Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora
https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/
Vol. 5, No. 4 Oktober 2026
P-ISSN:2964-7142; E-ISSN:2964-6499

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL VS BIROKRASI

[1]Fatimah Az-Zahrah Abd Rahman, [2]Alwan Suban, [3]Baharuddin, [4]Syawal Kurnia Putra
[123]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, [4]Universitas Tomakaka Mamuju, Indonesia
fthmazzrh@gmail.com , alwan.suban@uin-alauddinac.id. , baharuddin@uin-alauddin.ac.id , syawalp1@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the dynamics of transformational leadership and its conflicts with bureaucratic systems within Islamic educational institutions. Amid the growing demands for modernization and accountability, leadership styles that emphasize innovation and empowerment often encounter friction when confronted with rigid and procedural bureaucratic structures. This study employs a comprehensive literature review using a descriptive-analytical approach. Data were collected from relevant scholarly journals, books, and policy documents related to Islamic educational management and transformational leadership. The findings indicate that although transformational leadership has considerable potential to improve teacher performance and foster a positive organizational culture, its implementation is often hindered by structural resistance, rigid procedures, and conflicts between innovation initiatives and administrative compliance requirements. To address these challenges, strategies are needed to simplify bureaucratic procedures, strengthen participation in decision-making, and integrate innovative initiatives with accountability principles. In conclusion, the successful transformation of Islamic educational institutions depends not only on the leader's vision but also on the organization's ability to reconcile managerial flexibility with bureaucratic order.

Keywords: Transformational Leadership, Bureaucracy, Islamic Education, Managerial Innovation, Institutional Governance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika kepemimpinan transformasional dan benturannya dengan sistem birokrasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Di tengah tuntutan modernisasi dan akuntabilitas, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi dan pemberdayaan sering kali mengalami friksi ketika berhadapan dengan struktur birokrasi yang kaku dan prosedural. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur komprehensif dengan pendekatan deskriptif-analitis, di mana data dikumpulkan dari berbagai jurnal ilmiah, buku, dan dokumen kebijakan yang relevan dengan manajemen pendidikan Islam dan kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berpotensi besar dalam meningkatkan kinerja guru dan budaya organisasi, penerapannya sering kali terhambat oleh resistensi struktural, kekakuan prosedur, dan konflik antara dorongan inovasi dengan tuntutan kepatuhan administratif. Untuk mengatasi problematika ini, diperlukan strategi penyederhanaan birokrasi, penguatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta integrasi antara semangat inovasi dengan

prinsip akuntabilitas. Kesimpulannya, keberhasilan transformasi lembaga pendidikan Islam tidak hanya bergantung pada visi pemimpin, melainkan pada kemampuan sistem organisasi dalam mendamaikan fleksibilitas manajerial dengan ketertiban birokratis).
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Birokrasi, Pendidikan Islam, Inovasi Manajerial, Tata Kelola Lembaga.

PENDAHULUAN

Dinamika pendidikan Islam kontemporer menuntut adanya adaptasi cepat terhadap perubahan global, namun realitas di lapangan sering kali terbentur pada sistem administrasi yang kaku. Lembaga pendidikan dituntut untuk tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga mampu berinovasi dalam manajemen guna menjaga relevansi nilai-nilai spiritual di tengah modernisasi. Kondisi ini menciptakan ketegangan antara kebutuhan akan kepemimpinan yang adaptif dengan struktur birokrasi yang cenderung prosedural dan menghambat kreativitas. Keterbatasan fleksibilitas dalam sistem tata kelola sering kali membuat para pemimpin lembaga pendidikan kesulitan dalam mengimplementasikan gagasan-gagasan baru yang sebenarnya sangat dibutuhkan untuk peningkatan mutu institusi secara berkelanjutan (Friesen et al., 2026). Di sisi lain, tuntutan akuntabilitas publik dan regulasi pemerintah yang semakin ketat semakin memperkuat tembok birokrasi, sehingga ruang gerak untuk eksperimen manajerial menjadi sangat terbatas (Siswadi et al., 2026). Fenomena ini menunjukkan bahwa kesenjangan antara harapan transformasi dan realitas birokratis masih menjadi persoalan mendasar yang perlu diatasi secara komprehensif.

