



# Jurnal Miftahul Ulum

## Pendidikan dan Ekonomi

Email : [jnm.staimu@gmail.com](mailto:jnm.staimu@gmail.com) / **Publisher : IAI Miftahul Ulum**  
<https://journal.iaimutanjungpinang.ac.id/junamu>

### Peran Kepemimpinan Transformatif dalam Menciptakan Budaya Kerja Kolaboratif dan Berorientasi Visi

**Sukandar**

STAIN SAR Kepulauan Riau, Indonesia  
e-mail: [sukandar@student.stainkepri.ac.id](mailto:sukandar@student.stainkepri.ac.id)

**Melvin Irawansyah**

STAIN SAR Kepulauan Riau, Indonesia  
e-mail: [male.fine88@gmail.com](mailto:male.fine88@gmail.com)

#### **Abstrak**

*Kepemimpinan transformatif menjadi pendekatan strategis yang relevan dalam menjawab tantangan organisasi modern. Pemimpin dengan gaya transformatif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan tim untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformatif dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi visi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada organisasi nirlaba berbasis pendidikan di Indonesia. Temuan menunjukkan bahwa pemimpin transformatif mampu membentuk pola kerja yang sinergis melalui komunikasi yang visioner, keteladanan nilai, serta pemberdayaan individu dalam tim. Budaya kerja yang terbentuk menjadi lebih adaptif, inovatif, dan solid dalam menghadapi perubahan. Implikasi dari temuan ini menguatkan urgensi kepemimpinan transformatif sebagai kunci strategis dalam penguatan budaya organisasi yang sehat dan produktif.*

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformatif; budaya kerja kolaboratif; visi organisasi; pemberdayaan tim

#### **Abstract**

*Transformational leadership has become a strategic approach that is highly relevant in addressing the challenges of modern organizations. Leaders with a transformational style not only direct, but also inspire and empower their teams to achieve shared goals. This study aims to analyze the role of transformational leadership in building a collaborative and vision-oriented work culture. The research employs a qualitative approach with a case study of an education-based nonprofit organization in Indonesia. Findings show that transformational leaders are able to establish synergistic work patterns through visionary communication, value-based role modeling, and individual empowerment within the team. The resulting work culture becomes more adaptive, innovative, and cohesive in facing change. These findings underscore the urgency of transformational leadership as a strategic key in strengthening a healthy and productive organizational culture.*

**Keywords:** collaborative work culture; transformational leadership; team empowerment; organizational vision.

## PENDAHULUAN

Organisasi modern berada dalam lanskap yang terus berubah dan penuh tantangan, termasuk ketidakpastian pasar, disrupsi teknologi, serta pergeseran nilai dan ekspektasi dari generasi tenaga kerja yang semakin beragam.

Dalam konteks ini, model kepemimpinan konvensional yang semata-mata bersifat struktural dan administratif tidak lagi memadai. Diperlukan pendekatan kepemimpinan yang mampu menjawab dinamika tersebut secara holistik, yakni dengan memberdayakan individu, menginspirasi perubahan, serta menyelaraskan visi kolektif dengan semangat dan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota tim.

Kepemimpinan transformatif menjadi pendekatan strategis yang relevan untuk menjawab tantangan ini. Kepemimpinan transformasional juga merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan inovasi dalam menghadapi tantangan (Luqman Nuryana, M. ., & Safwandi Nugraha, M. . 2025).

Kepemimpinan transformatif ditandai dengan empat dimensi utama: karisma atau pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Keempat dimensi ini memungkinkan seorang pemimpin tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga penggerak transformasi budaya kerja ke arah yang lebih progresif.

Budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi visi tidak tercipta secara spontan. Ia merupakan hasil dari proses kepemimpinan yang berkesinambungan—yang mampu menyatukan keberagaman perspektif, menciptakan ruang bagi inovasi, serta mengarahkan energi kolektif

menuju tujuan strategis jangka panjang. Dalam hal ini, peran pemimpin transformatif menjadi sangat vital sebagai arsitek budaya organisasi yang inklusif dan dinamis.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi kepemimpinan transformatif dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi visi, serta menawarkan refleksi teoritis dan implikasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan di era disrupsi. Proses transformatif merupakan perubahan yang terjadi secara perlahan-lahan tanpa diduga kapan perubahan itu dimuali dan kapan perubahan itu berakhir tergantung dari faktor yang mempengaruhinya. (Rofiq, A., Fatmawati, E., & Usriyah, L., 2024)

Kepemimpinan transformatif telah menjadi fokus penting dalam kajian manajemen dan organisasi modern, khususnya dalam konteks perubahan budaya kerja di tengah dinamika era disrupsi. Gaya kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns, yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass menjadi model kepemimpinan yang mencakup dimensi karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformatif bukan hanya tentang pengarah struktural, melainkan berorientasi pada inspirasi dan pemberdayaan, menjadikan pemimpin sebagai motor perubahan nilai dan perilaku organisasi. Menurut Transformative leadership adalah gaya kepemimpinan yang disukai generasi milenial, karena menunjukkan sikap yang dapat merubah kearah yang lebih positif,

hal ini membuat sosok transformative leadership mendapat respon baik dari generasi milenial (Sholikhah, I., & Sumartik, S., 2024).

Kepemimpinan transformasional didasarkan pada prinsip pengembangan dan pemberdayaan individu, dengan menekankan pentingnya inspirasi, visi kolektif, serta penguatan potensi diri. Melalui hubungan yang erat antara pemimpin dan anggota tim, serta semangat kolaboratif dalam meraih tujuan bersama, gaya kepemimpinan ini mendorong terjadinya transformasi positif yang bersifat mendalam dan berkelanjutan (Lamirin, Santoso, J. and Selwen, P. 2023).

Penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki kekuatan dalam membentuk budaya organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada visi jangka panjang. Muzakki et al. (2023) dan Nengsih et al. (2020) menemukan bahwa dalam lembaga pendidikan Islam, pemimpin transformatif memainkan peran penting dalam membangun partisipasi, meningkatkan moral kerja, serta menumbuhkan semangat kolektif untuk berinovasi. Hal ini sejalan dengan temuan Robbins dan Judge (2019), yang menekankan pentingnya pemimpin dalam membentuk perilaku organisasi melalui pengaruh psikologis dan sosial.

Dalam hal kolaborasi, Ahmed et al. (2016) menggarisbawahi bahwa budaya kolaboratif dicirikan oleh adanya kepercayaan, keterlibatan dalam tim, serta penghargaan terhadap keberagaman ide. Budaya ini hanya dapat tumbuh subur jika dipupuk oleh kepemimpinan yang mendorong komunikasi terbuka dan pengambilan keputusan partisipatif.

Hansen dan Collins, dalam studi mereka, menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kolaboratif yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dan adaptabilitas yang lebih baik.

Pemberdayaan juga menjadi tema sentral dalam kepemimpinan transformatif. (Hamzah 2023) menyatakan bahwa pemimpin yang transformatif harus mampu menciptakan ruang bagi anggota organisasi untuk berkembang, mengambil inisiatif, dan terlibat aktif dalam proses perubahan. (Frinaldi & Mudhoffar 2024) mempertegas bahwa pemberdayaan bukan hanya strategi motivasional, melainkan fondasi penting dalam membentuk perilaku inovatif, kepemilikan terhadap tugas, dan loyalitas terhadap organisasi.

Dalam konteks perubahan budaya organisasi, (Khoiri 2020, dan Luvita & Toni 2022) mengaitkan peran pemimpin transformatif dengan model perubahan Kurt Lewin: unfreezing, change, dan refreezing. Pemimpin bertindak sebagai katalis dalam membuka kesadaran akan perlunya perubahan, memfasilitasi transformasi nilai dan praktik kerja, serta memperkuat budaya baru secara sistematis.

Transformasi budaya tidak hanya menyentuh aspek formal organisasi, tetapi juga pola pikir dan nilai-nilai bersama yang dijalankan sehari-hari oleh seluruh anggota tim.

Dengan demikian, literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif, visioner, dan adaptif.

