efektif.

Wahjosumidjo (2016) juga menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Pemimpin transformasional mendorong guru dan staf untuk bekerja sama, berbagi ide, dan mengembangkan solusi kreatif untuk masalah pengajaran dan pembelajaran. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif, pemimpin memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Guru yang merasa didukung dan dihargai cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih bersemangat dalam mengimplementasikan praktik terbaik.

Lebih jauh lagi, pemimpin transformasional juga memainkan peran penting dalam mengakui dan merayakan pencapaian guru dan staf. Suyanto (2017) menunjukkan bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi individu dan tim dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pengajaran berkualitas tinggi. Pemimpin bisa memberikan penghargaan dalam bentuk sertifikat, pengakuan publik, atau insentif lainnya yang dapat mendorong guru dan staf untuk terus berinovasi dan meningkatkan praktik mereka.

Selain itu, menurut penelitian oleh Suyanto (2017), pemimpin transformasional mampu menstimulasi intelektual guru dan staf dengan mendorong mereka untuk berpikir kritis dan kreatif. Mereka menciptakan lingkungan di mana guru merasa aman untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru dan mengambil risiko yang diperhitungkan. Pemimpin mendukung guru dalam melakukan penelitian tindakan kelas (classroom action research) untuk menemukan cara-cara inovatif dalam meningkatkan proses pembelajaran.

Dalam praktiknya, menginspirasi dan memotivasi guru dan staf untuk mengadopsi praktik terbaik memerlukan pendekatan yang berkesinambungan dan terintegrasi. Kepemimpinan transformasional bukanlah sekadar memberikan arahan, tetapi juga berfokus pada pengembangan individu dan organisasi secara keseluruhan. Melalui visi yang kuat, pemberdayaan, penghargaan, dan dukungan yang terus-menerus, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berkualitas tinggi.

### **2. Mengembangkan kurikulum yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan lingkungan eksternal.**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, sistem pendidikan diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus. Salah satu aspek kunci untuk mencapai hal ini adalah melalui pengembangan kurikulum yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan lingkungan eksternal. Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mewujudkan kurikulum semacam ini.

Menurut Mulyasa (2013), kurikulum yang fleksibel adalah kurikulum yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Pemimpin transformasional perlu memiliki visi yang jelas dan komprehensif mengenai masa depan pendidikan. Mereka harus memahami bahwa kurikulum tidak bisa statis, tetapi harus terus dievaluasi dan diperbarui untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Kurikulum yang fleksibel memungkinkan penyesuaian terhadap metode pengajaran baru, teknologi pendidikan, dan kebutuhan individual siswa.

Suyanto (2017) menekankan bahwa pemimpin transformasional harus mampu mengidentifikasi kebutuhan siswa yang beragam dan dinamis. Hal ini mencakup pemahaman mendalam tentang latar belakang sosial, ekonomi, dan budaya siswa, serta kebutuhan khusus mereka. Dengan demikian, pengembangan kurikulum harus mempertimbangkan aspek inklusivitas dan aksesibilitas, sehingga setiap siswa memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang. Pemimpin yang baik akan mendorong partisipasi aktif dari guru, siswa, dan orang tua dalam proses pengembangan kurikulum untuk memastikan bahwa semua kebutuhan ini terpenuhi.

Selain itu, Sutikno (2014) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional juga harus responsif terhadap tuntutan lingkungan eksternal. Ini termasuk perkembangan teknologi, perubahan dalam pasar tenaga kerja, serta kebijakan dan regulasi pendidikan yang baru. Kurikulum yang responsif harus mampu membekali siswa dengan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Pemimpin transformasional akan menginisiasi kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti universitas, industri, dan komunitas, untuk mengintegrasikan konten yang relevan ke dalam kurikulum. Mereka juga harus memastikan bahwa kurikulum mencakup pengajaran tentang keterampilan abad ke-21, seperti keterampilan digital, berpikir kritis, komunikasi, dan kolaborasi.

