

**MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MODEL
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DALAM LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM**

Rahimah¹, Yahya Mof², Dina Hermina³
Universitas Islam Negeri Antasari

E-mail: rahimahdarulhijrahputri@gmail.com, yahyamof@uin-antasari.ac.id,
dinahermina@uin-antasari.ac.id

Abstract

Leadership in the context of education plays an important role in creating an effective learning environment. Two leadership models that are often discussed are transformational and transactional leadership. Each model has different characteristics and impacts on productivity and organizational climate. From this background, the purpose of this research is to explain the concepts of transformational and transactional leadership, and analyze their application in educational institutions, especially in the context of Islamic education. This research uses a qualitative approach with data collection through literature study. Data were obtained from various sources, both books and online articles, that discuss leadership in education and the challenges faced by both leadership models. The results show that transformational leadership, which focuses on inspiring and developing members' potential, can create an environment conducive to innovation and growth. In contrast, transactional leadership, which is results- and reward-oriented, can cause jealousy among individuals and affect organizational stability. Both leadership models have their own advantages and disadvantages. Leaders in educational institutions need to understand and apply these two models wisely to achieve the expected learning goals and create a positive school environment.

Keywords: : Transformational Leadership, Transactional Leadership, Islamic Education

Abstrak

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Dua model kepemimpinan yang sering dibahas adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Masing-masing model memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap produktivitas dan iklim organisasi. Dari latar belakang tersebut maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta menganalisis penerapannya dalam lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui studi literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber, baik buku maupun artikel online, yang membahas tentang kepemimpinan dalam pendidikan dan tantangan yang dihadapi oleh kedua model kepemimpinan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi dan pengembangan potensi anggota, dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan pertumbuhan. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional, yang berorientasi pada hasil dan imbalan, dapat menyebabkan kecemburuan antar individu dan mempengaruhi stabilitas organisasi. Kedua model kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pemimpin di lembaga pendidikan perlu memahami dan menerapkan kedua model ini secara bijaksana untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan dan menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi strategi implementasi yang lebih efektif dalam konteks pendidikan Islam.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Dalam dunia pendidikan, peran pemimpin sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif.¹ Dua model kepemimpinan yang sering dibahas adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan dan motivasi anggota, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pencapaian hasil melalui imbalan dan

¹ Velnika Elmanisar dkk., "Implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah untuk keberhasilan di era disrupsi," *Journal of Education Research* 5, no. 2 (2024): 2239–46.

pengawasan.² Memahami kedua model ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kepemimpinan dalam pendidikan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana kedua model kepemimpinan ini dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pendidikan Islam. Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan kedua model ini juga perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam pendidikan Islam. Dengan memahami karakteristik dan dampak dari kedua model kepemimpinan ini, diharapkan para pemimpin pendidikan, seperti kepala sekolah dan guru, dapat mengoptimalkan strategi kepemimpinan mereka untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional, serta menganalisis penerapannya dalam lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan kedua model kepemimpinan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apa pengertian dan karakteristik dari model kepemimpinan transformasional dan transaksional?
2. Bagaimana penerapan kedua model kepemimpinan ini dalam konteks pendidikan Islam?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dan transaksional di lembaga pendidikan?

² Faizal Akhmad Adi Masbukhin dkk., "Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta," *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11, no. 3 (2024): 204–19.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional dan transaksional merupakan dua pendekatan yang berbeda dalam manajemen dan pengembangan organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang diperkenalkan oleh Bernard M. Bass, menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.³ Model ini terdiri dari empat komponen utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan imbalan untuk pencapaian tugas dan hasil yang diharapkan.⁴ Kerangka teori ini menjadi dasar untuk memahami bagaimana kedua model kepemimpinan dapat diterapkan dalam konteks pendidikan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi. Misalnya, penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2000) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah. Selain itu, penelitian oleh Avolio dan Bass (1991) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Di sisi lain, penelitian tentang kepemimpinan transaksional, seperti yang dilakukan oleh Judge dan Piccolo (2004), menunjukkan bahwa meskipun model ini efektif dalam mencapai hasil jangka pendek, ia mungkin tidak cukup untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan dalam organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai kedua model kepemimpinan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang penerapan

³ Qoyyimun Nafal, Binti Maunah, dan Achmad Patoni, "Hakikat Kepemimpinan Transformasional," *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (2024): 45–58.