Penerapan model ini sangat relevan bagi organisasi terutama di sektor pendidikan yang sedang menghadapi tekanan perubahan dari lingkungan

eksternal maupun internal. Gaya kepemimpinan yang visioner dan partisipatif memungkinkan terjadinya sinergi antara pemimpin dan anggota tim dalam membangun organisasi yang tangguh dan berdaya saing di era transformasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam implementasi kepemimpinan transformatif dalam sebuah organisasi pendidikan non-profit di Indonesia yaitu SDIT Al - Bintani. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, pengalaman, dan dinamika yang tidak dapat diungkap secara kuantitatif, khususnya dalam konteks interaksi sosial dan kepemimpinan.

Metode studi kasus digunakan karena fokus penelitian ini adalah pada satu unit analisis yang spesifik, yaitu organisasi pendidikan yang telah menerapkan praktik kepemimpinan transformatif dalam struktur manajerialnya selama lima tahun terakhir. Studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara komprehensif bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap budaya kerja organisasi.

Subjek penelitian dipilih secara purposive, berdasarkan kriteria bahwa organisasi tersebut memiliki struktur kepemimpinan yang jelas, sejarah penerapan gaya kepemimpinan transformatif, serta dokumentasi dan informan yang relevan untuk dianalisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam dengan

pimpinan dan staf kunci, observasi langsung terhadap aktivitas organisasi, serta studi dokumentasi terkait kebijakan dan kegiatan manajerial.

Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik analisis tematik. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta pengecekan kredibilitas data kepada informan utama (member checking).

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang utuh dan kontekstual mengenai kontribusi kepemimpinan transformatif dalam membentuk budaya kerja kolaboratif dan berorientasi visi dalam organisasi pendidikan non-profit.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peran pemimpin transformatif dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi visi sangat krusial, terutama melalui kepemimpinan transformatif dan visis bersama, budaya kolaboratif yang terstruktur, pemberdayaan sebagai strategi adaptasi dan transformasi budaya organisasi. Kepemimpinan transformatif tidak hanya berfokus pada pengelolaan tugas, tetapi lebih menekankan pada kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi aktif dalam perubahan budaya yang diinginkan.

Pemimpin transformatif membangun visi bersama yang jelas dan inspiratif, sehingga seluruh anggota organisasi dapat memahami dan berkomitmen pada tujuan bersama. Visi ini menjadi landasan untuk menciptakan iklim kerja yang inklusif, inovatif, dan kolaboratif, di mana setiap individu

merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Luvita dan Toni, 2022). Pemberdayaan menjadi strategi utama dalam proses ini, karena dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif, mengembangkan ide, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, organisasi mampu menciptakan budaya yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan yang dinamis (Hamzah, 2023).

### **Kepemimpinan Transformatif dan Visi Bersama**

kepemimpinan transformatif adalah upaya seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya agar bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Salah satu tujuan kepemimpinan transformatif adalah untuk mengubah energi negatif menjadi energi positif, serta untuk mengubah motivasi secara praktis menuju prestasi.

Pemimpin transformatif memiliki kemampuan untuk menciptakan tujuan dan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk melampaui visi bersama. Dalam situasi seperti ini, karyawan akan merasakan kekaguman, kepercayaan, dan rasa hormat kepada pemimpin mereka, yang akan mendorong mereka untuk memenuhi ekspektasi yang lebih tinggi dari mereka.

Dalam dua dekade terakhir, model kepemimpinan yang berkembang pesat lebih berfokus pada upaya pemimpin untuk mengubah kebutuhan, nilai, dan keyakinan bawahan mereka. Kepemimpinan transformatif mencakup proses perubahan organisasi, yang bertentangan dengan kepemimpinan yang bertujuan untuk mempertahankan status quo. Ada keyakinan bahwa pendekatan ini akan menghasilkan kinerja yang luar biasa

dalam organisasi yang menghadapi perubahan dan perbaikan.

Kepemimpinan transformatif juga dikenal sebagai paradigma kepemimpinan baru yang dianggap berhasil dalam mendorong perubahan, terutama dalam konteks situasi atau lingkungan transisional.

