



Irfan Rahmatullah¹
 Wahyu Hidayat²

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK MEMBANGUN KERJASAMA TIM DALAM PROSES PERENCANAAN PENDIDIKAN

Abstrak

Peran kepemimpinan transformasioal untuk membangun kerjasama tim merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi termasuk dalam dunia pendidikan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggali pemahaman yang komperhensif mengenai peran kepemimpinan transformasional dapat membangun Kerjasama tim dalam proses perencanaan Pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggali data melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Plus Babussalam telah berhasil membangun kerjasam tim yang kuat dalam proses perencanaan Pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan komunikasi, partisipasi, komitmen, dan inovasi diantara anggota tim. Namun, perlu dilakukan rangkaian Tindakan berkelanjutan untuk menangani tantangan yang dihadapi seperti memberikan pelatihan kepada guru dan memberikan dukungan yang besar terhadap kegiatan perencanaan agar mencapai tujuan Pendidikan yang ingin dicapai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Perencanaan Pendidikan.

Abstract

The role of transformational leadership to build teamwork is the key to success in achieving organizational goals including in the world of education. The main purpose of this research is to explore a comprehensive understanding of the role of transformational leadership in building teamwork in the education planning process. This research uses descriptive qualitative method by exploring data through interviews, observations, documentation. The results show that the transformational leadership of the principal at SMP Plus Babussalam has succeeded in building strong teamwork in the education planning process. This is indicated by increased communication, participation, commitment, and innovation among team members. However, there is a need for continuous action to address the challenges faced such as providing training to teachers and providing great support to planning activities in order to achieve the educational goals.

Keywords: Transformational Leadership, Teamwork, Education Planning.

PENDAHULUAN

Fenomena perubahan yang pesat di dunia pendidikan saat ini menuntut adanya adaptasi dan inovasi di setiap aspek, mulai dari kurikulum, metode pengajaran, hingga manajemen sekolah. Tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perkembangan global memaksa setiap lembaga pendidikan untuk melakukan perencanaan yang matang dan berkesinambungan. Namun, perencanaan pendidikan yang efektif tidak bisa dicapai hanya melalui keputusan administratif semata, melainkan memerlukan kolaborasi yang solid dan koordinasi dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, kepala sekolah, staf, serta pihak-pihak lainnya.

Salah satu tantangan utama dalam mewujudkan kerja sama yang efektif dalam proses perencanaan pendidikan adalah perbedaan latar belakang, pandangan, serta kebutuhan individu setiap anggota tim. Sering kali, perbedaan-perbedaan ini menghambat komunikasi dan menyebabkan konflik, sehingga proses perencanaan tidak berjalan optimal. Selain itu, keterbatasan sumber daya, kurangnya motivasi, serta kurangnya kepemimpinan yang inspiratif

¹ Pascasarjana, Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
 email: irfanrt17@gmail.com wahyuhidayat@uinsgd.ac.id

juga menjadi masalah yang sering muncul dalam tim perencanaan pendidikan. Dalam kondisi ini, keberadaan seorang pemimpin yang mampu mempersatukan dan menggerakkan anggota tim secara positif sangat diperlukan.

Kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan dalam menjawab tantangan ini. Berbeda dari kepemimpinan tradisional yang hanya berfokus pada pengawasan dan pelaksanaan tugas, kepemimpinan transformasional menekankan pada perubahan fundamental melalui pengaruh positif, inspirasi, dan pemberdayaan individu. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang kuat, membangun semangat dan motivasi dalam tim, serta mendorong setiap anggota untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kepemimpinan transformasional membantu lingkungan menjadi nyaman adanya rasa kepercayaan, merasa dihargai dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keunikan dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk membangun kerja sama yang berlandaskan nilai-nilai bersama, yang bukan hanya menekankan pada pencapaian tujuan Lembaga organisasi terkhusus Lembaga pendidikan saja melainkan pada pengembangan setiap pribadi dan profesional setiap anggota tim. Pemimpin transformasional mampu mengatasi perbedaan pandangan, memotivasi anggota yang kurang termotivasi, serta mengatasi konflik melalui pendekatan yang inklusif dan inspiratif. Dalam konteks pendidikan, hal ini sangat penting karena kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas kerja sama tim, mendorong inovasi dalam perencanaan, serta menumbuhkan lingkungan belajar nyaman, adaptif dan responsif dengan kebutuhan zaman.

