

## **PELATIHAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CALON GURU: KONSEP, INTEGRASI, DAN EVALUASINYA DALAM PEMBELAJARAN**

**Jusuf Blegur<sup>1</sup>, Zet Ena<sup>2</sup>, Zuvyati Aryani Tlonaen<sup>3</sup>, Erny S. N. Hambandima<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Artha Wacana, Kupang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Artha Wacana, Kupang, Indonesia

<sup>3,4</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kristen Artha Wacana, Kupang, Indonesia

jusufblegur@ukaw.ac.id<sup>1</sup>, zet\_ena@ukaw.ac.id<sup>2</sup>, zuvyatitlonaen@ukaw.ac.id<sup>3</sup>,  
ernihambadima@ukaw.ac.id<sup>4</sup>

### **Abstrak**

Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan transformasional mahasiswa agar kelak mereka juga dapat menerapkan kepemimpinan transformasional saat melakukan praktik pembelajaran di dalam kelas. Peserta kegiatan berjumlah 19 orang mahasiswa, namun yang menyelesaikan evaluasi hanya 18 orang. Iptek yang tim transfer mencakup konsep dan dimensi kepemimpinan transformasional, strategi integrasi kepemimpinan transformasional menggunakan model pembelajaran ilmiah, dan cara mengevaluasi kepemimpinan transformasional siswa. Ketiga Iptek tersebut di transfer menggunakan tiga metode, masing-masing ceramah dan diskusi, latihan, serta presentasi dan refleksi. Tim mengevaluasi kegiatan pengabdian (tes awal-tes akhir) menggunakan tujuh pertanyaan terbuka yang dikembangkan dari dimensi kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Carless et al. (2000). Hasilnya rerata terjadi peningkatan pemahaman terhadap kepemimpinan transformasional dengan kategori sedang ( $0.3 < 0.7$ ). Peningkatan tertinggi pada dimensi kedua, yakni pengembangan tim dengan nilai sebesar 0.70. Sedangkan dimensi dengan peningkatan terendah adalah karismatik dengan nilai sebesar 0.30. Kelima dimensi lainnya berada pada rentang nilai 0.47-0.65 atau termasuk dalam kategori sedang. Ke depan, pengabdian dapat diperluas dengan mengevaluasi kepemimpinan transformasional mahasiswa dari perspektif anggota tim/kelompok dalam kegiatan pembelajaran agar memberikan sudut pandang evaluasi yang lebih operasional terhadap pengalaman kepemimpinan transformasional mahasiswa.

Kata Kunci: Pelatihan kepemimpinan transformasional; pelatihan mahasiswa transformatif; indikator kepemimpinan transformasional; integrasi kepemimpinan transformasional; evaluasi kepemimpinan transformasional

### **Abstract**

*This community service aims to increase students' knowledge and transformational leadership skills so that they can apply transformational leadership when carrying out learning practices in the classroom in the future. Nineteen students participated in the activity, but only 18 completed the evaluation. The science and technology transfer team includes the concepts and dimensions of transformational leadership, integration strategies for transformational leadership using scientific learning models, and how to evaluate students' transformational leadership. The three sciences and technologies were transferred using three methods, namely lectures and discussions, exercises, as well as presentations and reflections. The team evaluated service activities (pre test-post test) using seven open questions developed from the dimensions of transformational leadership developed by Carless et al. (2000). The results showed an average increase in understanding of transformational leadership in the medium category ( $0.3 < 0.7$ ). The highest increase was in the second dimension, namely team development, with a value of 0.70. Meanwhile, the dimension*

---

*with the lowest increase was charismatic, with a value of 0.30. The other five dimensions are in the value range of 0.47-0.65 or are included in the medium category. In the future, service can be expanded by evaluating students' transformational leadership from the perspective of team/group members in learning activities to provide a more operational evaluation perspective on students' transformational leadership experiences.*

*Keywords: Transformational leadership training; transformative student training; transformational leadership indicators; integration of transformational leadership; evaluation of transformational leadership*

## PENDAHULUAN

Mahasiswa sesungguhnya telah dibekali secara sengaja (melalui sekolah dasar dan menengah) maupun tidak sengaja melalui interaksi dan partisipasinya dalam komunikasi sosial (termasuk keluarga maupun pergaulannya di lingkungan masyarakat), tidak terkecuali kepemimpinan transformasionalnya. Sayangnya, pembekalan dan pengalaman kepemimpinan transformasional mahasiswa sebelumnya tidak berjalan “*by design*” dan sinergi saat mereka berada baik dalam organisasi kampus maupun dalam kegiatan pembelajaran. Beberapa tantangan yang tercatat dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan, seperti konflik antara pengejaran akademik dan peran kepemimpinan, kurangnya kerja tim di antara para pemimpin mahasiswa dan ketidaktahuan mahasiswa tentang kebijakan dan regulasi universitas (Murage et al., 2019), kurangnya dukungan terhadap pemimpin terpilih, kurangnya rasa hormat (Fortune & Olubunkunmi, 2022). Sedangkan dalam pembelajaran, masalah kepemimpinan mahasiswa terdeteksi dalam berbagai bentuk, seperti belum memiliki visi yang jelas dan kuat terhadap tujuan pembelajaran, kurangnya upaya menginspirasi sejawat untuk produktif dalam berinovasi, maupun kurangnya inisiatif untuk saling memberdayakan diri menyelesaikan tugas-tugas proyek belajarnya, Masalah ini perlu diatasi, karena kepemimpinan transformasional dicirikan oleh peran pemimpin visioner dan memotivasi dalam menarik emosi dan nilai-nilai moral pengikutnya (Murniati et al., 2018) untuk memberdayakan mereka bekerja secara mandiri untuk mencapai tujuan organisasi (Martin, 2016).