⁴ Reccatasha Sigiyuwanta, "Menggali Kepemimpinan Pendidikan Yang Efektif: Integrasi Pendekatan Transformasional Dan Transaksional Dalam Era Merdeka Belajar," *Proceedings Series of Educational Studies*, 2024, 369–79.

spesifiknya dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian yang ada cenderung lebih fokus pada konteks umum pendidikan tanpa mempertimbangkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang khas dalam pendidikan Islam. Selain itu, tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan kedua model ini dalam lingkungan pendidikan yang beragam juga belum banyak dibahas.

Berdasarkan kerangka teori dan analisis kesenjangan, model konseptual yang diusulkan dalam penelitian ini adalah integrasi antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam konteks pendidikan Islam. Model ini mengusulkan bahwa pemimpin pendidikan perlu mengadopsi elemen-elemen dari kedua model untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Dengan menginspirasi dan memotivasi anggota melalui kepemimpinan transformasional, sambil tetap memberikan struktur dan imbalan yang jelas melalui kepemimpinan transaksional, pemimpin dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan menciptakan iklim sekolah yang positif.

METODE PENELITIAN

Adapun dilihat dari latar belakang yang tertuang di pendahuluan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah model kepemimpinan transformasional dan model kepemimpinan transaksional. Didalamnya akan dijelaskan tentang pengertian dan karakteristik dari model kepemimpinan transformasional dan transaksional, penerapan kedua model kepemimpinan ini dalam konteks pendidikan Islam, dan tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional dan transaksional di lembaga pendidikan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kepustakaan (*Library Reseach*), yaitu jenis penelitian yang berusaha menghimpun data penelitian dari berbagai literatur dan menjadikan teks sebagai obyek utama analisisnya. Literatur yang diteliti tidak terbatas pada buku, tetapi juga jurnal dan lain sebagainya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yaitu segala data yang didapat terkait dengan model kepemimpinan transformasional

dan model kepemimpinan transaksional sehingga menghasilkan deskripsi sesuai dengan tujuan penulisan artikel jurnal ini.⁵ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data literatur yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang berkesinambungan dengan objek pembahasan yang diteliti. Data yang ada dalam kepustakaan tersebut dikumpulkan dan diolah dengan cara *editing, organizing*, dan penemuan hasil penelitian. Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan metode analisis isi (*content analysis*). Analisis isi adalah suatu teknik penelitian untuk membuat kesimpulan yang dapat ditiru dan dengan data yang valid, dengan memperhatikan konteksnya.⁶ Oleh karena itu, metode ini dimaksudkan untuk menganalisis seluruh pembahasan mengenai model kepemimpinan transformasional dan model kepemimpinan transaksional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Model Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional

1. Model Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada motivasi, inspirasi, dan pengembangan potensi individu dalam tim. Pemimpin transformasional berusaha untuk menciptakan perubahan positif dalam organisasi dengan cara:

1. Memberdayakan karyawan untuk bekerja sama mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Menginspirasi anggota tim untuk melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan bersama.

⁵ Ridhahani, *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula* (Banjarmasin: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari, 2020). h. 24.

⁶ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019). h. 102-111.

3. Mendorong inovasi dan kreativitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu.⁷

Menurut James MacGregor Burns, pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi melalui pengaruh moral dan inspirasi. Bernard M. Bass menambahkan bahwa ada empat faktor kunci dalam kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.⁸

Bass⁹ mendeskripsikan komponen kepemimpinan transformasional sebagai berikut: Idealized Influence (II). Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pemimpin diberkahi oleh pengikut yang memiliki kemampuan, kegigihan, dan tekad yang luar biasa. Dengan demikian, ada dua aspek pengaruh yang diidealkan: perilaku pemimpin dan elemen yang dikaitkan dengan pemimpin oleh pengikut dan rekan lainnya. Pengaruh faktor ideal yang diatribusikan kepada pengikut adalah “Pemimpin meyakinkan yang lain bahwa hambatan akan diatasi”. Selain itu, para pemimpin bersedia mengambil risiko dan konsisten, tidak sewenang-wenang, dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, serta menunjukkan perilaku etis dan moral.

Inspirational Motivation (IM). Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme. Pemimpin mengartikulasikan visi dan harapan yang menarik dari masa depan, dan

⁷ Fadillah Ramadhani Asiri dkk., “Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional,” *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS* 2, no. 2 (2024): 273–80.