Ketertarikan terhadap peran kepemimpinan transformasional dalam membangun kerja sama tim dalam proses perencanaan pendidikan didasari oleh potensinya untuk menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan. Dengan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim, proses perencanaan pendidikan dapat berlangsung secara lebih efektif, terarah, dan mampu mengatasi tantangan yang ada. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, penerapan kepemimpinan transformasional dalam perencanaan pendidikan berpotensi menjadi solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kreatif, dan berdaya saing tinggi, sehingga lembaga pendidikan dapat lebih siap menghadapi dinamika perubahan yang terus berkembang.

METODE

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yang didasarkan pada kemampuannya untuk memberikan perspektif yang komprehensif dan mendalam terhadap fenomena yang menjadi focus penelitian. Melalui metode ini pula, peneliti dapat secara langsung mengeksplorasi dan megobservasi konteks penelitian yang memungkinkan pengumpulan data yang mendekati realitas sebenarnya dengan tingkat akurasi yang tinggi. Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tiga Teknik utama: wawancara, observasi dan studi kasus. Teknik wawancara dimanfaatkan untuk menggali informasi langsung dari para responden, memberikan ruang bagi mereka untuk mengungkapkan pandangan dan pengalaman pribadi. Observasi lapangan memungkinkan peneliti untuk mengamati fenomena secara langsung dan konstektual, sementara dokumentasi berperan dalam mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen tertulis yang memiliki relevansi dengan focus penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peeliti untuk tidak sekedar mengumpulkan data, tetapi jugamemahami makna dan konteks yang mendasari fenomena yang sedang diteliti, sehingga menghasilkan deskripsi yang kaya akan informasi dan mendalam.

Setelah data telah terkumpul, analisis data dilakukan dengan menerapkan Teknik Milles dan Huberman, dan Teknik ini melibatkan serangkaian proses yang meliputi egumpulan data awal, penyedarhanaan data, penyajian data dalam bentuk yang mudah dan dapat dipahami, serta analisis mendalam untuk menarik kesimpulan yang valid. yang diperoleh di lokasi penelitian dan pada tahap ini peneliti memastikan kepada informan bahwa data yang adalah benar adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengertian Peran Kepemimpinan Transformasional Untuk Membangun Kerjasama Tim Dalam Proses Perencanaan Pendidikan

Secara Bahasa, kata “Kepemimpinan” berasal dari kata pemimpin yang artinya orang yang memimpin. Pemimpin adalah sosok yang sentral dalam sebuah organisasi, tanpa pemimpin, organisasi akan kehilangan arah. Pemimpin yang baik dan ideal adalah pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi, yang mampu memberikan contoh suri tauladan yang baik dan memiliki kemampuan untuk memimpin timnya dengan nilai-nilai organisasi.

Kemudian secara Bahasa menurut KBBI “Pemimpin” yaitu merujuk pada individu atau seseorang yang mampu memegang kendali atau pengarahan. Sementara itu, “Kepemimpinan” yaitu mengacu pada proses, gaya, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan peran sebagai pemimpin. Dengan kata lain kepemimpinan adalah suatu proses yang didalamnya melibatkan keterampilan, Teknik, seni, dalam mengarahkan individu atau kelompok pada tujuan bersama. Kemudian dari segi lain peran kepemimpinan merupakan komponen yang sangat vital dalam manajemen, berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas baik pada individu maupun organisasi (Suparman 2019). Seorang Pemimpin dianjurkan agar tidak monoton dalam memimpin dan menggunakan ciri khas kepemimpinan yang sama kepada anggotanya, akan tetapi seorang pemimpin tersebut harus mampu menyesuaikan dengan tingkat kemampuan bawahannya (Suci Indiani 2024)