Menyikapi permasalahan sebelumnya, sebenarnya serangkaian publikasi ilmiah telah membuktikan korelasi dan determinasi kepemimpinan transformasional di dunia pendidikan. Sebut saja dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, prestasi belajar siswa, dan mutu sekolah (Ali, 2022; Azizah & Wahidin, 2022; Nurabadi et al., 2021; Payong et al., 2022;

---

Rachmad et al., 2023; Raharja et al., 2022; Rahayu et al., 2019; Suryati et al., 2023), mengatasi kelelahan kerja guru (Tian et al., 2022), mendorong perilaku inovatif guru (bin Ahamad, 2016), keberhasilan guru melaksanakan pembelajaran online (Masry-Herzallah & Stavisky, 2021), pemberdayaan psikologis (Allameh et al., 2012), kepercayaan guru kepada kepala sekolah dan komitmen kerja guru (Mansor et al., 2021), iklim sekolah (iklim afiliasi, iklim inovasi, dan iklim keadilan) (Wang, 2019), serta perubahan organisasi sekolah (Windasari et al., 2022). Tidak hanya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepemimpinan transformasional guru juga memiliki andil dalam yang signifikan terhadap pembelajaran siswa (Li & Liu, 2022), seperti memprediksi ketahanan dan motivasi akademik siswa (Trigueros et al., 2020) dan bahkan berpengaruh terhadap budaya sekolah (Ngang, 2011). Data ini menggarisbawahi bahwa upaya mempersiapkan calon guru dengan pelatihan seperangkat pengetahuan dan keterampilan tentang kepemimpinan transformasional perlu mendapat perhatian tinggi agar mereka dapat berdampak maksimal terhadap transformasi iklim organisasi sekolah yang futuristik tempat mereka bekerja nantinya maupun dalam kelas belajarnya.

Meskipun kajian literatur maupun justifikasi empiris terhadap kontribusi kepemimpinan transformasional telah banyak terpublikasi. Sayangnya belum diikuti dengan memaksimalkan kegiatan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi calon guru maupun guru. Padahal pelatihan kepemimpinan secara umum telah dilaporkan oleh banyak penulis. Pada tahun 2022 saja, terdapat lima laporan publikasi pelatihan kepemimpinan (belum spesifik pada kepemimpinan transformasional) bagi mahasiswa. Misalnya, melaksanakan pelatihan dasar kepemimpinan mahasiswa di Kolaka (Putra et al., 2022), melaksanakan pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi bagi mahasiswa di Banjarmasin (Azidin et al., 2022), melaksanakan pelatihan kepemimpinan yang kreatif dan inovatif bagi mahasiswa Universitas Muria Kudus di Kudus (Soegiarto, 2022), melaksanakan pelatihan dasar kepemimpinan kepada Universitas Bumigora di Mataram (Suhendra et al., 2022), dan melaksanakan pelatihan kepemimpinan mahasiswa di Aceh Barat (Safrianto et al., 2022). Selain itu, ada juga pelatihan kepemimpinan bagi Calon Pengajar Muda dalam Program Indonesia Mengajar (Sjahrifa, 2019) dan pelatihan kepemimpinan visioner bagi guru di Bengkulu (Hamzah et al., 2021).

Mahasiswa program studi kependidikan dipersiapkan untuk menjadi guru yang kompeten di masa depan, sehingga mempersiapkan mereka dengan berbagai suplemen keterampilan abad 21 merupakan kebutuhan utama. Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu suplemen yang dapat berkontribusi terhadap kompetensi calon guru/guru dalam mengefektifkan dan mengefisiensikan pendekatan, metode, dan strategi pembelajaran guna mengeksplorasi potensi siswa secara maksimal selama proses pembelajaran sebagai upaya mempersiapkan mereka “hidup dan berguna” di zaman mendatang (Blegur, Wasak, & Manu, 2017). Berbeda dari laporan kegiatan pelatihan sebelumnya, momen ini tim penulis menawarkan pelatihan kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada konsep Bass (1985) dan konsep Podsakoff et al. (1990) yang telah direformula indikatornya oleh Carless et al. (2000), yakni visi, pengembangan tim, suportif, memberdayakan, berpikir inovatif atau lateral, memberikan teladan, dan karismatik. Alasannya, gaya kepemimpinan transformasional dapat membantu pemimpin untuk mengarahkan pada transformasi positif pada ukuran perubahan sedang hingga besar pada berbagai hasil individu, tim, dan organisasi (bin Ahamad, 2016; Deng et al., 2023; Jovanovic & Ciric, 2016). Untuk mempermudah keberhasilan implementasinya, tim penulis menggunakan tiga langkah utama pemecahan masalah, berturut-turut ceramah dan diskusi, latihan, serta presentasi dan refleksi.

Akhirnya, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan transformasional mahasiswa agar kelak mereka juga dapat menerapkan kepemimpinan transformasional saat melakukan praktik pembelajaran di dalam kelas.

## **METODE PELAKSANAAN**

Pelatihan kepemimpinan transformasional dilaksanakan pada hari Jumat, 01 Maret 2024 di Aula Alfa, Gedung O, Universitas Kristen Artha Wacana dan di buka oleh Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Dr. Andreas J. F. Lumba, M.Pd. Partisipan berjumlah 19 orang mahasiswa masing-masing sembilan orang pria dan 10 orang wanita ( $M \pm SD$  usia =  $20.1 \pm 2.2$ ) yang terdaftar di semester II Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris dan semester VI pada Program Studi Pendidikan Jasmani, Kesehatan, dan Rekreasi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Dari 19 peserta,

---

terdapat satu peserta yang tidak mengikuti kegiatan evaluasi akhir. Pengabdian ini menggunakan metode pemecahan masalah berturut-turut ceramah dan diskusi, latihan, serta presentasi dan refleksi.

Pertama, ceramah dan diskusi. Fasilitator pertama, Zet Ena, S.E., M.M., mempresentasi dan mendiskusikan tentang materi "*Konsepsi dan dimensi kepemimpinan transformasional.*" Fasilitator kedua, Jusuf Blegur, S.Pd., M.Pd., mempresentasi dan mendiskusikan tentang materi "*Integrasi kepemimpinan transformasional dalam pembelajaran.*" Fasilitator ketiga, Zuvyati Aryani Tlonanen, S.S., M.Pd., mempresentasi dan mendiskusikan tentang materi "*Mengevaluasi kepemimpinan transformasional pembelajar.*" Sebelum penyampaian dan diskusi materi, peserta mengikuti *pre-test* untuk mendata kemampuan kognitif awal mereka tentang kepemimpinan transformasionalnya. Presentasi dan diskusi dilaksanakan secara parsial dengan setiap pemateri menggunakan waktu 60 menit.

Kedua, partisipan melakukan latihan merumuskan integrasi kepemimpinan transformasional menggunakan model pembelajaran ilmiah (mengamati-mengomunikasi) yang berorientasi pada konsep Carless et al. (2000), yakni bagaimana guru menyediakan pengalaman kepemimpinan transformasional siswa dalam aktivitas mengamati, menanya, mengeksperimentasi, mengasosiasi, dan mengomunikasi. Rumusnya tindakan integrasi ke dalam pembelajaran ilmiah idealnya mempertegas tugas kinerja siswa yang berorientasi kepemimpinan transformasional (visi-karismatik). Setelah berakhirnya latihan, dilanjutkan dengan diskusi untuk saling mengonfirmasi sikap kepemimpinan transformasional yang disimulasikan oleh partisipan sambil diikuti dengan diskusi konstruktif untuk saling melengkapi berbagai keterbatasan. Ketiga, setelah sesi latihan, maka peserta melakukan presentasi oral dan refleksi kepada sesama peserta pelatihan (termasuk fasilitator) agar setiap peserta memaknai pengalaman kepemimpinan transformasional dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi akhir.