⁸ Nur Ulwiyah, Binti Maunah, dan Zainul Arifin, “Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif al-Qur’an,” *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2021): 157–91.

⁹ Roni Harsoyo, “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022): 247–62.

menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.

Intellectual Stimulation (IS). Pemimpin transformasional berupaya menstimulus pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, membingkai ulang masalah dan mendekatinya dengan cara yang baru. Tidak ada kritik publik kesalahan anggota individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif yang diminta dari para pengikut. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik di depan publik karena hal itu berbeda dari ide para pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin membuat orang lain melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

Individualized Consideration (IC). Pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya. Pemimpin memberikan peluang belajar baru dengan iklim yang mendukung. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi dengan pengikut secara personal dan melihat individu sebagai pribadi yang utuh bukan hanya sebagai karyawan. Pemimpin mendelegasikan tugas sebagai sarana untuk berkembang potensi pengikutnya. Tugas yang didelegasikan dipantau untuk melihat apakah pengikut membutuhkan arahan atau dukungan tambahan dan untuk menilai kemajuannya. Dengan demikian pengikut tidak merasa mereka sedang diperiksa atau diawasi.

2. Model Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional berfokus pada penghargaan dan hukuman sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transaksional menetapkan standar yang jelas dan mengawasi kinerja tim secara rinci. Ciri-ciri dari kepemimpinan transaksional meliputi:

1. Penekanan pada penyelesaian tugas melalui sistem reward and punishment.

2. Fokus pada struktur, aturan, dan prosedur yang ada untuk memastikan bahwa target tercapai.
3. Mempertahankan status quo¹⁰ dan memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti keamanan dan kenyamanan.

Kepemimpinan transaksional efektif dalam situasi yang memerlukan kontrol ketat dan pengawasan, tetapi kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan yang membutuhkan solusi kreatif.

B. Karakteristik Model Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional

1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan individu dan menciptakan perubahan positif dalam organisasi.¹¹ Beberapa karakteristik utamanya meliputi:

1. Kemampuan Berkomunikasi yang Baik: Pemimpin mampu menyampaikan visi dengan jelas dan menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi pada tujuan bersama.
2. Memiliki Visi yang Jelas: Pemimpin transformasional memiliki gambaran yang jelas tentang arah yang ingin dicapai dan mampu mengomunikasikan visi tersebut secara efektif.
3. Empati: Mereka memahami kebutuhan dan harapan individu dalam tim, membina hubungan yang erat, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan.
4. Inovasi dan Eksplorasi Ide Baru: Mendorong kreativitas dan pemikiran "out of the box", menciptakan iklim kerja yang inovatif.

¹⁰ Dimas Luqito Chusuma Arrozaq dan M Irwanda Firmansyah, "Adaptive Governance or Status Quo? Unpacking the City of Jakarta's Approach to the Air Pollution Control Program Adaptive Governance atau Status Quo? Membongkar Pendekatan Kota Jakarta dalam Program Pengendalian Polusi Udara," 2023.

¹¹ Muhammad Subhan Iswahyudi dkk., *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik* (PT. Green Pustaka Indonesia, 2023).

5. Motivasi Inspirasional: Pemimpin ini dapat memotivasi anggota tim untuk mencapai visi bersama dengan memberikan energi positif.
6. Stimulasi Intelektual: Mendorong anggota tim untuk berpikir kritis dan menemukan solusi baru untuk tantangan yang dihadapi.
7. Individualized Consideration: Memberikan perhatian khusus kepada setiap individu, mendengarkan aspirasi mereka, dan membantu mereka berkembang.

2. Karakteristik Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, dengan penekanan pada hasil dan kinerja. Karakteristiknya meliputi:

1. Penghargaan dan Hukuman: Pemimpin menggunakan sistem reward and punishment untuk mendorong kinerja yang diinginkan dari anggota tim.¹²
2. Fokus pada Struktur dan Prosedur: Memastikan bahwa semua anggota tim mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengawasan Ketat: Pemimpin transaksional cenderung mengawasi kinerja anggota tim secara rinci untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan.
4. Penekanan pada Efisiensi: Menciptakan lingkungan kerja yang efisien dengan memprioritaskan hasil jangka pendek dibandingkan pengembangan jangka panjang individu.

C. Penerapan Kedua Model Kepemimpinan Ini Dalam Konteks Pendidikan Islam

1. Kepemimpinan Transformasional

¹² Harsoyo, "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam."

Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam berfokus pada pengembangan individu dan pencapaian tujuan bersama melalui inspirasi dan motivasi. Berikut adalah beberapa cara penerapan model ini dalam konteks pendidikan Islam¹³:

1. Pengaruh Idealis dan Inspirasi

Pemimpin transformasional memberikan pengaruh idealis kepada seluruh anggota sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf. Mereka menginspirasi dengan visi yang jelas dan misi yang dapat dipegang oleh seluruh warga sekolah, sehingga menciptakan semangat kolektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

2. Stimulasi Intelektual

Pemimpin mendorong anggota tim untuk berpikir kritis dan kreatif. Dalam konteks pendidikan Islam, ini bisa berarti mengajak siswa untuk mengeksplorasi pemahaman mereka tentang ajaran agama secara mendalam, serta mengembangkan kemampuan berpikir analitis dalam menghadapi tantangan zaman.

3. Pertimbangan Individual

Kepemimpinan transformasional memperhatikan kebutuhan dan potensi masing-masing individu. Pemimpin berperan sebagai mentor yang memberikan perhatian pribadi terhadap masalah yang dihadapi anggota tim, serta membantu mereka dalam pengembangan diri.

4. Komunikasi Efektif

Komunikasi yang baik sangat penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi dan arahan secara jelas, serta mendengarkan masukan dari anggota tim. Hal ini menciptakan suasana dialogis yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan.

¹³ Nuurun Nahdiyah KY dan Binti Maunah, "Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam," *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 3, no. 2 (2021): 76–84.

5. Pembentukan Komitmen

Pemimpin berusaha membangun komitmen di antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Dalam pendidikan Islam, hal ini dapat dilakukan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai agama dalam proses belajar mengajar, sehingga setiap individu merasa terlibat dan bertanggung jawab atas pencapaian visi sekolah.

6. Penggunaan Metode Pembelajaran yang Sesuai

Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin juga harus memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan visi sekolah, seperti penggunaan metode hafalan Al-Qur'an yang dianggap efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

7. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dengan tidak hanya mengikuti metode tradisional tetapi juga mencari cara baru untuk menyampaikan materi ajar dan mengelola kelas. Ini penting untuk memastikan bahwa pendidikan tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Jadi penerapan model kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam dapat membawa perubahan signifikan dalam kualitas pendidikan. Dengan fokus pada pengembangan individu, komunikasi yang efektif, dan pembentukan komitmen kolektif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan inspiratif bagi semua anggota sekolah.

Berikut gambaran riil terkait dengan aplikasi teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass pada lembaga pendidikan Islam berbasis hasil penelitian yang telah dilakukan di beberapa lembaga pendidikan Islam. Penelitian pertama oleh Solihah Maryati¹⁴ (2017) yang mengadakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Penelitian ini memilih madrasah tersebut dikarenakan merupakan salah satu Madrasah Ibtidaiyah favorit yang berada di wilayah

¹⁴ Solihah Maryati, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas," 2017.

Kecamatan Cilongok, yang memiliki semangat mengembangkan dan melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala MI Ma'arif NU 1 Pageraji adalah kepemimpinan transformasional, dengan menerapkan konsep "4I", yaitu: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration, yang tercermin dari perilaku yang cenderung pada melaksanakan tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, memberdayakan para bawahan agar bekerja secara maksimal, senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya, sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (2) Peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji berjalan dengan baik, yakni dengan melihat respon dari masyarakat yang selalu meningkat. Hal ini tidak terlepas dari usaha-usaha kepala madrasah, di antaranya: (a) Meningkatkan mutu sumber daya manusia; (b) Adanya program pembinaan siswa, tenaga pendidik dan karyawan; (c) Layanan pendidikan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Ari Prayoga, dkk.¹⁵ (2019) Yang dilatarbelakangi oleh tren globalisasi yang menuntut manusia untuk mengikuti jalan kehidupan secara lebih luas dan terbuka, tidak terkecuali di dunia pendidikan. Di era perubahan kepemimpinan ini sangat penting dalam memandu peningkatan prestasi dan pengembangan madrasah. Kepala sekolah

¹⁵ Ari Prayoga, Rismaya Muharomah, dan Sutarti Sutarti, "Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora," *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2019): 33–44.