Sebagai respons atas tantangan struktural tersebut, pendekatan kepemimpinan transformasional muncul sebagai alternatif strategis yang mampu menggerakkan sumber daya manusia melampaui kewajiban formalnya. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh warga sekolah agar memiliki komitmen kolektif terhadap visi perubahan yang lebih progresif. Namun, penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada inovasi dan pemberdayaan ini sering kali mengalami friksi ketika berhadapan dengan budaya organisasi yang terlalu mengandalkan hierarki dan kepatuhan pada aturan baku (Widijastuti, 2025). Paradigma birokrasi yang mengutamakan stabilitas dan keseragaman prosedur secara tidak langsung mematikan inisiatif individu, sehingga potensi kepemimpinan transformasional untuk menciptakan terobosan manajerial tidak dapat terwujud secara optimal (Haus, 2025). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi tidak hanya bergantung pada kualitas pemimpin, tetapi juga pada kesiapan sistem organisasi dalam mengakomodasi perubahan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kajian ini menjadi sangat urgen untuk dilakukan guna membedah secara komprehensif bagaimana kepemimpinan transformasional dapat bertahan dan beradaptasi di tengah lingkungan birokrasi yang kaku. Analisis mendalam diperlukan untuk merumuskan strategi konkret yang mampu mendamaikan kebutuhan akan inovasi manajerial dengan tuntutan akuntabilitas prosedural dalam lembaga pendidikan Islam. Tulisan ini akan menguraikan konsep dasar kepemimpinan transformasional, mengidentifikasi berbagai problematika struktural yang menghambat penerapannya, serta menawarkan solusi strategis untuk mengintegrasikan semangat perubahan dengan prinsip tata kelola yang baik (Melati et al., 2026). Melalui kajian literatur yang sistematis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi para pemimpin lembaga pendidikan dalam menavigasi kompleksitas birokrasi demi tercapainya keunggulan institusional yang berkelanjutan (Kurnia et al., 2026). Dengan demikian, kajian ini diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara teori kepemimpinan modern dan praktik tata kelola yang masih konvensional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi literatur komprehensif untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika kepemimpinan transformasional di tengah struktur birokrasi lembaga pendidikan Islam. Sumber data utama diperoleh dari penelusuran sistematis terhadap berbagai artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta prosiding konferensi yang membahas manajemen pendidikan, gaya kepemimpinan, dan tata kelola birokrasi (Widijastuti, 2025). Pemilihan sumber data ini didasarkan pada relevansi topik dengan fenomena ketegangan antara kebutuhan inovasi manajerial dan tuntutan kepatuhan prosedural di lingkungan sekolah. Proses seleksi literatur dilakukan secara ketat untuk memastikan bahwa hanya referensi yang memiliki kredibilitas tinggi dan kemutakhiran data yang digunakan dalam analisis (Maulida et al., 2025). Kajian ini tidak menggunakan instrumen lapangan berupa kuesioner atau wawancara, melainkan mengandalkan kedalaman analisis teks untuk memetakan pola-pola teoretis dan empiris terkait bagaimana pemimpin pendidikan menavigasi kompleksitas birokrasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran konseptual yang utuh mengenai mekanisme penghambat dan pendukung transformasi organisasi tanpa terikat oleh batas-batas geografis atau konteks tunggal sebuah sekolah.

Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan sintesis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dari berbagai literatur. Para peneliti mengelompokkan temuan ke dalam beberapa kategori besar, yakni konsep dasar kepemimpinan transformasional, problematika struktural birokrasi, dan strategi integratif untuk mendamaikan keduanya. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber literatur, di mana setiap argumen yang dibangun harus didukung oleh minimal dua perspektif teoretis yang berbeda namun saling melengkapi (Sinaga et al., 2021). Proses pembacaan dan pengkodean teks dilakukan secara berulang untuk memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan benar-benar merepresentasikan makna asli dari setiap referensi yang dikaji. Hasil dari sintesis ini kemudian dirumuskan menjadi sebuah kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana lembaga pendidikan Islam dapat beradaptasi di tengah tekanan birokrasi (Fauza, 2026). Langkah analisis ini pada akhirnya menghasilkan rekomendasi strategis yang tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga sangat aplikatif untuk diterapkan oleh para kepala sekolah atau pembuat kebijakan pendidikan dalam merancang tata kelola institusi yang lebih responsif dan berkinerja tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam

1. Pengertian kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya merupakan sebuah proses manajerial di mana pemimpin mampu memengaruhi dan menggerakkan pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai visi organisasi yang jauh lebih besar. Gaya ini tidak sekadar berfokus pada penyelesaian tugas administratif rutin, melainkan menekankan pada pembangunan komitmen kolektif dan pemberdayaan sumber daya manusia secara menyeluruh (Sinaga et al., 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan, pendekatan ini menuntut adanya integrasi antara kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual dalam setiap keputusan yang diambil untuk kemajuan institusi secara holistik. Pemimpin yang menerapkan gaya ini bertindak sebagai katalisator yang mampu mengubah potensi laten menjadi manifestasi nyata melalui pendekatan yang inspiratif dan berorientasi pada perubahan positif (Maulida et al., 2025). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai fondasi utama dalam menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

Ketika diterapkan dalam ekosistem pendidikan Islam, definisi kepemimpinan ini melampaui batas-batas konvensional karena mencakup dimensi spiritualitas yang menjadi penggerak utama transformasi kelembagaan. Esensi dari gaya ini adalah melayani dan mengarahkan umat menuju kesejahteraan dunia dan akhirat melalui pengelolaan lembaga yang profesional dan berlandaskan nilai-nilai transenden (Bashori, 2019). Pemimpin dituntut untuk mampu menerjemahkan nilai-nilai keagamaan ke dalam praktik manajerial sehari-hari yang relevan dengan tantangan zaman tanpa meninggalkan fondasi moral yang telah mapan. Hal ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam setting ini berfungsi untuk menciptakan lingkungan akademik yang harmonis, memperkuat inovasi, kolaborasi, dan keterlibatan, serta mendukung pencapaian tujuan institusional secara berkelanjutan (Hasmirati, 2025). Oleh karena itu, pengertian kepemimpinan ini tidak hanya berdimensi teknis, tetapi juga sarat akan nilai-nilai keteladanan yang mengikat seluruh warga sekolah dalam sebuah visi perjuangan yang luhur.

2. Karakteristik kepemimpinan transformasional

Karakteristik utama dari pemimpin transformasional di lembaga pendidikan mencakup kemampuan untuk menjadi teladan moral, memberikan motivasi inspiratif, menstimulasi intelektualitas, dan memberikan perhatian individual kepada setiap anggota. Keteladanan atau pengaruh ideal menjadi fondasi paling krusial, di mana pemimpin menunjukkan integritas, konsistensi, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi sehingga dipercaya dan dihormati oleh seluruh warga sekolah (Fauza, 2026). Selain itu, kemampuan untuk mengartikulasikan visi masa depan dengan bahasa yang membumi mampu membangkitkan semangat kolektif dan rasa memiliki yang kuat di kalangan guru maupun staf. Pemimpin juga secara aktif mendorong bawahan untuk berpikir kritis dan inovatif dalam memecahkan permasalahan pembelajaran yang kompleks di tengah keterbatasan sumber daya (Kasman et al., 2024). Sinergi antara keteladanan dan stimulasi intelektual ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga sarat akan nilai-nilai pertumbuhan karakter dan profesionalisme.

Di sisi lain, pemberian perhatian individual menunjukkan bahwa pemimpin memandang setiap guru dan staf sebagai aset unik yang membutuhkan pendampingan personal untuk berkembang secara optimal. Pendekatan yang berpusat pada manusia ini pada akhirnya akan melahirkan loyalitas organik dan komitmen intrinsik yang tidak dapat dibeli dengan insentif finansial semata (Nifasri, 2025). Pemimpin yang efektif mampu menyeimbangkan antara tuntutan pencapaian target akademik dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan spiritual

para pendidik di lingkungan kerjanya. Karakteristik ini juga tecermin dari keberanian pemimpin dalam mengambil risiko terukur dan kemampuan mengelola resistensi yang muncul akibat pergeseran budaya organisasi secara tiba-tiba (Herlina et al., 2025). Dengan menerapkan keempat dimensi karakteristik tersebut secara konsisten, pemimpin berhasil membangun ekosistem yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada keunggulan jangka panjang.