Terry dalam (Juniarti, Ahyani, and Ardiansyah 2020), mendefinisikan “Leadship is the relationship in which one person, or the leader, influence others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires.”. Kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dengan anggotanya dengan usaha agar mau bekerja sama dan mengarahkan serta memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuannya.

Dalam konteks organisasi Kepemimpinan Transformasional berasal dari dua kata “Kepemimpinan” dan “Transformasional”. Kepemimpinan ialah proses mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kemudian Transformasional yaitu “to transform” yang merupakan proses mengubah sesuatu dari satu bentuk ke bentuk lain yang lebih baik. Misalnya mengubah suatu ide menjadi sebuah pernyataan dimana seorang individu mampu mengalami perubahan dari biasa saja menjadi lebih baik dan transformasi ini berperan sebagai pemicu perubahan bukan hanya sekedar pengendali (Donni Juni Priansa 2014).

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan potensi karyawan. Pemimpin jenis ini harus mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggotanya, ditandai dengan adanya kekaguman, kesetiaan, kepercayaan, sehingga mampu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi (Arsyad 2016).

Seorang individu yang telah menerapkan sikap kepemimpinan transformasional adalah sosok yang berani mengambil Tindakan inisiatif untuk melakukan perubahan keadaan, bahkan Ketika menghadapi tantangan. Pemimpin tersebut harus dapat pula membangun hubungan yang kuat dengan timnya berdasarkan kepercayaan, kejujuran dan saling menghormati. Dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, diharapkan pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain ini, mereka memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu mengatasi kompleksitas yang muncul dalam organisasi (Ara Hidayat dan Imam Machali 2012).

Dalam penerapannya gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat kelebihan dan kekurangan tentunya. Kelebihan dari pada Kepemimpinan Transformasional adalah sosok yang bukan hanya memberikan arahan saja, tetapi juga menjadi mentor bagi anggotanya. Mereka tentunya secara aktif mendengarkan masukan dan ide-ide baru, serta memberikan dukungan untuk membantu bawahan mencapai potensi maksimalnya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, pemimpin transformasional mampu membangun tim yang solid dan berprestasi tinggi (Siti Fatimah 2015). Selain itu kelebihan Kepemimpinan Transformasional yaitu: Pertama Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas, dimana Pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi pada timnya. Dengan visi yang menginspirasi dan dukungan yang kuat, karyawan merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik. Kedua, Fokus pada Pengembangan Individu, dimana Kepemimpinan transformasional sangat memperhatikan pertumbuhan dan pengembangan setiap anggota tim. Hal ini melahirkan lingkungan kerja menjadi positif serta mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Ketiga dapat Meningkatkan Inovasi, dimana Pemimpin transformasional mendorong pemikiran kreatif dan terbuka terhadap ide-ide baru. Mereka

menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Keempat yaitu Menyelaraskan Tujuan Individu dan Organisasi, dimana Pemimpin transformasional mampu menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka memiliki arti yang lebih besar bagi perusahaan.

Kemudian disamping kelebihanannya tentunya terdapat kekurangan dari pada gaya Kepemimpinan Transformasional ini yaitu: Pertama Membutuhkan Waktu dan Usaha yang Besar dimana dalam membangun kepercayaan dan menginspirasi orang lain membutuhkan waktu dan usaha yang signifikan. Pemimpin transformasional harus konsisten dalam tindakan dan komunikasinya. Kedua Tidak Cocok untuk Semua Situasi, dimana Kepemimpinan transformasional mungkin tidak efektif dalam situasi krisis atau ketika organisasi sedang mengalami perubahan yang cepat dan drastis. Ketiga, Rentan Terhadap Manipulasi, gaya kepemimpinan ini jika tidak digunakan dengan bijak, gaya kepemimpinan ini dapat dimanfaatkan untuk memanipulasi orang lain.