Evaluasi kegiatan dilaksanakan menggunakan tujuh pertanyaan yang dioperasionalkan pada pengetahuan dan keterampilan peserta dalam mengembangkan kepemimpinan transformasionalnya berdasarkan konsep Carless et al. (2000). Rincian pertanyaannya, 1) Bagaimana strategi Anda mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif kepada siswa? 2) Bagaimana strategi Anda memperlakukan siswa dengan baik dan memberikan dukungan kepada mereka untuk mengembangkan diri? 3)

---

Bagaimana strategi Anda memberikan pengakuan terhadap prestasi yang siswa capai? 4) Bagaimana strategi Anda menumbuhkan rasa kepercayaan, keterlibatan, dan kerjasama di antara sesama siswa? 5) Bagaimana strategi Anda mengembangkan pemikiran inovatif dalam mengatasi masalah belajar siswa? 6) Bagaimana strategi Anda menanamkan integritas kepada siswa dan konsisten mempertahankan apa yang Anda ucapkan? 7) Bagaimana strategi Anda menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada siswa serta menginspirasi mereka untuk menjadi pribadi yang kompeten?

Data tes awal dan tes akhir peserta selanjutnya dinilai menggunakan tiga skala bertingkat untuk memudahkan perhitungan kuantitasnya. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif (mean dan standar deviasi) dan N-Gain dari formula Hake (1999) menggunakan bantuan program microsoft excel.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Ceramah dan Diskusi**

Setelah Dekan membuka kegiatan, fasilitator pertama, Zet Ena mempresentasi dan mendiskusikan tentang materi “*Konsepsi dan dimensi kepemimpinan transformasional.*” Kepemimpinan transformasional merujuk pada proses seorang pemimpin memotivasi pengikutnya untuk berjuang mencapai tujuan kelompok melampaui tujuan pribadi mereka (Bass, 1985). Pemimpin yang transformasional menggunakan kompetensi untuk menghasilkan kinerja pengikutnya melebihi harapan mereka, membantu dan memberikan manfaat untuk meningkatkan kemampuan anggota untuk memotivasi mereka secara intrinsik (Khan et al., 2020). Pemimpin dapat benar-benar “mengubah” pengikutnya karena para pengikutnya dirangsang untuk menggunakan kekuatan karakter mereka untuk memimpin diri mereka sendiri (Bakker et al., 2022).

Episode kepemimpinan transformasional yang dialami mengubah pengaruh positif pengikut dengan memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka. Oleh karena itu, episode pemenuhan kebutuhan merupakan mekanisme kunci untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional mengubah pengaruh pengikut dan akibatnya keterlibatan kerja mereka (Bader et al., 2023). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai perubahan secara bersama-sama. Perubahan tersebut dimulai dengan mereorientasi ketergantungan anggota kepada pemimpin dengan

---

menginspirasi pemikiran kreatif anggota, memberdayakan dan mendukung kinerja dari anggota-anggota untuk memberikan kepercayaan dan keberhargaan diri anggota agar mereka dapat berkinerja secara bertanggungjawab dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, untuk memudahkan guru maupun siswa mengembangkan kepemimpinan transformasionalnya, Carless et al. (2000), menawarkan tujuh karakteristik atau dimensi dari seorang pemimpin yang transformasional, yakni visi (*vision*), pengembangan tim (*staff development*), suportif (*supportive leadership*), memberdayakan (*empowerment*), berpikir inovatif atau lateral (*innovative or lateral thinking*), memberikan keteladanan (*lead by example*), dan karismatik (*charismatic leadership*).

Pertama, visi. Kekahasan pertama dari kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi masa depan yang. Guru sebagai pemimpin transformasional harus dapat mengembangkan visualisasi masa depan organisasinya (kelasnya) dan mengkomunikasikan visi ini kepada siswa-siswanya dengan cermat agar memiliki orientasi yang jelas dan kuat terhadap visi tersebut. Secara sederhana, guru dapat memvisikan kepada siswanya bahwa pembelajaran yang ia selenggarakan akan meningkatkan keterampilan dalam berpikir analitis, keterampilan membuat keputusan, integritas akademik dan sebagainya. Tentu penentuan visi tersebut beriringan dengan kebutuhan siswa terhadap keterampilan-keterampilan yang mereka butuhkan di saat ini maupun masa depan. Artinya, guru dapat menawarkan visi lainnya kepada siswa, intinya visi tersebut harus mampu menjamin kebermanfaatannya kepada siswa sehingga ada keterlibatan siswa yang tinggi dalam pencapaiannya.

Kedua, pengembangan tim. Pemimpin yang efektif juga ditandai dengan kecakapannya memfasilitasi dan mendorong pengembangan pribadi siswanya. Guru mendiagnosis kebutuhan dan kemampuan setiap siswanya menggunakan alat ukur yang kredibel sekaligus memberi pertimbangan dan rekomendasi kepada siswa untuk mencoba berbagai strategi dan tindakan pengembangan diri. Pengembangan siswa dapat meliputi, distribusi tugas dan wewenang kepada siswa selama pembelajaran. Misalnya memberikan kesempatan kepada siswa untuk memimpin pertandingan atau perlombaan, membiasakan siswa untuk membuat keputusan terhadap masalah yang dihadapi, membiasakan siswa untuk menilai dan mengevaluasi perkembangan hasil

---

belajar sejawatnya dan sebagainya. Melalui delegasi wewenang, siswa menjadi pribadi yang aktif dalam mengembangkan potensi dirinya.