3. Peran kepemimpinan transformasional dalam perubahan organisasi

Peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong perubahan organisasi di lembaga pendidikan sangat krusial, terutama dalam merespons tuntutan modernisasi tanpa menggerus identitas dan nilai-nilai dasar institusi. Pemimpin berfungsi sebagai agen perubahan yang secara proaktif membongkar praktik-praktik lama yang tidak lagi relevan dan menggantinya dengan sistem yang lebih adaptif serta responsif terhadap kebutuhan peserta didik (Trimulyo et al., 2025). Melalui pendekatan yang partisipatif, pemimpin melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam merumuskan arah kebijakan, sehingga transformasi yang terjadi bukan merupakan imposisi dari atas, melainkan hasil dari kesadaran kolektif. Proses ini memerlukan keberanian untuk mengambil langkah inovatif dan kemampuan untuk memfasilitasi pembelajaran organisasi di tengah ketidakpastian eksternal (Friesen et al., 2026). Keberhasilan pemimpin dalam memfasilitasi transisi ini akan menentukan apakah lembaga pendidikan mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan global yang semakin ketat dan dinamis.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan ini mampu membangun ketahanan organisasi dengan menciptakan iklim pembelajaran yang berkelanjutan dan berorientasi pada inovasi sistemik. Pemimpin tidak hanya mengubah struktur formal, tetapi juga merekonstruksi pola pikir dan keyakinan warga sekolah mengenai apa yang mungkin dicapai melalui kerja sama (Farida et al., 2025). Transformasi kultural yang dipicu oleh kepemimpinan ini pada akhirnya akan menjadikan lembaga pendidikan sebagai pusat keunggulan yang mampu memberikan kontribusi nyata bagi peradaban. Peran ini juga mencakup kemampuan untuk menyelaraskan visi jangka panjang dengan kebutuhan operasional sehari-hari, memastikan bahwa setiap inisiatif perubahan memiliki dampak yang terukur dan bermakna bagi seluruh civitas akademika (Yanti Yulianti, Durahman, 2026). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi prasyarat mutlak bagi kelangsungan hidup institusi pendidikan di era disrupsi yang menuntut fleksibilitas tinggi dan keberanian untuk berevolusi secara terus-menerus.

B. Problematika Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Birokrasi

1. Hambatan penerapan kepemimpinan transformasional

Hambatan penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan sering kali berakar pada resistensi internal dan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia yang ada. Salah satu kendala utama adalah adanya oknum yang sudah terlalu nyaman dengan zona nyaman birokrasi, di mana setiap bentuk perubahan dianggap sebagai ancaman terhadap stabilitas dan kenyamanan kerja mereka (Suandi et al., 2024). Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun kompetensi staf, membuat gagasan-gagasan inovatif sulit untuk dieksekusi secara optimal dan berkelanjutan. Pemimpin sering kali terjebak dalam rutinitas administratif yang menyita waktu dan energi, sehingga ruang untuk melakukan refleksi strategis dan pendampingan personal kepada guru menjadi sangat minim (Indrayanti et al., 2025). Kondisi ini diperparah oleh minimnya dukungan kebijakan dari tingkat atas yang justru menuntut kepatuhan kaku terhadap standar operasional prosedur yang tidak selalu relevan dengan dinamika lapangan.

Di sisi lain, budaya organisasi yang feodal dan hierarkis menjadi penghalang besar bagi tumbuhnya inisiatif-inisiatif progresif dari tingkat bawah. Gagasan-gagasan inovatif yang diajukan oleh guru atau staf sering kali tidak mendapat ruang untuk didengar karena struktur kekuasaan yang terlalu terpusat pada pimpinan puncak (Laufer et al., 2025). Semangat transformasi yang awalnya digelorakan perlahan luntur dan kembali pada pola-pola manajerial konvensional yang stagnan akibat tekanan sistemik ini. Tanpa adanya upaya sistemik untuk meruntuhkan tembok-tembok penghambat ini, kepemimpinan transformasional hanya akan berhenti sebagai jargon tanpa implementasi yang berdampak nyata (Kurnia et al., 2026). Fenomena ini menunjukkan bahwa hambatan terbesar bukanlah pada ketiadaan visi, melainkan pada ketidaksiapan struktur organisasi dalam mengakomodasi dinamika perubahan yang dibawa oleh pemimpin transformasional.