Kerjasama Tim adalah upaya kolektif dari beberapa individu untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan masing-masing anggota secara efektif. Dalam kerja sama tim, setiap anggota memiliki peran yang jelas, saling berkomunikasi, dan mendukung satu sama lain untuk memastikan keberhasilan kelompok. Kerjasama dalam tim umumnya memiliki beberapa unsur penting. Unsur tersebut meliputi penetapan visi dan tujuan yang jelas. Visi diartikan sebagai gambaran ideal masa depan yang menjadi cita-cita, yang kemudian akan di implementasikan visi tersebut secara terperinci yang mana menjadi misi yang akan menggambarkan kondisi yang ingin dicapai di kemudian hari (Richard Y. Chang dan Mark J 2001). Menurut Thomas dan Jhonson konsep Kerjasama dapat diartikan sebagai proses pembentukan kelompok yang terjadi di antara makhluk-makhluk yang telah kita kenal. (Fiskariani Yustin Marlina, Tika Santika 2020).

Tujuan dari Kerjasama menurut Damayanti adalah untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dalam menyelesaikan permasalahan, meningkatkan kemampuan bersosialisasi dan berkomunikasi antarindividu, kemudian membangun kepercayaan diri pada peserta didik, serta menumbuhkan sikap saling menghargai dan memahami satu sama lainnya (Damayanti dan Modjiono 2009).

Kemudian agar terciptanya Kerjasama yang efektif dalam sebuah kelompok, diperlukan beberapa hal yang mendukung pada kemampuan kelompok untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi antara lain Pertama setiap anggota harus menyadari dan menghargai kemampuan masing-masing. Kedua, semua pihak yang terlibat harus memahami dan memiliki pemahaman yang jelas tentang masalah yang dihadapi. Ketiga, Diperlukan sikap terbuka dalam berkomunikasi, yang didukung dengan keterbukaan dan rasa saling percaya. Terakhir, harus adanya koordinasi yang baik antara anggota kelompok menjadi kunci utama dalam memperlancar Kerjasama (Sri wiranti Setiyanti 2012). Artinya setiap pihak harus memahami apa yang menjadi kesulitan dan kelemahan dari orang lain. Dalam suatu kerjasama sebuah tim harus adanya pengaturan yaitu koordinasi yang baik supaya semua pihak dapat berdaya hasil dan berdaya guna dan setiap anggota harus memiliki sikap keterbukaan dengan pimpina ataupun rekan timnya. Dengan Kerjasama yang efektif akan dapat mempercepat tercapainya tujuan pembelajaran, karena pada dasarnya sebuah komunitas belajar mampu menghasilkan hasil yang optimal dibandingkan jika individu belajar secara mandiri atau terpisah (Hamid 2011).

Selain itu dalam prosesnya setiap kelompok perlu memperhatikan karakter dari masing-masing individu untuk tidak terjadi kesalahpahaman, terdapat faktor yang mempengaruhi kerja sama kelompok yang baik, yaitu saling percaya, sikap keterbukaan, kemampuan merealisasikan potensi diri, serta adanya saling ketergantungan antarindividu dalam kelompok atau antara pemimpin dan bawahannya. (Sri wiranti Setiyanti 2012)

Namun dalam kenyataan dilapangan disamping dapat menguatkan satu sama lain Kerjasama ini biasanya terdapat berbagai rintangan yaitu: Komunikasi yang tidak efektif sering menjadi penghalang utama dalam kerjasama tim, Perbedaan persepsi dan tujuan individual juga kerap menciptakan gesekan dalam suatu lembaga organisasi, Ketidakpercayaan antar anggota tim dapat menghambat kolaborasi dan kerja sama, Keterbatasan waktu, dana, atau peralatan yang diperlukan bisa menjadi kendala dalam menjalankan tugas bersama dan lain-lain.