Sadler menyatakan bahwa James McGregor Burns adalah orang pertama yang mengembangkan konsep model kepemimpinan transformasional. Burns kemudian menerapkan konsep ini dalam konteks politik, dan Bernard Bass kemudian mengemukakan bahwa ada kepemimpinan transaksional, yaitu kepemimpinan yang mempertahankan atau mempertahankan status quo. Kepemimpinan jenis ini digambarkan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran, atau proses pertukaran, di mana para pengikut menerima kompensasi yang segera dan nyata untuk melakukan perintah pemimpin.

Menurut Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, kepemimpinan transformasional bertentangan dengan kepemimpinan yang mempertahankan status quo. Mereka bekerja menuju sasaran pada tindakan, mengarahkan organisasi ke suatu tujuan yang belum pernah dicapai sebelumnya. Pemimpin ini harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi ke arah baru (Muthit dan Setiawan, 2013).

### **Budaya Kolaboratif yang Terstruktur**

Budaya kolaboratif adalah suatu budaya di mana orang bekerja sama secara aktif, menghargai berbagi pengetahuan dan perbedaan, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama (Ahmed et al., 2016). tiga fenomena yang diukur

oleh budaya kolaboratif adalah kepercayaan, kerja tim (atau kerja tim). Dalam penelitian mereka, Morten T. Hansen dari University of California, Berkeley dan Jim Collins, penulis buku "Good to Great", menemukan bahwa organisasi dengan budaya kolaboratif yang kuat cenderung mencapai tingkat pertumbuhan dan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang kurang mementingkan kolaborasi. Mereka juga menekankan betapa pentingnya membangun sistem dan praktik yang mendukung kolaborasi serta menghargai kontribusi individu. Kinerja kepala sekolah dan guru di SDIT Al - bintani Bintan Timur dari tahun 2022–2025 menunjukkan peningkatan program kerja tetapi kurangnya pencapaian target siswa, menurut data Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (DISDIK).

“ Kalau kita melihat data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, memang kinerja kepala sekolah dan guru di SDIT Al-Bintani Bintan Timur dari tahun 2022 hingga 2025 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam pelaksanaan program kerja. Namun, kami juga menyadari bahwa masih terdapat tantangan, khususnya dalam hal pencapaian target jumlah siswa. Ini menjadi bahan evaluasi kami ke depan, agar strategi promosi dan pendekatan kepada masyarakat bisa lebih ditingkatkan, seiring dengan terus menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.” (Kepala sekolah SDIT Al – Bintani).

### **Pemberdayaan sebagai Strategi Adaptasi**

Menurut (Khoiri, M. 2020) Dalam konteks transformasi budaya

organisasi, proses adaptasi yang dipandu oleh kepemimpinan transformatif melibatkan beberapa tahapan penting, seperti penerimaan perubahan (unfreezing), implementasi perubahan (change), dan penguatan budaya baru (refreezing). Pemimpin transformatif berperan sebagai agen perubahan yang mendukung setiap tahapan ini dengan memberikan dukungan, membangun kepercayaan, dan menghilangkan hambatan budaya yang menghambat kolaborasi dan inovasi. Dengan demikian, transformasi budaya tidak hanya terjadi pada tingkat struktur formal, tetapi juga pada pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Selain itu, pemberdayaan sebagai strategi adaptasi memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar dan berinovasi secara berkelanjutan. Budaya kerja yang berorientasi pada kolaborasi dan visi bersama mendorong terciptanya lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru dan perubahan, sehingga organisasi dapat bertahan dan berkembang di tengah tantangan bisnis yang kompleks dan cepat berubah (Oupen, S. M. et.al. 2020)

Pemberdayaan dalam konteks organisasi merupakan strategi penting yang berperan sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Ketika organisasi menghadapi dinamika dan tantangan baru, pemberdayaan karyawan menjadi kunci untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Menurut (Frinaldi, A dan Mudhoffar1, K. 2024) Secara fundamental, pemberdayaan memberikan karyawan otonomi, tanggung jawab, dan

kepercayaan untuk mengambil inisiatif serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi individu, tetapi juga mendorong perilaku inovatif yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, pemberdayaan psikologis yang tinggi berkontribusi secara positif pada perilaku inovatif karyawan, yang merupakan elemen penting dalam membangun budaya organisasi yang responsif dan adaptif.