adalah pemimpin di unit pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah bertumpu pada satu teori atau model kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membuat perubahan di Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora Kabupaten Garut.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari keempat konsep model kepemimpinan transformatif yaitu: idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasi), intellectual stimulation (stimulasi intelektual) dan individualized consideration or individualized attention (pertimbangan individu), kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora sudah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dengan baik. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam menjalankan roda organisasi sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi akan terciptanya pengikut bertambah banyak, lebih komitmen, kinerja meningkat dan terciptanya team yang solid, muncul ide-ide yang kreatif dan inovatif serta dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah akan efektif dan efisien.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan dua hal yaitu: Pertama, teori kepemimpinan transformasional yang digagas oleh Bernard M. Bass sampai dengan saat ini masih dikembangkan dalam lembaga pendidikan –termasuk pendidikan Islam. Komponen kepemimpinan transformasional (4I) menjadi panduan bagaimana seorang pemimpin harus bersikap dan berbuat kepada bawahannya sekaligus menjadi karakteristik dari seorang pemimpin transformatif. Dengan demikian, seorang pemimpin transformatif akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan kepada bawahannya untuk berbuat melebihi dari ekspektasi pemimpin dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan tanpa terbebani dan terpaksa. Studi-studi dalam institusi pendidikan telah mengindikasikan bahwa para pemimpin transformasional tampil menjadi sosok yang selalu membantu para

anggota/staf dengan mengembangkan dan menjaga kultur sekolah/madrasah yang kolaboratif dan profesional, membantu pengembangan guru/tenaga kependidikan, serta membantu mereka dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif.

Kedua, teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass melalui 4I-nya ketika mampu diaplikasikan dengan baik pada sebuah lembaga pendidikan Islam, akan mampu meningkatkan mutu pendidikan serta menjadikan sekolah/madrasah yang efektif. Dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan tersebut, peran kepemimpinan memiliki fungsi yang sangat strategis. Seorang pemimpin lembaga pendidikan akan menjadi sandaran bagi elemen lembaga pendidikan lain, khususnya masyarakat, sejauh mana ia dapat menjamin lembaga pendidikannya bermutu.¹⁶Efendi dalam penutup bukunya yang berjudul *Membangun Sekolah Efektif Dan Unggulan: Strategi Alternatif Memajukan Pendidikan* mengatakan bahwa dalam rangka membangun sekolah/madrasah efektif terdapat lima faktor utama yang terbukti mampu menyokongnya, yaitu kepemimpinan yang kuat, kejelasan misi sekolah, terjaganya iklim ketertiban dan keamanan, pengawasan kemajuan peserta didik, dan harapan yang tinggi. Menurut penulis, kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang sangat kuat yang dapat menentukan kejelasan visi dan misi sekolah, menjaga agar iklim sekolah tetap kondusif, melakukan pengawasan yang intensif demi kemajuan bersama, serta mampu mentransformasikan harapan dan cita-cita yang tinggi kepada semua warga sekolah, sehingga semua sistem pendidikan akan berjalan secara efektif dan efisien.

2. Kepemimpinan Transaksional

Adapun kepemimpinan transaksional dalam konteks pendidikan Islam merupakan pendekatan yang menekankan pada hubungan pertukaran antara

¹⁶ Ahmad Bukhari, "Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Berbasis Total Quality Management (TQM)," *Dinamika Ilmu* 12, no. 2 (2012).

pemimpin dan pengikut, di mana imbalan diberikan berdasarkan kinerja yang dicapai.¹⁷ Berikut adalah beberapa cara penerapan model ini dalam lembaga pendidikan Islam:

1. Struktur yang Jelas

Pemimpin transaksional menciptakan struktur yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab. Dalam pendidikan Islam, hal ini dapat diterapkan dengan menetapkan standar akademik dan perilaku yang diharapkan dari siswa dan guru. Dengan adanya struktur yang jelas, semua anggota organisasi tahu apa yang diharapkan dari mereka dan konsekuensi dari kinerja mereka.

2. Sistem Reward and Punishment

Penerapan sistem penghargaan (reward) bagi guru dan siswa yang berprestasi sangat penting. Misalnya, penghargaan bisa berupa sertifikat, penghargaan khusus, atau kesempatan untuk mengikuti program pelatihan lebih lanjut. Sebaliknya, tindakan disipliner dapat diterapkan jika ada pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan. Ini mendorong semua anggota untuk berusaha mencapai target yang telah ditentukan.