Perencanaan adalah Tindakan awal yang kita lakukan sebelum melakukan sesuatu dan dilakukan secara sistematis dalam menentukan serta mencapai tujuan tersebut secara optimal (Kahar Utsman & Nadhirin 2008). Pendidikan Islam, seperti halnya sebuah proyek besar, membutuhkan perencanaan yang matang. Perencanaan pendidikan Islam adalah upaya untuk membangun jembatan antara pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang ada dengan kehidupan nyata siswa. Dengan perencanaan yang baik, diharapkan siswa tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Pendidikan Islam adalah upaya sistematis untuk menanamkan nilai-nilai Islam pada peserta didik agar mereka menjadi pribadi muslim yang seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat. Proses ini melibatkan pengajaran, pembiasaan, bimbingan, dan pengembangan potensi peserta didik secara menyeluruh, dengan tujuan membentuk generasi yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, dan memiliki kompetensi yang relevan (Ramayulsi 2013). Jadi perencanaan Pendidikan Islam pada dasarnya adalah mengenai proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai alternatif terkait tujuan dan metode yang ingin di capai dan diterapkan di masa depan. Proses ini pula bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan serta mencakup pemantauan dan evaluasi atas hasil pelaksanaannya. Perencanaan dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dalam rangka mentransformasikan pengetahuan serta nilai-nilai Islam kepada peserta didik. Hal ini diwujudkan melalui proses pembelajaran, pembiasaan, bimbingan, pangasuhan, pengawasan, dan pengembangan potensi akademik peserta didik, dengan tujuan mencapai keseimbangan dan kesempurnaan hidup di dunia dan akhirat.

Dalam Perencanaan Pendidikan Islam terdapat sejumlah proses atau tahapan yang harus dilalui dalam Menyusun perencanaan Pendidikan. Menurut Banghart dan Trull yang dikutip oleh su'ud, Tahapan penting yang pertama yaitu Need Assesment atau analisis kebutuhan. Tahapan ini merupakan proses evaluasi awal untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam melaksanakan program Pendidikan. Evaluasi ini mencakup analisis terhadap pencapaian program sebelumnya, menginventarisasi sumber daya yang tersedia, dan proyeksi tantangan yang mungkin di hadapi di masa depan. Kedua, Formulation of goals and objectives adalah proses meurmuskan tujuan dan sasaran yang ingin di caoi dalam perencanaan. Perumusan tujuan dalam perencanaan Pendidikan harus didasarkan pada visi, misi, serta hasil analisis awal mengenai berbagai kebutuhan atau estimasi layanan Pendidikan yang diperlukan.

Ketiga, Policy and priority setting adalah proses merancang prioritas kebijakan yang akan diterapkan dalam layanan Pendidikan. Prioritas kebijakan ini perlu dirumuskan secara rinci ke dalam strategi dasar layanan Pendidikan yang jelas, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan dengan lebih mudah. Keempat, Program and project formulation adalah tahap perumusan dan proyek yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan Pendidikan. Tahapan ini mencakup perencanaan kegiatan-kegiatan operasional baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Kelima, Feasibility testing adalah proses evaluasi untuk mengukur kelayakan suatu rencana Pendidikan. Evaluasi ini dilakukan dengan cara menganalisis ketersediaan sumber daya yang diperlukan, baik itu sumber daya internal (Lembaga) maupun eksternal (Luar Lembaga).