2. Kekakuan birokrasi dalam pengambilan keputusan

Kekakuan birokrasi dalam pengambilan keputusan merujuk pada kecenderungan sistem administratif untuk mengutamakan kepatuhan terhadap prosedur baku dan hierarki formal dibandingkan dengan substansi atau dampak dari keputusan itu sendiri. Sistem ini sering kali menciptakan kelambanan yang luar biasa, di mana setiap inisiatif inovatif harus melalui jalur persetujuan yang panjang dan berlapis (Haus, 2025). Fokus utama birokrasi lebih diarahkan pada pemenuhan dokumen administratif dan pelaporan, daripada evaluasi substantif terhadap

dampak nyata program terhadap kualitas pembelajaran. Pendekatan top-down yang dominan dalam struktur birokrasi juga membatasi ruang dialog dan partisipasi aktif dari tingkat bawah, sehingga keputusan yang dihasilkan sering kali tidak menyentuh akar permasalahan di kelas (Melati et al., 2026). Dalam konteks ini, birokrasi yang kaku mengubah sekolah dari organisasi pembelajar menjadi sekadar mesin pencetak dokumen kepatuhan yang kehilangan fleksibilitasnya.

Dampak dari kekakuan ini membuat lembaga pendidikan kehilangan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan untuk merespons tantangan zaman secara cepat dan tepat sasaran. Keputusan yang dihasilkan sering kali terlambat dan tidak relevan karena dibuat oleh mereka yang berada jauh dari realitas operasional sehari-hari di lapangan (Saprialman & Fauziyah, 2026). Dominasi logika administratif ini secara tidak langsung mereduksi esensi pendidikan yang seharusnya berpusat pada kemanusiaan dan pengembangan potensi peserta didik secara utuh. Ketika pemimpin mencoba untuk mengambil terobosan, mereka sering kali terbentur pada regulasi yang kaku dan ancaman sanksi administratif jika menyimpang dari jalur yang telah ditetapkan (A et al., 2026). Situasi ini memaksa para pemimpin untuk berada dalam dilema antara mempertahankan kreativitas manajerial atau bermain aman demi menghindari masalah birokratis yang tidak berujung.

3. Konflik antara inovasi kepemimpinan dan prosedur birokrasi

Konflik antara inovasi kepemimpinan dan prosedur birokrasi terjadi ketika dorongan untuk bereksperimen dan mengambil risiko terukur berhadapan langsung dengan tuntutan standarisasi serta kehati-hatian yang menjadi ciri khas sistem birokrasi. Pemimpin transformasional cenderung mendorong kreativitas, penyesuaian cepat terhadap umpan balik, dan pemberdayaan bawahan, yang mana hal-hal tersebut secara inheren bertentangan dengan prinsip kaku dalam birokrasi (Friesen et al., 2026). Di sisi lain, sistem birokrasi dirancang untuk meminimalkan penyimpangan dan memastikan akuntabilitas melalui jalur yang sudah baku, sehingga setiap penyimpangan dari prosedur standar sering kali dianggap sebagai pelanggaran. Benturan ini menciptakan friksi yang mendalam, memaksa pemimpin untuk terus menavigasi ruang sempit antara mendorong terobosan baru dan mematuhi regulasi yang ada (Suandi et al., 2024). Jika tidak dikelola dengan bijak, konflik ini dapat memicu demotivasi pada guru yang merasa ide-ide mereka selalu terbentur tembok regulasi yang tidak masuk akal.

Friksi ini pada akhirnya bermuara pada stagnasi inovasi, di mana lembaga pendidikan hanya berfungsi sebagai pelaksana instruksi tanpa memiliki jiwa kemandirian intelektual. Guru

dan staf akan lebih memilih untuk mengikuti arus dan menghindari inisiatif baru demi menghindari potensi masalah administratif yang dapat merugikan karir mereka (Trimulyo et al., 2025). Situasi ini sangat merugikan bagi kemajuan lembaga pendidikan yang seharusnya mampu menjadi pionir perubahan di tengah masyarakat. Paradigma birokrasi yang mengutamakan stabilitas secara perlahan mematikan inisiatif individu, sehingga potensi kepemimpinan transformasional untuk menciptakan terobosan manajerial tidak dapat terwujud secara optimal (Indrayanti et al., 2025). Diperlukan sebuah mekanisme penyesuaian yang memungkinkan inovasi dapat berjalan beriringan dengan prinsip akuntabilitas, tanpa harus mengorbankan salah satunya demi kepentingan sistem yang kaku dan mengekang kreativitas.