3. Pengawasan Kinerja

Pemimpin transaksional melakukan pengawasan ketat terhadap kinerja anggota tim. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala sekolah atau pemimpin lembaga pendidikan perlu memantau kemajuan siswa dan kinerja guru secara berkala. Jika ada penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan, pemimpin dapat mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai.¹⁸

4. Negosiasi dan Kontrak Kerja

Sebelum menjalankan program pendidikan, pemimpin dapat melakukan negosiasi dengan staf pengajar mengenai ekspektasi kerja dan imbalan yang

¹⁷ E Bahrudin, "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam," *FIKRAH* 8, no. 1 (2015).

¹⁸ Zunidar Zunidar, "Kepemimpinan transaksional: model kontemporer dalam memimpin lembaga pendidikan islam," *PROCEEDINGS ICIS 2021* 1, no. 1 (2022).

akan diterima. Ini menciptakan kesepakatan yang jelas antara pemimpin dan pengikut mengenai apa yang diharapkan dari masing-masing pihak.

5. Pemberdayaan Anggota

Meskipun kepemimpinan transaksional lebih fokus pada kontrol, pemimpin juga harus memberdayakan anggota tim untuk mengambil inisiatif dalam tugas mereka. Misalnya, memberikan wewenang kepada guru untuk merancang metode pengajaran yang efektif sesuai dengan kebutuhan siswa mereka, selama tetap dalam kerangka kerja yang telah ditetapkan.

6. Fokus pada Hasil

Kepemimpinan transaksional menekankan pencapaian hasil jangka pendek. Dalam pendidikan Islam, ini dapat berarti mencapai target akademik tertentu dalam waktu tertentu, seperti peningkatan nilai ujian akhir atau jumlah siswa yang lulus dengan baik.

Jadi penerapan model kepemimpinan transaksional dalam pendidikan Islam dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan dengan menciptakan struktur yang jelas, sistem penghargaan, serta pengawasan kinerja yang ketat. Meskipun pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam hal inovasi dan perubahan jangka panjang, ia tetap relevan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dalam konteks organisasi pendidikan Islam.

Sebuah penelitian yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah di Kudus, Jawa Tengah, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei dan kuesioner elektronik. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memberikan imbalan kepada guru berdasarkan kinerja mereka, sehingga mendorong mereka untuk mencapai target yang ditetapkan.

¹⁹ Agus Purwanto dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 70–80.

D. Tantangan Yang Dihadapi Oleh Pemimpin Dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Di Lembaga Pendidikan

1. Kepemimpinan Transaksional

Penerapan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks.²⁰ Berikut adalah beberapa tantangan utama yang sering dihadapi oleh pemimpin transformasional :

1. Resistensi terhadap Perubahan

satu tantangan terbesar adalah resistensi dari anggota tim, baik guru maupun siswa, terhadap perubahan yang diusulkan. Banyak individu merasa nyaman dengan cara kerja yang sudah ada dan enggan untuk beradaptasi dengan pendekatan baru yang ditawarkan oleh pemimpin transformasional. Hal ini dapat menghambat implementasi visi dan misi yang ingin dicapai.

2. Keterbatasan Sumber Daya

Kepemimpinan transformasional sering kali memerlukan sumber daya tambahan, baik dalam bentuk finansial maupun manusia. Keterbatasan dalam hal ini dapat menghalangi pemimpin untuk melaksanakan program-program pengembangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan transformasi. Misalnya, kurangnya dana untuk pelatihan guru atau pengembangan infrastruktur teknologi dapat menjadi penghambat.

3. Kompleksitas Perubahan

Transformasi dalam pendidikan tidak hanya melibatkan perubahan metode pengajaran, tetapi juga budaya organisasi dan pola pikir semua anggota. Pemimpin harus mampu mengelola kompleksitas ini, termasuk mengatasi perbedaan pandangan dan harapan dari berbagai pihak terkait. Hal ini memerlukan keterampilan manajemen perubahan yang baik.

²⁰ Cetra Shandilia Latunusa Ambawani dkk., "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK," *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024): 4810–23.

4. Adaptasi terhadap Teknologi

Di era digital, pemimpin pendidikan harus dapat mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran secara efektif. Namun, tidak semua anggota tim memiliki keterampilan digital yang memadai, sehingga pemimpin perlu melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi digital untuk memastikan semua orang dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut.

5. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Pemimpin transformasional perlu memastikan bahwa guru dan staf mendapatkan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Namun, sering kali terdapat kendala dalam menyediakan waktu dan sumber daya untuk pelatihan ini, sehingga pengembangan profesional tidak berjalan optimal.