Budaya organisasi yang kuat dan adaptif terbentuk ketika pemberdayaan diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan dan manajemen sehari-hari. Pemimpin yang memberdayakan karyawan secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional, yang pada gilirannya memperkuat budaya positif di dalam organisasi (Wahyudi, I. 2021).

Pemberdayaan memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan terlibat aktif dalam proses perubahan, sehingga budaya organisasi menjadi lebih terbuka terhadap inovasi dan kolaborasi.

Selain itu, pemberdayaan sebagai strategi adaptasi juga mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan kapasitas inovasi dalam organisasi. Organisasi yang memberdayakan anggotanya mampu merespon perubahan dengan cepat dan proaktif, menciptakan peluang baru, serta menyesuaikan praktik kerja berdasarkan umpan balik dan dinamika lingkungan. Kepemimpinan partisipatif yang mengedepankan pemberdayaan terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap

perubahan budaya, sehingga adaptasi menjadi lebih mulus dan berkelanjutan.

Proses adaptasi budaya melalui pemberdayaan juga melibatkan komunikasi efektif, dukungan bersama, dan konsistensi dalam penerapan nilai-nilai baru. Individu yang diberdayakan lebih terbuka untuk belajar dan beradaptasi, serta mampu membangun jaringan dukungan yang memperkuat integrasi budaya baru dalam organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan tidak hanya mempengaruhi perilaku individu, tetapi juga membentuk pola interaksi sosial dan norma yang mendasari budaya organisasi.

Pemberdayaan sebagai strategi adaptasi memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada visi bersama. Melalui pemberdayaan, organisasi dapat mengembangkan budaya yang responsif terhadap perubahan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memperkuat komitmen organisasional, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang di lingkungan yang dinamis (Fadiyah, J. R. dan Kuntadi, C. 2023).

### **Transformasi Budaya Organisasi**

Organisasi juga perlu mengembangkan dan mendukung pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan transformatif, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa budaya kerja yang dihasilkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan sebagai kunci

keberhasilan transformasi organisasi di era modern (Luvita dan Toni, 2022).

Transformasi budaya organisasi merupakan proses fundamental yang berperan penting dalam memastikan organisasi tetap relevan, adaptif, dan kompetitif di tengah perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks. Transformasi budaya organisasi bukan sekadar perubahan permukaan, melainkan perubahan mendalam pada nilai, norma, dan perilaku yang mendasari cara kerja dan interaksi dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif meningkatkan motivasi, keterikatan karyawan, serta mendukung inovasi dan kolaborasi, yang semuanya menjadi fondasi bagi kesuksesan jangka panjang organisasi.

Dalam era disrupsi teknologi dan digitalisasi, transformasi budaya menjadi strategi penting agar organisasi mampu beradaptasi dengan cepat. Proses ini mengikuti model perubahan Kurt Lewin yang meliputi tahap *unfreezing* (penerimaan perubahan), *change* (implementasi), dan *refreezing* (penguatan budaya baru). Peran manajemen sangat vital dalam mendukung setiap tahap agar transformasi berjalan efektif dan berkelanjutan.

Transformasi budaya memerlukan kepemimpinan yang kuat dan komitmen dari seluruh tingkatan organisasi. Pemimpin harus mampu menginspirasi, memimpin dengan contoh, dan membangun infrastruktur pendukung seperti sistem insentif dan prosedur yang memfasilitasi perubahan budaya. Kepemimpinan yang efektif mempercepat penerimaan dan internalisasi nilai-nilai baru dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi yang telah ditransformasi secara positif akan

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan produktif. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi resistensi terhadap perubahan, dan mendorong keterlibatan karyawan secara aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Transformasi budaya membantu organisasi menyelaraskan visi, misi, dan nilai-nilai inti dengan praktik kerja sehari-hari. Proses ini melibatkan analisis budaya saat ini, penentuan visi budaya yang diinginkan, dan komunikasi yang efektif kepada seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya baru menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan strategis organisasi.