Ketiga, suportif. Kepemimpinan suportif merupakan tindakan pemimpin untuk selalu memberikan umpan balik positif kepada siswa dan mengakui setiap pencapaian kinerja siswa. Guru mengungkapkan keyakinan terhadap kemampuan siswanya untuk berkinerja dengan efektif dan berhasil mencapai tujuan belajar yang menantang. Saat siswa melakukan kinerja yang menantang, guru hadir untuk memberikan dukungan seperti memberikan saran-saran kepada siswa serta memandu mereka dengan cara kerja yang produktif dan solutif. Keberhasilan siswa akan sangat penting bagi mereka untuk membangun citra positif mereka terhadap guru sekaligus mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Menurut Blegur (2020), sikap guru dalam mengapresiasi capaian kinerja siswa sebagai salah satu metode untuk memperbaiki harga diri siswa. Pemimpin yang sukses tidak hanya mengakui individu, tetapi juga memberikan pengakuan atas pencapaian dan keberhasilan tim sebagai bukti bahwa pemimpin juga menghargai dan mendukung pekerjaan yang baik secara individual maupun secara kolektif (tim).

Keempat, membedayakan. Guru yang efektif harus dapat mengajar siswa berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan (termasuk saat merumuskan tujuan pembelajaran, penentuan model pembelajaran, pemilihan alat evaluasi, dan sebagainya). Empowermen adalah membiasakan siswa untuk terlibat dalam pembuatan keputusan selama pembelajaran sehingga mereka tidak ditempatkan sebagai objek belajar yang hanya mengikuti instruksi guru, melainkan mereka juga sebagai subyek belajar yang secara aktif dilibatkan dalam keputusan-keputusan strategis guru tentang pembelajaran. Guru menetapkan kebijakan dan prosedur yang melibatkan siswa dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan tim. Pemberdayaan juga termasuk dalam penciptaan iklim kepercayaan, rasa hormat, mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama agar terciptanya iklim kelompok belajar yang kooperatif dan partisipatif.

Kelima, berpikir inovatif. Meskipun guru telah merencanakan rangkaian pembelajaran dengan cermat, namun situasi-situasi lain yang belum diprediksi akan bermunculan di antara berbagai pengalaman belajar siswa. Untuk alasan tersebut, maka guru sebagai pemimpin perlu memiliki strategi pemikiran inovatif untuk mengatasi berbagai persoalan siswa agar pencapaian tujuan belajarnya lebih maksimal. Pemimpin

---

seperti ini bersedia mengambil risiko untuk mencapai visinya dan selalu menikmati berbagai peluang menantang yang ia jumpai. Pengalaman inovatif guru tersebut menjadi referensi baginya untuk mendorong siswanya untuk berpikir secara inovatif pula (berpikir lateral). Guru akan sulit mengajarkan kreatifitas kepada siswa, kalau ia sendiri tidak pernah hidup dalam pengalaman yang kreatif (Blegur & Tlonaen, 2017), sehingga pemikiran kreatif pemimpin atau guru sangat menentukan pengalaman belajar siswa yang inovatif, termasuk secara teratur memberi siswa tugas-tugas yang menantang. Salah satu prinsip pengembangan perilaku inovatif siswa ialah pemimpin memandang bahwa kekeliruan siswa dalam mengeksperimentasi sesuatu sebagai kesempatan belajar, sehingga guru tidak perlu alergi terhadap kekeliruan.

Keenam, memberi keteladanan. Pemimpin transformasional harus dapat menjamin konsistensi antara pandangan yang mereka ungkapkan dan perilaku mereka terapkan. Guru sebagai seorang pemimpin sekaligus menjadi model dan panutan bagi siswa-siswanya, sehingga nilai-nilai yang ia ungkapkan dalam pembelajarannya, termasuk keadilan, kejujuran, ketegasan dan sebagainya akan sangat mempengaruhi siswa untuk aktif berpartisipasi dalam kelas yang ia pimpin. Nilai-nilai tersebut haruslah ia terapkan dalam praktik keseharian pembelajarannya, ia tidak membedakan siswa satu dengan lainnya dalam berbagai dimensi, apalagi yang berpautan dengan suku, ras, dan agama. Dalam berbagai hal, guru haruslah menjadi teladan, jika ia mengampayekan kedisiplinan, maka guru sendiri haruslah disiplin, jika guru mengampayekan kejujuran, maka ia sendiri juga harus jujur dalam berbagai hal, jika ia mengampayekan kebenaran, maka ia juga harus bertindak berdasarkan kebenaran. Bila hal ini tidak terjadi, maka upaya transformasi sulit terjadi, karena guru (pemimpin) kehilangan kepercayaan dan respek dari para siswa dan hal ini sangat mempengaruhi pencapaian tujuan. Kasus ini dapat dibaca dalam artikel Blegur, Wasak, Tlonaen, et al. (2017), dimana praktik indisipliner siswa justru karena mereka mengikuti berbagai praktik indisipliner yang dipraktikan oleh dosen/guru itu sendiri. s

Terakhir, karismatik. Pemimpin karismatik dicirikan oleh ekspresi tingkat tinggi, kepercayaan diri, keyakinan moral, dan resonansi emosional, yang menghasilkan identifikasi kuat antara pengikut dengan pemimpin, keselarasan dengan visi pemimpin, dan inspirasi untuk bertindak bagi pemimpin (Hall & Grant, 2018). Kepemimpinan karismatik merupakan kekuatan positif dalam organisasi (Judge et al., 2006) sehingga

karisma sebagai komponen kepemimpinan transformasional (Bass, 1985). Karisma merupakan dimensi yang sangat penting dalam hubungannya dengan hasil seperti efektivitas, kepuasan terhadap pemimpin, dan kuantitas upaya ekstra yang siap dikeluarkan oleh pengikut (Bryman, 1993). Dapat disederhanakan bahwa jika guru ingin menjadi pribadi yang berkarisma bagi siswa-siswanya, maka guru harus mampu menyelesaikan berbagai persoalan yang siswanya alami serta menciptakan keberhasilan dari berbagai aspek sehingga menjadi atribut penting yang dibuat siswanya kepada dirinya. Keberhasilan guru dalam menyelesaikan krisis akan lebih kuat dan efektif menjadikannya sebagai pemimpin yang berkarismatik ketimbang menjadi pemimpin yang muncul dalam situasi non-krisis (Pillai, 1996). Singkatnya karisma adalah atribut yang pengikut lekatkan kepada seorang pemimpin karena karunianya menyelesaikan berbagai krisis yang dapat diterima oleh berbagai kalangan.