Keenam, Plan implementation adalah tahapan pelaksanaan yang paling krusial dalam perencanaan Pendidikan. Keberhasilan tahap ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kualitas sumber daya manusia, efektivitas Kerjasama tim, serta sistem pengendalian yang baik terhadap proses pelaksanaan program. Ketujuh, Evaluation and revision for future plan adalah siklus proses penilaian terhadap keberhasilan program perencanaan Pendidikan. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar sebagai umpan balik untuk menyusun perbaikan dan penyempurnaan program Pendidikan yang lebih efektif dan efisien di masa depan (Udin Syaefudin Sa'ud 2011).

b. Pembahasan

1. Profil SMP Plus Babussalam Dago

SMP Plus Babussalam merupakan lembaga pendidikan menengah pertama yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat. Didirikan pada tahun 1981, sekolah ini memiliki visi untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang akademik dan agama. Kurikulum yang diterapkan di sekolah ini menggabungkan kurikulum nasional dengan pembelajaran agama Islam (Kepesantrenan) melalui lintas mazhab. Sekolah ini berlokasi di jalan Ciburial Indah no. 2-6 Dago Atas Bandung.

Visi

Terwujudnya lulusan yang unggul dalam Pendidikan yang terintegrasi Al-Qur'an dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui lintas Mazhab.

Misi

- a. Mewujudkan Pendidikan berbasis/terintegrasi dengan Al-Qur'an
- b. Mewujudkan pemahaman keagamaan yang berbasis lintas mazhab
- c. Mewujudkan dan meningkatkan SDM Profesional, memiliki skill yang handal dan berakhlakul karimah
- d. Mewujudkan lingkungan Pendidikan/Taman belajar yang Bersih, Sehat dan Nyaman
- e. Mewujudkan lulusan yang menguasai Ulumul Qur'an.

1. Peran Kepemimpinan Transformasional Untuk Membangun Kerjasama Tim Dalam Proses Perencanaan Pendidikan di SMP Plus Babussalam

Menjalankan suatu roda Pendidikan tentunya sangat di perlukan sekali sebuah peran seorang pemimpin dalam membangun Kerjasama tim dalam suatu Lembaga. Terutama dalam proses perencanaan Pendidikan khususnya Lembaga Pendidikan sekolah. Kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan generasi mendatang. Kepemimpinan transformasional telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam membangun kerjasama tim, khususnya dalam konteks perencanaan pendidikan di sekolah. Pemimpin yang menggunakan pendekatan ini tidak hanya berfokus pada tugas administratif, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang harmonis, inovatif, dan berorientasi pada tujuan bersama. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa seorang pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun kepercayaan tim melalui pendekatan yang inklusif dan visioner. Sebagai pemimpin, sesuai dengan dalil “kul hadzihi sabili illallah...” disitu ada kalimat “ana wa manitaba’ani” disitu ada “ana” yang berarti saya itu kiyadatul “pemimpin” mukhlisoh “yg ikhlas” wamanitaba’ani “dan pengikutku (staf yg dipimpin)”. Perspektif sejarah pemimpin yg ikhlas, bagaimana ciri khas nabi musa ketika memimpin musa memiliki 2 karakteristik yaitu memiliki kekuatan secara fisik dan intelektual, seorang pemimpin yg visioner harus memiliki kekuatan fisik karena pemimpin akan berpengaruh terhadap apa yg dipimpin, maka syarat sebagai seorang pemimpin harus memiliki kekuatan secara fisik (sehat), kedua “quwwatul akal” memiliki kekuatan akal seorang pemimpin harus pintar/cerdas (bisa menyelesaikan persoalan). Pemimpin itu harus memiliki kemampuan fisik dan intelektual maka dari itu perlu pendidikan formal, pemimpin jg harus al amin (jujur, transparan) karena itu akan ditularkan kepada partner kerja dan peserta didik.