6. Membangun Kepercayaan dan Komitmen

Membangun kepercayaan di antara anggota tim sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinan transformasional. Pemimpin harus menunjukkan konsistensi dalam tindakan dan keputusan mereka untuk membangun kredibilitas. Tanpa kepercayaan, sulit bagi pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk berkomitmen pada perubahan.

7. Mengelola Keragaman Budaya

Dalam konteks pendidikan yang multikultural, pemimpin harus mampu mengelola keragaman budaya dan bahasa di kelas. Ini mencakup menciptakan lingkungan inklusif di mana setiap siswa merasa dihargai dan diterima, yang bisa menjadi tantangan tersendiri bagi pemimpin.

Menerapkan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan memerlukan strategi yang matang untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut. Pemimpin perlu bersikap fleksibel, inovatif, dan mampu berkomunikasi secara efektif untuk membangun dukungan dari semua pihak terkait demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional di lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan administratif.²¹ Namun, penerapan model ini juga menghadapi berbagai tantangan. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh pemimpin dalam konteks ini:

1. Resistensi terhadap Otoritas

Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transaksional sering kali menghadapi resistensi dari staf atau guru yang merasa tertekan oleh pendekatan yang bersifat otoriter. Ketika pemimpin terlalu menekankan kontrol dan pengawasan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi di kalangan anggota tim.

2. Keterbatasan dalam Mendorong Kreativitas

Salah satu tantangan besar dari kepemimpinan transaksional adalah kurangnya ruang untuk inovasi dan kreativitas. Pendekatan ini lebih fokus pada pencapaian hasil jangka pendek melalui sistem reward and punishment, sehingga dapat menghambat inisiatif individu dan pengembangan ide-ide baru di dalam lembaga pendidikan.

3. Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien

Pemimpin transaksional dituntut untuk mengelola sumber daya dengan efisien, namun sering kali terdapat keterbatasan dalam hal anggaran dan fasilitas. Keterbatasan ini dapat menyulitkan pemimpin untuk memberikan insentif yang cukup bagi guru dan staf, serta mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.

4. Birokrasi yang Kaku

Struktur birokrasi yang kaku dapat menjadi penghalang bagi pemimpin transaksional dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Jika prosedur dan

²¹ Loso Judijanto dkk., “Pentingnya Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan,” *Jurnal Ilmiah Edukatif* 10, no. 2 (2024): 212–22.

aturan terlalu ketat, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak fleksibel dan menghambat kolaborasi antar anggota tim.²²

5. Keseimbangan antara Kontrol dan Dukungan

Pemimpin harus menemukan keseimbangan antara kontrol yang ketat dan dukungan bagi guru serta siswa. Jika terlalu menekankan kontrol, hal ini dapat menyebabkan hubungan kerja yang tidak sehat dan menurunkan semangat kerja.

6. Persepsi Negatif terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan transaksional sering kali dipersepsikan sebagai pendekatan yang kurang inspiratif dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya dukungan dari anggota tim, terutama jika mereka menginginkan pemimpin yang lebih visioner dan motivasional.

7. Tantangan dalam Membangun Kepercayaan

Keberhasilan kepemimpinan transaksional sangat bergantung pada kepercayaan antara pemimpin dan anggota tim. Jika anggota merasa bahwa penghargaan atau sanksi tidak diberikan secara adil, maka kepercayaan akan menurun, yang berdampak negatif pada kinerja keseluruhan lembaga pendidikan.

Menerapkan kepemimpinan transaksional di lembaga pendidikan memerlukan strategi yang cermat untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. Pemimpin perlu beradaptasi dengan kebutuhan tim dan lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara efektif.

SIMPULAN

²² Irra Chrisyanti Dewi dan Nuri Herachwati, "Analisis dampak kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap pembelajaran organisasi pada PT bangun satya wacana surabaya," *Jurnal manajemen teori dan terapan* 3, no. 3 (2010): 1–15.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan motivasi anggota di lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi dan pengembangan potensi individu, terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Sementara itu, kepemimpinan transaksional, meskipun efektif dalam mencapai hasil jangka pendek, dapat membatasi kreativitas jika diterapkan secara eksklusif. Kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan ini dapat memberikan hasil yang optimal dalam konteks pendidikan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar kebijakan pendidikan lebih mendukung pengembangan kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan dan pengembangan profesional bagi kepala sekolah dan guru. Kebijakan yang mendorong kolaborasi dan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan juga perlu diperkuat untuk menciptakan budaya sekolah yang lebih inklusif dan inovatif. Diharapkan para pemimpin di lembaga pendidikan untuk mulai menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam praktik sehari-hari mereka. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi, pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja anggota tim. Selain itu, penting bagi semua pemangku kepentingan di dunia pendidikan untuk berkolaborasi dalam menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan kepemimpinan yang efektif, demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