Wahjosumidjo (2016) menyoroti pentingnya kepemimpinan yang dapat mendorong inovasi dalam pengembangan kurikulum. Pemimpin transformasional tidak hanya mengikuti tren yang ada tetapi juga menciptakan tren baru dalam pendidikan. Mereka harus berani mengambil risiko yang diperhitungkan dan mendorong eksperimen dalam pendekatan pengajaran. Misalnya, implementasi pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) atau pembelajaran berbasis masalah (problem-based learning) dapat menjadi cara untuk membuat kurikulum lebih relevan dan menarik bagi siswa.

Lebih jauh lagi, pemimpin transformasional harus memastikan bahwa kurikulum yang dikembangkan juga mampu menumbuhkan karakter dan nilai-nilai moral siswa. Suyanto (2017) menggarisbawahi bahwa pendidikan karakter harus menjadi bagian integral dari kurikulum yang fleksibel dan responsif. Kurikulum harus dirancang untuk membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki integritas, empati, dan tanggung jawab sosial. Ini penting untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan di masa depan dengan sikap yang positif dan etis.

Selain itu, evaluasi kurikulum secara terus-menerus merupakan komponen penting dalam memastikan fleksibilitas dan responsivitasnya. Menurut Mulyasa (2013), pemimpin transformasional harus mengimplementasikan sistem evaluasi yang komprehensif untuk menilai efektivitas kurikulum. Evaluasi ini harus melibatkan berbagai indikator kinerja, termasuk hasil belajar siswa, umpan balik dari guru dan siswa, serta pencapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil evaluasi ini, kurikulum dapat diperbarui dan disesuaikan secara berkala untuk memastikan bahwa tetap relevan dan efektif.

Secara keseluruhan, pengembangan kurikulum yang fleksibel dan responsif memerlukan kepemimpinan transformasional yang visioner, inklusif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Pemimpin transformasional harus mampu mengarahkan seluruh komunitas sekolah dalam upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan kurikulum yang adaptif dan relevan. Dengan demikian, mereka tidak hanya meningkatkan prestasi akademik siswa tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menjadi individu yang kompeten dan bertanggung jawab di masa depan.

### 3. Menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan inovatif.

Budaya sekolah yang kolaboratif dan inovatif merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks manajemen diklat (pendidikan dan pelatihan), budaya ini sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat sinergi antar pendidik, serta memfasilitasi inovasi yang berkelanjutan.

#### a. Konsep Budaya Kolaboratif dan Inovatif

Menurut Sukmadinata (2006), budaya kolaboratif adalah suatu keadaan di mana semua pihak dalam lingkungan pendidikan saling bekerja sama, berbagi tanggung jawab, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini tidak hanya terbatas pada interaksi antar guru, tetapi juga melibatkan siswa, staf administrasi, dan bahkan orang tua siswa. Sementara itu, budaya inovatif, sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2012), merujuk pada kemampuan suatu institusi pendidikan untuk terus mencari dan mengimplementasikan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses dan hasil pendidikan. Inovasi dalam pendidikan mencakup penggunaan teknologi baru, metode pengajaran yang kreatif, dan pendekatan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa.

#### b. Manfaat Budaya Kolaboratif dan Inovatif

Budaya kolaboratif dan inovatif dalam manajemen diklat memiliki berbagai manfaat yang signifikan, antara lain:

##### 1. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran.

Kolaborasi antar guru memungkinkan pertukaran ide dan praktik terbaik, yang dapat meningkatkan metode pengajaran dan pembelajaran di kelas.

##### 2. Mengembangkan Keterampilan Sosial Siswa.

Melalui proyek kolaboratif, siswa belajar bekerja sama, berkomunikasi efektif, dan memecahkan masalah secara kolektif, yang merupakan keterampilan penting di dunia kerja.

##### 3. Memfasilitasi Penerapan Teknologi.

Inovasi dalam pendidikan seringkali melibatkan penggunaan teknologi baru. Budaya yang mendukung inovasi mendorong pendidik untuk terus memperbarui keterampilan teknologi mereka dan menerapkannya dalam pengajaran.