Sosok pemimpin nabi yusuf pertama al hafidz dapat menjaga kehormatan dirinya, seorang pemimpin dlm organisasi harus melibatkan Allah. Sebuah organisasi harus dipimpin oleh orang yang bisa menjaga kehormatan diri, teman-teman, lembaga. Bagaimana seorang bawahan bisa mengikuti pemimpinnya jika pemimpinnya tidak bisa menjaga dirinya. Kedua kecerdasan nabi yusuf dibuktikan saat dirinya dipenjara (difitnah, dan dapat menyelesaikan persoalan negara). Seorang pemimpin dalam lingkup sekolah mampu mengidentifikasi masalah dan cerdas untuk menyelesaikan masalah. Rasulullah seorang visioner, pemimpin, leader dalam Al-Qur'an yang ditonjolkan itu arrofurrohimi “sosok pengasih dan penyayang” artinya seorang pemimpin tidak boleh suudzon kepada yang dipimpin justru harus membangun komunikasi dan klarifikasi kemudian identifikasi masalah yang sebenarnya terjadi, nabi tidak pernah membully dengan karakternya. Bagaimana pemimpin sebuah sekolah jika pemimpinnya keras kepala, baperan. Jika ketiga karakter nabi tersebut kita terapkan dalam dunia pendidikan maka akan terjadi dinamisasi (ada masalah selesai, ada masalah selesai). Karena yg namanya hidup itu pasti akan dihadapi masalah, apakah bisa dia menyikapi dgn kecerdasan intelektual yg dimiliki.

Kemudian dalam proses perencanaan pendidikan, langkah awal yang dilakukan oleh pemimpin transformasional adalah menciptakan visi yang jelas tentang tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Visi ini kemudian dikomunikasikan dengan cara yang meyakinkan sehingga setiap anggota tim merasa memiliki peran penting dalam mewujudkannya. Salah satu ciri khas dari pemimpin transformasional adalah kemampuannya untuk memahami dan menghargai potensi setiap individu dalam tim. Sebagai contoh, kepala sekolah yang bertransformasi akan melibatkan guru, staf, dan bahkan perwakilan siswa serta orang tua dalam diskusi perencanaan. Keterlibatan ini memberikan ruang bagi semua pihak untuk menyuarakan ide, berbagi perspektif, dan merasa dihargai. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas rencana pendidikan tetapi juga memperkuat komitmen kolektif.

Selanjutnya dilakukan pengembangan mutu kepada pimpinan, guru, tendik dengan mengadakan upgrading mengenai soft skill yang baik bagi seorang tenaga pengajar. Selain itu setiap guru diberikan keleluasaan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan terkait. Mengacu kepada tujuan pendidikan Nasional, maka diturunkan secara khusus tujuan pendidikan di SMP Plus Babussalam sebagaimana tercantum dalam KOSP (Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan) adalah sbb :

1. Menghasilkan Lulusan dengan prestasi akademik baik (Memperoleh Nilai minimal sesuai KKM/KKTP).
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan akademik yang luas berbasis /terintegrasi Al Qur'an.
3. Menghasilkan lulusan yang menguasai hafalan do'a istigatsah dan dzikir-dzikir harian untuk diamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
4. Menghasilkan SDM yang mampu melaksanakan amar ma'ruf dan nahi munkar.
5. Melahirkan lulusan yang memiliki kompetensi Qur'ani yang baik dan benar. Minimal menguasai hafalan Juz Amma yang meliputi 7 T(tahsin, tahfiz, takhthith, tarjamah, tafsir, Tathbiq dan tabligh).
6. Menghasilkan alumni yang berkhidmat kepada almamater, belajar sepanjang hayat, dan menjadi rahmatan lil alamin.