**Gambar 1.** Tim saat menyampaikan dan mendiskusikan materi

Fasilitator kedua, Jusuf Blegur, mempresentasi dan mendiskusikan tentang materi “*Integrasi kepemimpinan transformasional dalam pembelajaran.*” Pembelajaran adalah medan yang paling signifikan dalam merumuskan capaian keterampilan yang guru visikan (hasil belajar). Untuk itu, apa yang guru visikan sebagai *output* pembelajarannya, harus mampu dirumuskan secara kritis berdasarkan pada keterampilan-keterampilan yang siswa butuhkan untuk mengorkestrasi kehidupannya saat ini maupun di masa depan. Penentuan kata kerja operasional serta protokol pembelajaran (model) harus tepat, sehingga pengorganisasian rentetan pengalaman belajar siswa sesuai dengan tujuan pembelajarannya. Domain-domain hasil belajar apa saja yang guru putuskan, itulah yang akan menentukan kualitas profil hasil belajar siswanya. Domain apapun yang guru rumuskan, harus mampu terintegrasikan ke dalam pengalaman belajar siswa sehingga membentuk sebuah pengalaman klinis yang dapat siswa kembangkan untuk mengatasi berbagai kendala baik di dalam dan luar konteks pembelajaran.

**Tabel 1.** Contoh integrasi kepemimpinan menggunakan model pembelajaran ilmiah

Sintaks	Deskripsi proses integrasi ke pengalaman belajar siswa
<i>Observing</i>	Guru menyediakan media (poster maupun video dan sebagainya) tentang materi pembelajaran, setelah itu guru juga meminta siswa untuk menelaah aspek-aspek tentang konten materi pembelajaran dan kepemimpinan transformasional seperti memiliki visi, pengembangan tim, suportif, pemberdayaan, berpikir inovatif, menjadi teladan, dan karismatik dari dari media tersebut atau pengalaman observasinya.
<i>Questioning</i>	Guru memandu siswa untuk bertanya tentang hasil telaahnya dari pengalaman visualisasinya. Pernyataan-pernyataan stimulasi guru tentang konten materi dan kepemimpinan transformasional harus selalu diajukan kepada siswa. Misalnya “ <i>Dari media tersebut, apa yang Anda berhasil amati dan telaah tentang seorang pelatih meminta rekan atlet lainnya memberikan contoh terhadap atlet yang belum menguasai prosedur keterampilan menendang dengan kaki bagian dalam?</i> ” Tugas guru dalam bagian ini harus memastikan bahwa siswa dapat menarik makna dari hasil observasinya melalui serangkaian pertanyaan yang siswa ajukan atau diskusikan.
<i>Experimenting</i>	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengeksperimentasi hasil pengamatan dan diskusi sebelumnya. Agar integrasi kepemimpinan lebih maksimal, maka siswa didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok dengan menentukan salah seorang siswa untuk menjadi pemimpin (rotasi dilakukan pada setiap pertemuan untuk memberikan pengalaman kepemimpinan yang setara). Misalnya saat siswa bereksperimen tentang materi teknik menendang dengan kaki bagian dalam (sepakbola) guru meminta pemimpin kelompok untuk mengorientasi tujuan yang mereka capai diakhir pembelajaran per kelompok, memberdayakan rekan yang terampil sebagai model, dan mengartikulasi perilaku suportif selama pembelajaran. Eksperimen-eksperimen tersebut tidak hanya membantu siswa untuk mempelajari materi pembelajaran, melainkan juga ikut membina kepemimpinan transformasional siswa.
<i>Associating</i>	Dari pengembangan eksperimentasi siswa, guru menstimulasi siswa untuk membangun penalaran terhadap luarannya. Penalaran ini meliputi siswa mendiferensiasi, mengorganisasi, dan mengatribusi data-data termasuk pada keberhasilannya dalam eksperimentasi maupun kegagalannya agar siswa dapat membentuk semua simpulan terhadap prosedur eksperimen yang diterapkan seperti menendang dengan kaki bagian dalam sekaligus membangun penalaran terhadap proses perbaikannya. Sekali lagi, karena salah satu tujuan ialah mengintegrasikan kepemimpinan transformasional, maka penalaran juga perlu guru tekankan pada keterampilan kepemimpinan yang siswa lakukan sebelumnya. Misalnya siswa menalar ketepatan tendangan (tepat sasaran) dari posisi kaki, keseimbangan, dan sebagainya (konten materi). Sedangkan untuk kepemimpinan transformasional, guru meminta siswa untuk menalar tentang peran sejawat (memberdayakan) terhadap keberhasilan siswa melaksanakan tendangan, ataupun peran pemimpin (ketua kelompok) dalam memberikan orientasi terhadap visi kelompok untuk melakukan tendangan dengan benar.
<i>Communicating</i>	Guru harus memberikan kesempatan kepada para siswanya untuk mengomunikasikan hasil dari pengalaman belajar yang mereka telah lewati yang berfokuskan pada berbagai tindakan pemecahan masalah siswa. Ini dapat dilaksanakan dengan memberikan waktu kepada masing-masing siswa untuk mempresentasikan di depan rekan lainnya. Lalu menugaskan mereka untuk menyusunnya dalam laporan singkat satu halaman. Konten yang siswa komunikasikan juga bertalian dengan kepemimpinan transformasionalnya, selain tentang konten materi sepakbola itu sendiri (misalnya, menendang dengan kaki bagian dalam).

Salah satu domain hasil belajar (afektif) yang siswa butuhkan saat ini dan saat yang akan datang ialah kepemimpinan transformasional. Jadi untuk memastikan pola

---

pengalaman kepemimpinan transformasional siswa, maka domain tersebut menjadi bagian yang perlu guru rumuskan, internalisasikan, dan evaluasi sepanjang pengalaman belajar siswa. Saat guru menerapkan model pembelajarannya, mereka perlu memprakarsainya secara sengaja (*by design*) perilaku kepemimpinan transformasional ke dalam pengalaman belajar siswanya. Misalnya saat guru menggunakan model *scientific learning* (*observing, questioning, experimenting, associating, dan communicating*), keterampilan kepemimpinan transformasional harus mampu guru integrasi dan artikulasikan ke dalam lima tahapan belajar siswa (lihat Tabel 1).

Tabel 1 hanyalah contoh bila guru menggunakan model pembelajaran ilmiah (*scientific learning*). Semua model pembelajaran berpotensi guru aplikasikan sebagai alat integrasi pengalaman transformasional siswa. Yang patut guru garisbawahi ialah, bagaimana guru merumuskan kepemimpinan transformasional dalam kata kerja operasionalnya, bagaimana guru mengintegrasikan kepemimpinan transformasional siswanya dalam pengalaman-pengalaman belajar yang klinis, serta bagaimana guru mengevaluasi perkembangan kepemimpinan transformasional siswa secara komprehensif dan longitudinal. Ketiga catatan tersebut harus tereskplisit dalam *lesson plan* dan terorganisir saat guru menyelenggarakan pembelajarannya. Integrasi kepemimpinan transformasional dapat dilaksanakan selama beberapa pertemuan tanpa mengganggu konten materi pembelajaran sampai guru mendapatkan data tentang peningkatan dan keberhasilan integrasi tersebut yang terbukti dari perubahan perilaku siswa.