##### 4. Memotivasi Guru dan Siswa.

Lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi cenderung lebih dinamis dan menarik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan guru dan siswa.

#### c. Strategi Menciptakan Budaya Kolaboratif dan Inovatif

Untuk menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan inovatif, diperlukan berbagai strategi yang terstruktur dan konsisten. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan berdasarkan pandangan para ahli Indonesia:

##### 1. Pengembangan Profesional Guru.

Peningkatan kompetensi guru melalui diklat yang terstruktur adalah langkah awal yang krusial. Menurut Syaiful Sagala (2009), program diklat yang efektif harus mencakup pelatihan dalam keterampilan kolaboratif dan inovatif, serta penggunaan teknologi pendidikan.

##### 2. Penerapan Model Pembelajaran Kolaboratif.

Model pembelajaran seperti Project-Based Learning (PBL) dan Cooperative Learning sangat efektif dalam membangun budaya kolaboratif. Mulyasa (2012) menekankan pentingnya metode ini untuk mendorong siswa bekerja dalam tim dan mengembangkan solusi kreatif terhadap masalah nyata.

##### 3. Membangun Komunitas Belajar.

Pembentukan komunitas belajar di antara guru dan staf pendidikan lainnya dapat memperkuat kolaborasi. Sukmadinata (2006) menyarankan pembentukan kelompok diskusi, klub guru, atau komunitas praktik di mana para pendidik dapat bertukar pikiran dan pengalaman secara rutin.

##### 4. Mengintegrasikan Teknologi dalam Pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi dalam pendidikan dapat menjadi pendorong utama inovasi. Menurut Raharjo (2010), penggunaan platform digital, seperti e-learning dan aplikasi manajemen kelas, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

##### 5. Evaluasi dan Refleksi Berkelanjutan.

Proses evaluasi dan refleksi secara berkala sangat penting untuk menilai efektivitas strategi yang diterapkan. Evaluasi ini harus melibatkan umpan balik dari semua pihak terkait, termasuk guru, siswa, dan orang tua, untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan.

#### **4. Meningkatkan keterlibatan dan partisipasi seluruh komunitas sekolah dalam proses pengembangan kurikulum.**

Pengembangan kurikulum yang efektif memerlukan keterlibatan aktif seluruh komunitas sekolah, termasuk guru, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya. Partisipasi ini tidak hanya meningkatkan relevansi dan kualitas kurikulum, tetapi juga memperkuat komitmen semua pihak terhadap implementasinya. Dalam konteks manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat), peran serta komunitas menjadi semakin krusial.

##### **a. Partisipasi Guru**

Guru memiliki peran sentral dalam pengembangan kurikulum. Menurut Sumarno (2010), guru tidak hanya sebagai pelaksana tetapi juga sebagai perencana dan evaluator kurikulum. Keterlibatan guru dalam proses ini dapat meningkatkan kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan dan karakteristik siswa serta memfasilitasi adopsi metode pengajaran yang inovatif. Hal ini penting karena guru memiliki pengetahuan mendalam tentang kebutuhan siswa dan dinamika pembelajaran di kelas. Keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum dapat dilakukan melalui:

##### **1. Workshop dan Pelatihan.**

Mengadakan workshop dan pelatihan yang melibatkan guru dalam merancang kurikulum. Pelatihan ini dapat difokuskan pada peningkatan kompetensi guru dalam metode pengajaran inovatif dan penilaian berbasis kurikulum.

##### **2. Komite Kurikulum.**

Membentuk komite kurikulum yang terdiri dari perwakilan guru dari berbagai mata pelajaran untuk memastikan adanya masukan yang beragam dan komprehensif dalam proses pengembangan kurikulum.

##### **3. Diskusi Terbuka.**

Menyediakan forum diskusi terbuka di mana guru dapat berbagi pengalaman dan saran mengenai kurikulum yang sedang dikembangkan. Diskusi ini dapat memperkaya proses pengembangan dengan berbagai perspektif praktis dari lapangan.