Selain itu, pemimpin transformasional mendorong inovasi dengan memberikan kebebasan kepada tim untuk mengembangkan ide-ide baru. Dalam praktiknya, pemimpin ini sering memfasilitasi sesi brainstorming, pelatihan pengembangan profesional, atau diskusi kolaboratif yang bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara baru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan memberikan kepercayaan kepada tim untuk mencoba hal-hal baru, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pertumbuhan. Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan transformasional juga melibatkan perhatian terhadap kebutuhan emosional anggota tim. Dalam proses perencanaan pendidikan, terdapat banyak tantangan seperti keterbatasan sumber daya, perbedaan pandangan, atau tekanan waktu. Pemimpin transformasional mampu menjadi pendengar yang baik dan menawarkan dukungan moral kepada timnya. Misalnya, mereka dapat memberikan apresiasi atas kontribusi individu atau menyediakan solusi konstruktif saat terjadi konflik. Sikap empati ini memperkuat solidaritas dalam tim.

Hasilnya, kerjasama tim yang terbangun dalam kepemimpinan transformasional cenderung lebih efektif dan produktif. Anggota tim merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras karena mereka merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan. Sebagai dampaknya, proses perencanaan pendidikan menjadi lebih terorganisir, komprehensif, dan mampu mencerminkan kebutuhan serta aspirasi seluruh komunitas sekolah. Secara keseluruhan, keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam membangun kerjasama tim dalam perencanaan pendidikan bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan visi yang jelas, membangun kepercayaan, mendorong inovasi, serta memberikan dukungan emosional kepada tim. Pendekatan ini tidak hanya mengoptimalkan proses perencanaan, tetapi juga memupuk budaya sekolah yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi model yang relevan bagi sekolah yang ingin mencapai kemajuan dalam pendidikan.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam membangun kerjasama tim yang efektif, terutama dalam proses perencanaan pendidikan di sekolah. Dengan menciptakan visi yang jelas, mendorong keterlibatan semua pihak, serta memberikan ruang untuk inovasi, pemimpin transformasional mampu membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pendekatan ini juga menekankan empati dan penghargaan terhadap kontribusi individu, sehingga memperkuat solidaritas dan motivasi tim.

Hasilnya, perencanaan pendidikan menjadi lebih terarah, inklusif, dan berorientasi pada tujuan bersama, mencerminkan kebutuhan dan aspirasi komunitas sekolah. Kepemimpinan transformasional tidak mengoptimalkan pada efektivitas tim saja, tetapi juga mewujudkan budaya lingkungan sekolah yang inovatif dan berkelanjutan, menjadikannya model yang ideal bagi pengelolaan pendidikan modern.

SARAN

Dengan adanya kepemimpinan transformasional ini diharapkan seorang pemimpin dapat berperan aktif dalam meningkatkan pelatihan kepemimpinan kepada bawahannya, menciptakan budaya inovasi, komunikasi yang baik, dan evaluasi yang berkelanjutan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ara Hidayat dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Arsyad, Safnil dkk. 2016. "Kepemimpinan Transformasional." *Journal Internasional* 34:163–78.
- Damayanti dan Modjiono. 2009. *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Fiskariani Yustin Marlina, Tika Santika, Sutarjo. 2020. "Pola Pengasuhan Anak Dalam Pembentukan Karakter Di Taman Penitipan Anak (TPA) Cendana Asih." *Journal of Community Education* 1 (2): 100.
- Hamid, Moh SHoleh. 2011. *Metode Edutainment*. Jogjakarta: Diva Press.
- Juniarti, E, N Ahyani, and A Ardiansyah. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research*. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/21>.
- Kahar Utsman & Nadhirin. 2008. *Perencanaan Pendidikan, Kudus*. Kudus: IAIN Kudus.
- Ramayulsi. 2013. *Pendidikan Islam*.
- Richard Y. Chang dan Mark J. 2001. "Membangun Tim Mandiri." In *PMM*, 12.
- Siti Fatimah. 2015. *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Sri wiranti Setiyanti. 2012. "Membangun Kerjasama TIM (Kelompok)." *Jurnal STIE Semarang* 4 (3): 64.
- Suci Indiani, Onsardi. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Agricinal." *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 5 (1): 333.
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*. Ponorogo: Inspirasi Indonesia.
- Udin Syaefudin Sa'ud, Et.al. 2011. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.