C. Strategi Mengatasi Problematika Kepemimpinan Transformasional dan Birokrasi

1. Penyederhanaan prosedur birokrasi

Penyederhanaan prosedur birokrasi merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk memangkas regulasi internal yang tidak lagi memberikan nilai tambah substantif, namun hanya membebani waktu dan energi para pendidik. Upaya ini melibatkan pemangkasan hierarki persetujuan yang tidak esensial, sehingga pemimpin dapat memberikan otonomi yang lebih besar kepada guru untuk mengambil keputusan terkait metode pembelajaran di kelas mereka masing-masing (Schophuizen et al., 2023). Pendekatan ini tidak hanya mempercepat respons terhadap kebutuhan peserta didik, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih tinggi di tingkat akar rumput. Digitalisasi sistem administrasi juga menjadi instrumen vital dalam memangkas birokrasi kertas, sehingga data dan pelaporan dapat diakses secara real-time tanpa menghambat proses inti pendidikan (Badar, 2025). Transformasi struktural ini pada akhirnya akan menggeser fokus lembaga dari sekadar kepatuhan administratif menuju penciptaan nilai-nilai edukatif yang lebih bermakna dan berorientasi pada dampak.

Ketika guru tidak lagi dibebani oleh tumpukan formulir yang redundan, mereka dapat mengalokasikan waktu dan pikiran mereka untuk fokus pada interaksi berkualitas dengan peserta didik. Penyederhanaan ini bukanlah penghilangan akuntabilitas, melainkan pergeseran metode pelaporan yang lebih cerdas, efisien, dan berorientasi pada hasil pembelajaran yang nyata (Hadijaya & Isnaini, 2025). Lembaga pendidikan perlu merancang kerangka kerja di mana kebebasan bereksperimen dan berinovasi tetap berada dalam koridor transparansi yang jelas, namun tanpa belenggu prosedur yang berbelit. Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan indikator keberhasilan yang berorientasi pada dampak pembelajaran, bukan sekadar

kelengkapan dokumen administratif semata (Siswadi et al., 2026). Dengan demikian, birokrasi tidak lagi menjadi alat penekan, melainkan bertransformasi menjadi wadah yang memfasilitasi tumbuhnya ide-ide cemerlang dari seluruh lini organisasi.

2. Penguatan partisipasi dalam pengambilan keputusan

Penguatan partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah strategi fundamental untuk meruntuhkan tembok birokrasi yang eksklusif dan membangun rasa kepemilikan bersama di seluruh lapisan organisasi. Pemimpin transformasional harus menciptakan forum-forum dialog yang inklusif, di mana aspirasi guru, staf, hingga peserta didik didengar dan diakomodasi dalam perumusan kebijakan strategis (Purwanti et al., 2025). Pendekatan partisipatif ini tidak hanya mendemokratisasi ruang keputusan, tetapi juga memanfaatkan kecerdasan kolektif organisasi untuk menemukan solusi atas permasalahan yang kompleks. Ketika para guru dilibatkan secara langsung dalam perancangan program sekolah, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengeksekusi program tersebut dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab (Widijastuti, 2025). Budaya kolaboratif ini secara bertahap akan menggerus mentalitas birokratis yang top-down, menggantinya dengan jaringan kerja yang saling percaya dan saling mendukung antar sesama warga sekolah.

Lebih jauh lagi, partisipasi aktif ini menjadi mekanisme kontrol internal yang efektif untuk memastikan bahwa setiap kebijakan yang lahir benar-benar relevan dan berdampak positif terhadap ekosistem pembelajaran. Partisipasi juga berfungsi sebagai sarana pembelajaran organisasi, di mana berbagai perspektif dapat dipertemukan untuk menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif, adil, dan dapat diterima oleh semua pihak (Yanti Yulianti, Durahman, 2026). Untuk mewujudkan hal ini, pemimpin perlu menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan aman, sehingga kritik maupun saran konstruktif dapat mengalir tanpa rasa takut akan sanksi. Integrasi antara visi pemimpin dan aspirasi bawahan ini akan menciptakan sinergi yang kuat, mengubah birokrasi dari penghambat menjadi katalisator bagi terwujudnya tujuan institusional (Hasmirati, 2025). Pada gilirannya, sinergi antara inovasi dan partisipasi ini akan membangun kepercayaan publik yang merupakan modal sosial paling berharga bagi keberlangsungan lembaga pendidikan.