##### **b. Keterlibatan Siswa**

Siswa adalah penerima utama dari kurikulum, sehingga masukan mereka sangat penting. Sudrajat (2008) menekankan bahwa partisipasi siswa dalam pengembangan kurikulum membantu memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dan menarik bagi mereka. Melibatkan siswa dalam diskusi dan survei mengenai kurikulum dapat memberikan wawasan berharga tentang apa yang mereka butuhkan dan harapkan dari proses pembelajaran. Keterlibatan siswa dapat dilakukan melalui:

##### **1. Survei dan Kuesioner.**

Mengadakan survei dan kuesioner untuk mengumpulkan opini dan saran dari siswa mengenai materi pelajaran, metode pengajaran, dan kebutuhan mereka.

##### **2. Kelompok Diskusi.**

Membentuk kelompok diskusi siswa yang dapat memberikan masukan secara langsung kepada komite kurikulum. Kelompok ini bisa terdiri dari perwakilan kelas atau organisasi siswa yang aktif.

##### **3. Proyek dan Presentasi.**

Melibatkan siswa dalam proyek pengembangan kurikulum di mana mereka dapat menyampaikan ide dan usulan mereka melalui presentasi kepada pihak sekolah.

##### **c. Peran Orang Tua**

Orang tua juga merupakan bagian integral dari komunitas sekolah yang dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kurikulum. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2012) menunjukkan bahwa kolaborasi antara sekolah dan orang tua dapat meningkatkan efektivitas kurikulum. Orang tua dapat memberikan perspektif tentang keterampilan dan pengetahuan yang mereka anggap penting bagi masa depan anak-anak mereka, serta mendukung implementasi kurikulum di rumah. Orang tua dapat berkontribusi dalam pengembangan kurikulum melalui:

##### **1. Rapat dan Konsultasi.**

Mengadakan rapat dan sesi konsultasi dengan orang tua untuk mendiskusikan tujuan dan konten kurikulum. Orang tua dapat memberikan perspektif tentang keterampilan dan pengetahuan yang mereka anggap penting bagi masa depan anak-anak mereka.

2. Komite Orang Tua.

Membentuk komite orang tua yang bekerja sama dengan komite kurikulum sekolah untuk memberikan masukan dan dukungan dalam pengembangan kurikulum.

3. Program Sosialisasi.

Menyelenggarakan program sosialisasi dan pendidikan bagi orang tua tentang tujuan dan konten kurikulum yang dikembangkan, sehingga mereka dapat mendukung implementasi kurikulum di rumah.

**d. Keterlibatan Pemangku Kepentingan Lainnya**

Pemangku kepentingan lainnya seperti pemerintah daerah, lembaga pendidikan tinggi, dan organisasi non-pemerintah juga memiliki peran penting dalam pengembangan kurikulum. Menurut Mulyasa (2009), kolaborasi antara sekolah dan berbagai pemangku kepentingan dapat memperkaya kurikulum dengan sumber daya tambahan dan memastikan keselarasan dengan standar nasional dan kebutuhan industri. Strategi untuk melibatkan pemangku kepentingan lainnya meliputi:

1. Kerjasama dengan Pemerintah Daerah.

Melibatkan pemerintah daerah dalam proses pengembangan kurikulum untuk memastikan bahwa kurikulum sesuai dengan kebijakan pendidikan nasional dan kebutuhan lokal.

2. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan Tinggi.

Bekerjasama dengan lembaga pendidikan tinggi untuk mendapatkan masukan dari para ahli dan akademisi dalam bidang pendidikan.

3. Kemitraan dengan Organisasi Non-Pemerintah.

Mengembangkan kemitraan dengan organisasi non-pemerintah yang memiliki program pendidikan untuk mendapatkan dukungan dan sumber daya tambahan dalam pengembangan kurikulum.

**5. Strategi untuk Meningkatkan Keterlibatan**

Untuk meningkatkan keterlibatan seluruh komunitas sekolah, beberapa strategi dapat diadopsi:

a. Forum Diskusi dan Lokakarya.