Fasilitator terakhir, Zuvyati Aryani Tlonanen, mempresentasi dan mendiskusikan tentang materi “*Mengevaluasi kepemimpinan transformasional pembelajar.*” Evaluasi merupakan sebuah rangkaian tindakan perbaikan, sehingga sebelum mengevaluasi kepemimpinan transformasional siswa, guru perlu mendapatkan data dengan mengukur indikator-indikator kepemimpinan transformasional yang telah diintegrasikan sebelumnya dalam pembelajaran. Pada kegiatan pengabdian kesempatan ini, simulasi evaluasi kepemimpinan transformasional kepada peserta menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Carless et al. (2000), yakni memiliki visi, pengembangan tim, suportif, empowerisasi (pemberdayaan), berpikir inovatif, menjadi teladan, dan karismatik. Ketujuh indikator tersebut dapat guru rumuskan dalam bentuk daftar observasi, panduan pertanyaan terbuka, maupun angket yang guru gunakan sebagai alat

untuk mengukur, menilai, dan memperbaiki keterampilan transformasional siswanya.

Alat ukur seperti *Global Transformational Leadership Scale* (GTLS) yang pernah Carless et al. (2000) kembangkan dan telah melewati uji adaptasi lintas budaya oleh Mahardika et al. (2024) dapat guru adopsi sebagai salah satu contoh saat mengevaluasi kepemimpinan transformasional siswa (lihat Tabel 2). Profesionalisme guru tidak hanya sebatas mengukur dan menilai keterampilan kepemimpinan transformasional siswanya, namun juga guru wajib menindaklanjutinya dengan mengeksplorasi masalah siswa dan mengembangkan berbagai formula perbaikannya ke dalam pengalaman belajar siswa di pertemuan selanjutnya. Siklus ini dapat guru lakukan dalam beberapa pertemuan hingga menunjukkan peningkatan kepemimpinan transformasional siswanya. Misalnya ketuntasan klasikal = >80%, atau dengan ketuntasan siswa dengan rincian kategorisasinya: 1) 7-14 (buruk), 2) 15-21 (cukup), 3) 22-28 (baik), 4) 29-35 (sangat baik).

Skala Kepemimpinan Transformasional Global (lihat Tabel 2) hanya salah satu, bukan satu-satunya, sehingga guru dapat menggunakan instrumen evaluasi lainnya ketika mengukur dan menilai keterampilan kepemimpinan transformasional siswa. Pada prinsipnya, guru harus selektif dan kritis dalam menentukan konsep dan indikator kepemimpinan transformasional yang mau digunakan untuk menilai kepemimpinan siswanya. Tindakan ini amatlah penting sebagai referensi guru dalam membentuk perilaku kepemimpinan transformasional siswa yang “ideal”. Selain itu, penggunaan alat ukur juga amat bergantung kelompok siswanya, baik dari sekolah dasar, menengah pertama, dan menengah atas. Instrumen pada Tabel 2 mungkin lebih relevan dengan siswa menengah (pertama dan atas), namun tidak untuk siswa sekolah dasar.

**Tabel 2.** Skala Kepemimpinan Transformasional Global

No	Ketua tim saya ...	Tanggapan				
		Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
1	Mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif.					
2	Memperlakukan anggota tim dengan baik, mendukung dan memberikan dorongan kepada mereka untuk berkembang.					
3	Memberikan dorongan dan pengakuan terhadap prestasi anggota tim.					
4	Menumbuhkan rasa kepercayaan, keterlibatan, dan kerjasama di antara anggota tim.					
5	Mendorong pemikiran kreatif ketika menghadapi permasalahan dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat asumsi.					
6	Memiliki nilai-nilai yang kokoh dan konsisten mempraktikkan apa yang diucapkan.					
7	Menanamkan kebanggaan dan rasa hormat pada orang lain serta menginspirasi saya untuk menjadi orang yang kompeten.					

Keterangan: Sl (selalu), Sr (sering), Kd (kadang-kadang), Jr (jarang), Tp (tidak pernah)

## Latihan

Dalam aktivitas latihan, masing-masing peserta latihan menyusun rumusan integrasi kepemimpinan transformasional ke dalam praktik pembelajaran siswa menggunakan model pembelajaran ilmiah. Peserta berimprovisasi sebagai seorang guru, sehingga saat mereka melaksanakan pembelajaran, bagaimana mereka melatih keterampilan kepemimpinan transformasional siswanya. Memperhatikan materi pelatihan yang menggunakan model *scientific learning*, maka pengalaman tersebut menggunakan model pembelajaran ilmiah. Artinya masing-masing peserta akan berimprovisasi untuk mengintegrasikan kepemimpinan transformasional siswa ke dalam pengalaman mengamati (*observing*), menanya (*questioning*), melakukan eksperimen atau uji coba (*experimenting*), mengasosiasi atau menalar (*associating*), dan mengomunikasikan (*communicating*). Setelah itu peserta latihan menganalisis, berdiskusi, dan saling mengonfirmasi sikap kepemimpinan transformasional yang telah diimprovisasikan untuk mengonstruksi pengalaman yang lebih komprehensif tentang konsepsi, integrasi, dan evaluasi kepemimpinan transformasional menggunakan *scientific learning model*.



**Gambar 2.** Peserta latihan merumuskan integrasi kepemimpinan transformasional

Peserta yang berperan sebagai guru berupaya mengujicobakan keterampilan kepemimpinan transformasionalnya dengan menggunakan tujuh indikator. 1) Strategi peserta mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif kepada siswa; 2) Strategi peserta memperlakukan siswa dengan baik dan memberikan dukungan kepada mereka untuk mengembangkan diri; 3) Strategi peserta memberikan pengakuan terhadap prestasi yang siswa capai; 4) Strategi peserta menumbuhkan rasa kepercayaan,

---

keterlibatan, dan kerjasama di antara sesama siswa; 5) Strategi peserta mengembangkan pemikiran inovatif dalam mengatasi masalah belajar siswa; 6) Strategi peserta menanamkan integritas kepada siswa dan konsisten mempertahankan apa yang diucapkan; dan 7) Strategi peserta menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada siswa serta menginspirasi mereka untuk menjadi pribadi yang kompeten.