3. Integrasi inovasi kepemimpinan dengan prinsip akuntabilitas

Integrasi inovasi kepemimpinan dengan prinsip akuntabilitas menuntut kemampuan pemimpin untuk merancang kerangka kerja di mana kebebasan bereksperimen tetap berada dalam koridor transparansi dan pertanggungjawaban yang jelas. Tantangan terbesar dalam

mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan birokratis adalah membuktikan bahwa inovasi tidak selalu berlawanan dengan prinsip tata kelola yang baik (Kartiwi, 2020). Hal ini dapat dicapai dengan menetapkan indikator keberhasilan yang berorientasi pada dampak pembelajaran, bukan sekadar kelengkapan dokumen administratif atau kepatuhan terhadap prosedur baku. Sistem evaluasi kinerja perlu direformasi agar lebih menghargai inisiatif, kreativitas, dan kolaborasi, alih-alih hanya mengukur kepatuhan formal semata (Laufer et al., 2025). Pendekatan ini akan meyakinkan para pemangku kepentingan eksternal bahwa otonomi yang diberikan kepada pemimpin dan guru justru bermuara pada peningkatan mutu yang terukur.

Integrasi ini juga melindungi pemimpin dari tuduhan penyalahgunaan wewenang, karena setiap langkah inovatif tetap didokumentasikan dan dievaluasi secara objektif berdasarkan data yang valid. Lembaga yang mampu menunjukkan bahwa inovasi mereka menghasilkan luaran yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari masyarakat dan pemerintah (Saprialman & Fauziyah, 2026). Dengan kata lain, akuntabilitas dan inovasi bukanlah dua kutub yang berlawanan, melainkan dua sayap yang harus dikibaskan secara bersamaan untuk membawa lembaga pendidikan Islam terbang tinggi. Pemimpin yang visioner mampu menerjemahkan tuntutan regulasi menjadi peluang untuk memperbaiki sistem, bukan sebagai beban yang menghambat kreativitas (A et al., 2026). Melalui integrasi yang harmonis ini, lembaga pendidikan tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga menjadi pelopor reformasi yang menginspirasi institusi lainnya untuk meninggalkan zona nyaman birokrasi yang stagnan.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh analisis yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peranan yang sangat krusial dalam mendorong kemajuan lembaga pendidikan Islam, meskipun penerapannya sering kali terbentur oleh tembok birokrasi yang kaku. Gaya kepemimpinan ini terbukti secara efektif mampu meningkatkan motivasi intrinsik, membangun budaya kolaboratif, dan menstimulasi inovasi di kalangan pendidik maupun tenaga kependidikan. Namun, dominasi logika administratif dan prosedur standar operasional yang ketat kerap mereduksi ruang gerak pemimpin untuk melakukan terobosan yang bersifat disruptif, sehingga menciptakan dilema struktural antara mempertahankan kreativitas manajerial atau bermain aman demi menghindari sanksi

administratif. Oleh karena itu, diperlukan sebuah pergeseran paradigma mendasar dari birokrasi yang sekadar berorientasi pada kepatuhan dokumen menuju tata kelola yang berfokus pada dampak nyata pembelajaran. Sinergi antara visi transformasional dan fleksibilitas struktural menjadi kunci utama untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang adaptif, di mana inovasi tidak lagi dipandang sebagai ancaman terhadap stabilitas, melainkan sebagai prasyarat mutlak untuk mencapai keunggulan institusional yang berkelanjutan di era disrupsi. Harmonisasi antara kepatuhan regulasi dan kebebasan berinovasi pada akhirnya akan terus terjaga demi kemajuan bersama secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

A, M. F. M., B, J. J., Majid, M. S. A., Mahdani Ibrahim, & Miraza, C. N. (2026). Transformational leadership, organizational support, and employee performance: The mediating role of organizational citizenship behavior in the public sector. *Social Sciences & Humanities Open*, *13*(July 2025), 102872. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102872

Badar, M. (2025). The Impact of Transformational Leadership Dimensions on Teachers ' Pedagogical Competence. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *09*(01), 211–226.

Bashori. (2019). Kepemimpinan transformasional kyai pada lembaga pendidikan islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *03*(02), 73–84.

Farida, I., Zuhaery, M., & Hidayati, D. (2025). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEWUJUDKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(4).