REFERENSI

- Ambawani, Cetra Shandilia Latunusa, Irwan Saputra, Thitha Meista Mulya Kusuma, Bambang Sumardjoko, dan Achmad Fathoni. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK." *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024): 4810–23.
- Arrozaaq, Dimas Luqito Chusuma, dan M Irwanda Firmansyah. "Adaptive Governance or Status Quo? Unpacking the City of Jakarta's Approach to the Air Pollution Control Program Adaptive Governance atau Status Quo?"

Membongkar Pendekatan Kota Jakarta dalam Program Pengendalian Polusi Udara,” 2023.

Asiri, Fadillah Ramadhani, Rabiatal Alya, Rianti Simarmata, dan Yusawinur Barella. “Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional.” *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS* 2, no. 2 (2024): 273–80.

Bahrudin, E. “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.” *FIKRAH* 8, no. 1 (2015).

Bukhari, Ahmad. “Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Berbasis Total Quality Manajement (TQM).” *Dinamika Ilmu* 12, no. 2 (2012).

Dewi, Irra Chrisyanti, dan Nuri Herachwati. “Analisis dampak kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap pembelajaran organisasi pada PT bangun satya wacana surabaya.” *Jurnal manajemen teori dan terapan* 3, no. 3 (2010): 1–15.

Elmanisar, Velnika, Batina Yulia Utami, Nurhizrah Gistituati, dan Anisah Anisah. “Implementasi kepemimpinan adaptif kepala sekolah untuk keberhasilan di era disrupsi.” *Journal of Education Research* 5, no. 2 (2024): 2239–46.

Harsoyo, Roni. “Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2022): 247–62.

Iswahyudi, Muhammad Subhan, Musran Munizu, Ahmad Mukhtar, Syamsiah Badruddin, Lilis Suryani, Rizqi Kustanti, Lokita Pramesti Dewi, Muhamad Januaripin, Astri Riani Dewi, dan Agam Munawar. *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia, 2023.

Judijanto, Loso, Amândio de Araújo Sarmiento, Saefrudin Saefrudin, Andro Ruben Runtu, dan M Hamdy Meydiansyah. “Pentingnya Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan.” *Jurnal Ilmiah Edukatif* 10, no. 2 (2024): 212–22.

KY, Nuurun Nahdiyah, dan Binti Maunah. “Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam.” *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 3, no. 2 (2021): 76–84.

Maryati, Solihah. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma’arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas,” 2017.

- Masbukhin, Faizal Akhmad Adi, Achmad Anwar Abidin, Sukirno Hadi Raharjo, dan Siti Utami Dewi Ningrum. “Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta.” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 11, no. 3 (2024): 204–19.
- Nafal, Qoyyimun, Binti Maunah, dan Achmad Patoni. “Hakikat Kepemimpinan Transformasional.” *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 3 (2024): 45–58.
- Prayoga, Ari, Rismaya Muharomah, dan Sutarti Sutarti. “Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma’Arif Cilageni Kadungora.” *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2019): 33–44.
- Purwanto, Agus, Ardian Sopa, Riza Primahendra, Sekundina Williana Kusumaningsih, dan Rudy Pramono. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus.” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 70–80.
- Ridhahani. *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*. Banjarmasin: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari, 2020.
- Sidiq, Umar, dan Moh. Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya, 2019.
- Sigiyuwanta, Recsatasha. “Menggali Kepemimpinan Pendidikan Yang Efektif: Integrasi Pendekatan Transformasional Dan Transaksional Dalam Era Merdeka Belajar.” *Proceedings Series of Educational Studies*, 2024, 369–79.
- Ulwiyah, Nur, Binti Maunah, dan Zainul Arifin. “Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif al-Qur’an.” *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2021): 157–91.
- Zunidar, Zunidar. “Kepemimpinan transaksional: model kontemporer dalam memimpin lembaga pendidikan islam.” *PROCEEDINGS ICIS 2021* 1, no. 1 (2022).