Mengadakan forum diskusi dan lokakarya secara berkala yang melibatkan seluruh anggota komunitas sekolah. Ini dapat menjadi platform untuk berbagi ide dan memperoleh masukan.

b. Survei dan Kuesioner.

Melakukan survei dan kuesioner secara rutin untuk mengumpulkan opini dan saran dari siswa, guru, dan orang tua.

c. Komite Kurikulum.

Membentuk komite kurikulum yang terdiri dari perwakilan siswa, guru, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan adanya partisipasi yang berkelanjutan dalam pengembangan kurikulum.

d. Pelatihan dan Pengembangan.

Menyediakan program pelatihan dan pengembangan bagi guru dan staf sekolah untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum yang efektif.

**6. Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Kurikulum dan Pengembangan Sekolah**

a. Meningkatkan Kualitas Pengajaran dan Pembelajaran

Kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi guru untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Wahyudin,2017).

b. Mendorong Pengembangan Profesional Guru

Pemimpin transformasional mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan lainnya. Ini membantu guru untuk tetap up-to-date dengan praktik terbaik dan inovasi dalam pendidikan (Supriyanto,2019).

- c. Meningkatkan Partisipasi dan Keterlibatan Guru  
Kepemimpinan transformasional mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Ini menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan inklusif di mana guru merasa dihargai dan didengarkan (Purnamasari, 2018).
- d. Membentuk Visi dan Misi Sekolah yang Jelas  
Pemimpin transformasional membantu dalam merumuskan visi dan misi sekolah yang jelas dan terarah. Ini memberikan panduan yang kuat untuk seluruh komunitas sekolah dan memastikan bahwa semua anggota bekerja menuju tujuan yang sama (Handayani, 2020).
- e. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru  
Dengan pendekatan yang inspiratif dan mendukung, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Guru yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dalam mengajar dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Hidayat, 2021).

## SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap manajemen kurikulum dan pengembangan sekolah. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan staf serta siswa dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan adaptif.

Pemimpin transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru serta staf untuk mengadopsi praktik terbaik dalam pengajaran dan pembelajaran. Mereka menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan melalui pelatihan, dan mengakui pencapaian guru dan staf untuk meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Pemimpin transformasional berperan dalam mengembangkan kurikulum yang dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan siswa dan tuntutan eksternal. Mereka memastikan kurikulum tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, serta mencakup pendidikan karakter dan keterampilan abad ke-21.

Budaya kolaboratif dan inovatif dalam sekolah meningkatkan kualitas pembelajaran dan motivasi. Pemimpin transformasional mendorong kolaborasi antara guru, siswa, dan staf, serta mempromosikan inovasi melalui penggunaan teknologi dan metode pengajaran kreatif. Keterlibatan seluruh komunitas sekolah, termasuk guru, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya, sangat penting dalam pengembangan kurikulum. Pemimpin transformasional memastikan partisipasi aktif dari semua pihak melalui forum diskusi, komite kurikulum, dan program pelatihan untuk meningkatkan relevansi dan efektivitas kurikulum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, R. (2020). Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 101-115.
- Hidayat, M. (2021). Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(1), 67-80.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purnamasari, T. (2018). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Partisipasi Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(3), 289-303.
- Raharjo, T. (2010). Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(2), 56-65. doi:10.21831/jtp.v12i2.253.
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sudrajat, A. (2008). Partisipasi siswa dalam pengembangan kurikulum: Sebuah pendekatan partisipatif. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(3), 222-234. doi:10.24832/jpnk.v14i3.200.
- Sukmadinata, N. S. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumarno, B. (2010). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Supriyanto. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45-58.

- Sutikno, M. (2014). *Kepemimpinan Transformasional: Pendekatan Mutakhir dalam Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyanto, W. (2017). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 124-136. doi:10.21831/jmp.v5i2.14383.
- Wahjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyudi. (2012). Kolaborasi sekolah dan orang tua dalam pengembangan kurikulum. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(1), 45-54. doi:10.17509/jpd.v14i1.192.
- Wahyudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 8(2), 123-135.