Fauza, A. N. (2026). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan. *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, *4*(August),

Friesen, S., Sum, N., Sawalhi, R., MacGregor, S., Campbell, P., Conway, J., Andrews, D., & Penner, A. (2026). The leadership of innovation in education : findings from an environmental scan. *School Leadership & Management*, *46*(1), 31–63. https://doi.org/10.1080/13632434.2025.2602008

Hadijaya, Y., & Isnaini, F. (2025). Dimensi Multikultural dalam Pengawasan Lembaga Pendidikan. *Alacrity : Journal Of Education*, *5*(1), 314–324.

Hasmirati. (2025). Towards Madrasah Excellence: Shaping a Competitive Culture through Transformational Leadership. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *09*(01), 59–71.

Haus, M. (2025). Breaking Out of Low-Effort Traps: Bureaucratic Leadership by Persuasion. *Governance*.

Herlina, B., Arafah, M., Rohanah, Irmawanti, A., Masauleng, Rahmawati, & Pawe, N. (2025). MENGEMBANGKAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI UPT SD: STRATEGI DAN TANTANGAN. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, *16*(1),

50–60.

Indrayanti, I., Ulfia, N., & Hidayat, T. (2025). Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity From bureaucracy to innovation : How authentic leadership and empowerment drive change in Indonesian State-Owned Enterprises. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *11*(3), 100584. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100584

Kartiwi, A. P. (2020). PRINCIPAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN HIGH SCHOOL OF. *International Journal on Education, Management and Innovation (IJEMI)*, *1*(1), 50–55.

Kasman, Setiadi, F. M., & Zulfikar. (2024). Transformational Leadership: Women's Role in Building Competitive Integrated Islamic School. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *08*(03), 942–956.

Kurnia, N., Nurdin, D., Triatna, C., & Juliah, D. (2026). Transformational Leadership: The Role of The Public School Principal in Effective Decision Making. *International Journal of Educational Management and Innovation*, *7*(1). https://doi.org/10.12928/ijemi.v7i1.14567

Laufer, M., Deacon, B., Mende, M. A., & Schäfer, L. O. (2025). Leading with Trust : How University Leaders can Foster Innovation with Educational Technology through Organizational Trust. *Innovative Higher Education*, *50*(1), 303–327. https://doi.org/10.1007/s10755-024-09733-5

Maulida, R. S., Muiz, R. N., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2025). ANALISIS MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DALAM LINGKUNGAN PENDIDIKAN. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(04).

Melati, D., Saputra, G. S., & Abdiansyah, M. A. (2026). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN MODERN GOVERNMENT IN INDONESIA. *Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, *24*(1), 1140–1148.

Nifasri. (2025). Adapting Transformative Leadership in Islamic Education : Insights from Madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *09*(01),

Purwanti, J., Santosa, A. B., Zuhaery, M., & Uye, E. E. (2025). Transformational Leadership and Its Impact on the Psychological Well-being of School Members. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *09*(04),

Saprialman, & Fauziyah, S. (2026). Transformational Leadership of School Principals in the Administrative Management of Elementary Schools and Its Impact on School Performance. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, *12*(1), 25–36.

Schophuizen, M., Kelly, A., Utama, C., Specht, M., & Kalz, M. (2023). Enabling educational innovation through complexity leadership? Perspectives from four Dutch universities Martine. *Tertiary Education and Management*, 471–490. https://doi.org/10.1007/s11233-022-09105-8

Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *1*(7), 840–846.

Siswadi, Afandi, R., Yahya, S., Sulistyawan, G. D., Muhammad, Mahyuddin, & Bin, K. (2026). Transformational Leadership from an Islamic Educational Perspective : Revitalising

Vocational Education in Rural Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *23*(1).

Suandi, Andriyani, D., Purwanti, U., & Canaldhy, R. S. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MERESPONS TANTANGAN MODERN DI LINGKUNGAN BIROKRASI PUBLIK PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN. *ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management*, *7*(1), 535–543.

Trimulyo, J., Rahmawati, I., Lestari, H., & Thelma, C. C. (2025). The Influence of Transformational Leadership on Fostering Management Innovation in Islamic Education Institutions. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *09*(01), 316–326.

Widijastuti, R. S. (2025). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MUTU MANAJEMEN SEKOLAH DI INDONESIA. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, *16*(2), 210–218.

Yanti Yulianti, Durahman, A. F. (2026). Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Berbasis Digital di Era Transformasi. *Educhange : Educational Management Journal*, *1*, 11–19.