### **Presentasi dan Refleksi**

Presentasi dan refleksi sebagai kegiatan penutup dalam pelatihan ini. Peserta mempresentasikan pengalaman mengikuti ceramah dan diskusi serta pengalaman latihan menyusun konsep, integrasi, dan evaluasi kepemimpinan transformasionalnya. Pengalaman ini dilaksanakan oleh setiap peserta dan diikuti oleh refleksi. Selama presentasi, peserta lain maupun dosen juga dapat mengajukan pertanyaan untuk memastikan bahwa peserta memiliki pemahaman dan keterampilan dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, yang tidak hanya untuk siswa, namun juga dapat peserta pergunakan untuk kepentingannya sendiri di dalam lingkungan pembelajaran, kampus, dan masyarakat.

Berbeda dengan presentasi, ada tujuh subtansi utama (dimensi kepemimpinan transformasional) yang peserta laksanakan dalam kegiatan refleksi dengan merepresentasikan makna dari kegiatan pengabdian. Refleksi berarti peserta membangunkan maknanya sendiri dengan menindaklanjuti hasil rumusan latihan dan juga diskusi dari rekan lainnya. Diskusi-diskusi tersebut setidaknya dapat menyulut peserta untuk menyulam berbagai keterbatasan dalam integrasi kepemimpinan transformasional menggunakan model pembelajaran ilmiah. Selain itu, dengan refleksi yang bagus, peserta diharapkan tidak terpaku pada konsep dan dimensi yang kepemimpinan transformasional dari Carless et al. (2000), namun mereka juga menggunakan konsep dan dimensi dari pakar lainnya yang relevan dengan konten dan konteks siswanya. Selain itu, transfer integritasi juga diharapkan dapat dilakukan peserta ke dalam berbagai model pembelajaran dengan memperhatikan tugas kinerja atau indikator-indikator perilaku dari kepemimpinan transformasional.

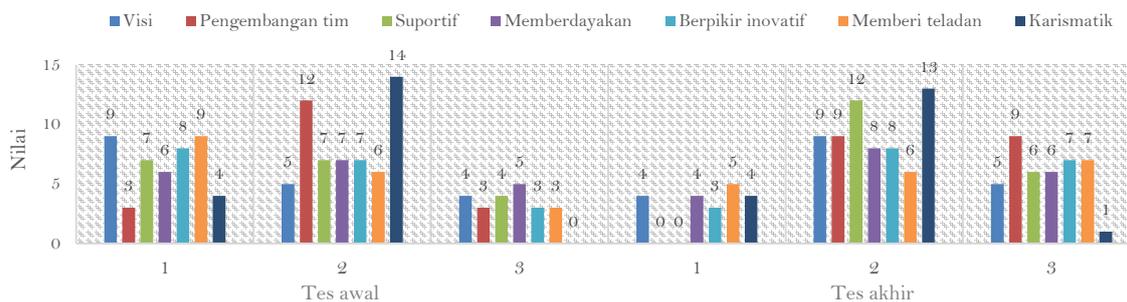


**Gambar 3.** Peserta mempresentasi dan merefleksikan hasil kerja

### **Evaluasi Kegiatan**

Evaluasi pelaksanaan program dilakukan dengan tes awal dan tes akhir (tiga skala bertingkat). Secara deskriptif, hasil tes awal menggunakan tujuh pertanyaan terbuka (visi-karismatik), partisipan menunjukkan tren pemahaman kepemimpinan transformasional yang rendah ( $M \pm SD = 1.81 \pm 0.14$ ). Rinciannya, jawaban yang berpautan dengan indikator visi, persentase tertinggi pada nilai 1 (50%), indikator pengembang tim persentase tertinggi pada nilai 2 (67%), indikator suportif persentase tertinggi pada nilai 1 dan 2 (39%), indikator memberdayakan persentase tertinggi pada nilai 2 (39%), indikator berpikir inovatif persentase tertinggi pada nilai 1 (44%), indikator memberi keteladanan persentase tertinggi pada nilai 1 (50%), dan indikator karismatik persentase tertinggi pada nilai 2 (78%).

Selanjutnya pada nilai tes akhir ( $M \pm SD = 2.17 \pm 0.14$ ), sehingga rerata peningkatan pemahaman partisipan sebesar 0.36 dalam menjelaskan dan menerapkan kepemimpinan transformasional (lihat Gambar 4). Rinciannya, jawaban yang berpautan dengan indikator visi, persentase tertinggi pada nilai 2 (50%), indikator pengembangan tim persentase tertinggi pada nilai 2 dan 3 (50%), indikator suportif persentase tertinggi pada nilai 2 (67%), indikator memberdayakan persentase tertinggi pada nilai 2 (44%), indikator berpikir inovatif persentase tertinggi pada nilai 2 (44%), indikator memberi teladan persentase tertinggi pada nilai 3 (39%), dan indikator karismatik persentase tertinggi pada nilai 2 (72%).



**Gambar 4.** Evaluasi deskriptif (frekuensi) ketercapaian program

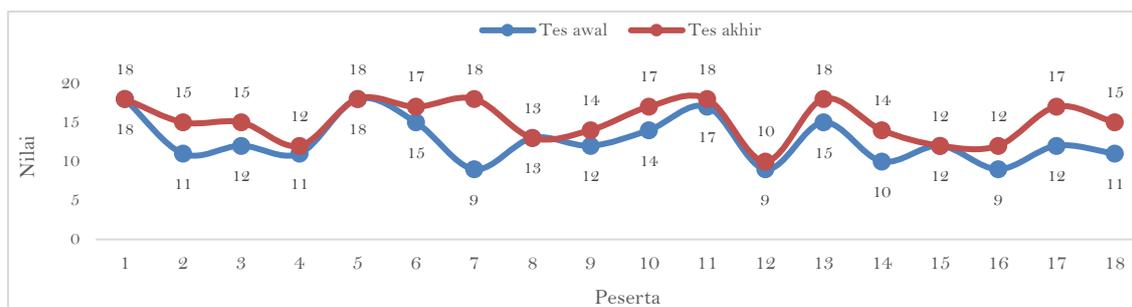
Analisis N-gain juga terkonfirmasi bahwa terjadi perubahan dan peningkatan pemahaman peserta tentang konsep, integrasi, dan evaluasi kepemimpinan transformasional dalam pembelajaran dengan kategori tinggi ( $\geq 0.7$ ) sebesar 14.3% dan kategori sedang ( $0.3 < 0.7$ ) sebesar 85.7%. Secara keseluruhan, peningkatan (n-gain) tersebut termasuk dalam kategori sedang 0.52 atau 52% (lihat Tabel 3). Lebih jelasnya, peningkatan tertinggi pada item “*Bagaimana strategi Anda memperlakukan siswa dengan baik dan memberikan dukungan kepada mereka untuk mengembangkan diri?*” dan peningkatan terendah pada item “*Bagaimana strategi Anda menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada siswa serta menginspirasi mereka untuk menjadi pribadi yang kompeten?*”