Budaya yang telah ditransformasi menjadi lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan kolaborasi antar individu maupun tim. Hal ini penting untuk menciptakan organisasi yang inovatif dan mampu bersaing di pasar yang dinamis. Pemberdayaan karyawan dalam budaya baru juga meningkatkan kreativitas dan inisiatif yang mendukung transformasi berkelanjutan. Transformasi budaya bukan proses sekali jadi, melainkan siklus yang memerlukan evaluasi dan pengukuran secara berkala untuk memastikan budaya yang diinginkan telah terinternalisasi dan berkontribusi pada kinerja organisasi. Feedback dari karyawan menjadi sumber penting untuk perbaikan dan penyesuaian budaya secara terus-menerus.

Peran transformasi budaya organisasi adalah sebagai penggerak perubahan strategis yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi, berkembang, dan mencapai keunggulan kompetitif melalui pembentukan budaya kerja yang selaras dengan visi, nilai, dan tantangan zaman modern. Pemimpin dan seluruh anggota organisasi harus berperan aktif

dalam proses ini agar transformasi budaya dapat berhasil dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan.

Dengan demikian, pemberdayaan dalam kepemimpinan transformatif merupakan strategi kunci dalam adaptasi dan transformasi budaya organisasi yang menciptakan budaya kerja kolaboratif dan berorientasi visi. Pemimpin transformatif tidak hanya memimpin, tetapi juga memberdayakan anggota organisasi untuk bersama-sama membangun masa depan yang lebih adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Sebuah penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat membangun dan memperkuat budaya kerja yang berkolaborasi dan berfokus pada visi jangka panjang. Metode ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga proses pemberdayaan individu melalui stimulasi intelektual, perhatian, dan inspirasi. Pemimpin transformatif memiliki kemampuan untuk menumbuhkan kepercayaan, menumbuhkan hubungan psikologis yang positif, dan mendorong setiap anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan yang bermanfaat.

Dengan gaya kepemimpinan yang inklusif dan visioner, transformasi organisasi berubah menjadi proses kolektif yang didorong oleh komitmen dan kerja sama di seluruh unit kerja, daripada hanya dari atas ke bawah. Dalam situasi seperti ini, budaya organisasi yang terbentuk menunjukkan nilai-nilai bersama yang muncul dari interaksi dinamis di antara anggota tim, bukan hanya aturan formal.

Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan transformatif harus disertakan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan pemimpin individu, tetapi juga merupakan investasi strategis yang berkelanjutan untuk membangun budaya perusahaan yang fleksibel, kreatif, dan berdaya saing di tengah tantangan perubahan yang semakin kompleks.

## REFERENSI

- Frinaldi, A dan Mudhoffar1, K. (2024). Transformasi Budaya Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Sektor Publik Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*. Volume 2, No 4, Desember 2024 pp. 611-619 DOI <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.273611>
- Fadiyah, J. R. dan Kuntadi, C. (2023). Pengaruh Adaptasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap perilaku Organisasi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*. Vol 1 No 5 Tahun 2023
- Hamzah. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Berorientasi Pada Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. Volume 6 Nomor 4, 2023 | 4369
- Khoiri, M. (2020). Visionary Leadership on Transforming Organizational Change in the Era of Disruption. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 7(10). 490-495.

- <http://ijmmu.com><http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.2053>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Application of Transformational Leadership Strategies in Improving the Performance of Educational Organizations. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400-409. <https://doi.org/10.37304/jikt.v14i2.259>
- Luvita, M. dan Toni, Ahmad. (2022). Transformasi Budaya Organisasi Pada Era Disrupsi Teknologi Di Pt. Strategic Partner Solution. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*. Volume 21, No. 2, Desember 2022, 150-163 DOI: <https://doi.org/10.32509/wacana.v21i2.1887>
- Luqman Nuryana, M. ., & Safwandi Nugraha, M. . (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 150–167. <https://doi.org/10.57171/jt.v6i1.588>
- Muzakki, H., Maunah, B., & Patoni, A. (2023). Budaya Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1), 57-70.
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). Kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41
- Rofiq, A., Fatmawati, E., & Usriyah, L. (2024). Transformatif Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Nurul Qarnain Sukowono Jember. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(01). <https://doi.org/10.30868/im.v7i01.6061>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sholikhah, I., & Sumartik, S. (2024). Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Logam Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(3), 15. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i3.280>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education..
- Wahyudin, Isya. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan CV. Tirta Usaha Bogor). *Tesis: Program Studi Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pakuan*