**Table 3.** Evaluasi statistik ketercapaian program

No	Pertanyaan	Tes awal	Tes akhir	N-Gain	Kategori
		M±SD	M±SD		
1	Bagaimana strategi Anda mengomunikasikan visi masa depan yang jelas dan positif kepada siswa?	1.72±0.83	2.06±0.73	0.47	Sedang
2	Bagaimana strategi Anda memperlakukan siswa dengan baik dan memberikan dukungan kepada mereka untuk mengembangkan diri?	2.00±0.59	2.50±0.51	0.70	Tinggi
3	Bagaimana strategi Anda memberikan pengakuan terhadap prestasi yang siswa capai?	1.83±0.79	2.33±0.49	0.65	Sedang
4	Bagaimana strategi Anda menumbuhkan rasa kepercayaan, keterlibatan, dan kerjasama di antara sesama siswa?	1.94±0.80	2.11±0.76	0.48	Sedang
5	Bagaimana strategi Anda mengembangkan pemikiran inovatif dalam mengatasi masalah belajar siswa?	1.72±0.75	2.22±0.73	0.53	Sedang
6	Bagaimana strategi Anda menanamkan integritas kepada siswa dan konsisten mempertahankan apa yang Anda ucapkan?	1.67±0.77	2.11±0.83	0.52	Sedang
7	Bagaimana strategi Anda menanamkan kebanggaan dan rasa hormat kepada siswa serta menginspirasi mereka untuk menjadi pribadi yang kompeten?	1.78±0.43	1.83±0.51	0.30	Sedang
Total		1.81±0.14	2.17±0.14	0.52	Sedang

Pengabdian ini juga mengevaluasi dan melaporkan peningkatan pemahaman terhadap transfer Iptek berbasis peserta. Di mana dari 18 peserta, sembilan orang (50%)

peserta mengalami peningkatan dengan kategori rendah, 21.1% di antara peserta tidak mengalami peningkatan sama sekali (lihat Gambar 5). Sedangkan peningkatan pada kategori sedang sebesar 44.4% (8 orang) dan kategori tinggi sebesar 5.6% (1 orang). Dengan demikian, rerata peningkatan berdasarkan peserta dalam kategori rendah (0.28 atau 28%).



**Gambar 5.** Evaluasi peningkatan pelatihan dari peserta

Pendidikan yang baik dan unggul tetap tergantung pada kualitas dan profesionalitas seorang guru (Ali, 2022). Mempersiapkan calon guru yang kompeten dan profesional sudah harus menjangkau berbagai atribut yang mendukung mereka secara pribadi maupun kelembagaan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu atribut keterampilan yang selalu berperan strategis di berbagai sektor kehidupan (termasuk pendidikan) ialah kepemimpinan yang berorientasi pada proses transformasi. Kepemimpinan transformasional dapat membantu pemimpin (seperti guru) untuk mengarahkan mereka pada transformasi positif pada ukuran perubahan sedang hingga besar pada berbagai hasil individu, tim, dan organisasi (bin Ahamad, 2016; Deng et al., 2023; Jovanovic & Ciric, 2016; Ngang, 2011). Kepemimpinan transformasional cocok untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pengajaran yang berimplikasi positif terhadap ketahanan dan motivasi akademik (Trigueros et al., 2020) serta kinerja dan prestasi akademik siswa (Muriuki et al., 2022; Nurabadi et al., 2021).

Universitas harus dapat memastikan bahwa mahasiswa atau calon guru mereka menjadi orang yang berkontribusi dalam mempersiapkan pendidikan yang berkualitas bagi siswa, orang tua, dan pemerintah. Untuk itu, mereka harus dipersiapkan agar memiliki standar-standar kualitas yang mempunyai, adaptasional, dan futuristik sehingga secara periodik mereka aktif memutakhirkan seperangkat keterampilan yang membantunya berakselerasi dengan berbagai kebutuhan belajar siswanya dan tentu berbagai tuntutan kualitas seiring dengan perubahan zaman. Hingga saat ini,

sebenarnya tidak sedikit informasi teknis maupun non teknis yang telah tersedia dalam etalase *google*, sehingga alasan guru tidak memutakhirkan kinerjanya adalah sebuah kecerobohan. Di saat bersamaan, perguruan tinggi juga sudah harus selalu analitis, evaluatif, dan inovatif agar menyediakan berbagai pengalaman belajar akademik dan non-akademik yang mendukung kualitas kepemimpinan calon gurunya, sehingga terselenggaranya proses pembelajaran bukan karena tuntutan ceremoni, melainkan tuntutan terhadap pendidikan yang berkualitas bagi mahasiswa.

Zona nyaman kerap menekan nilai transformasi dan inovasi calon guru, maka mempersiapkan mereka agar selalu berimprovisasi ialah mendorong spririt transformasi dengan mengkarakterisasi nilai kepemimpinan dalam berbagai pengalaman belajar mahasiswa. Tujuannya, agar kelak nilai-nilai transformasi tersebut dapat mereka difusikan ke berbagai praktik kehidupannya sebagai guru nantinya (akademik dan non-akademik). Menurut Rahayu et al. (2019), mendedikasikan diri sebagai guru merupakan kesempatan terbaik untuk berperan aktif dan menempatkan dirinya sebagai pendidik yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat. Guru tidak hanya sekedar mengajar dalam memberikan ilmunya, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan nilai-nilai moral dan karakter serta sebagai pembimbing yang memberikan tuntutan dan karakter yang kuat sehingga mempengaruhi keberhasilan mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Bercermin dari pandangan di atas, maka kepemimpinan transformasional dapat menggaransi dan mengartikulasi aspirasi di atas. Setidaknya dari tujuh indikator perilaku yang Carless et al. (2000) rekomendasikan masih sangat relevan untuk diperjuangkan sebagai bagian integrasi dan evaluasi penting dalam pembelajaran mahasiswa.

Kegiatan pelatihan juga telah terpublikasi di berita *online* Universitas Kristen Artha Wacana dengan judul “Akselerasi Program Merdeka Belajar, Prodi PJKR UKAW Melatih Kepemimpinan Transformasional Mahasiswa” (<https://ukaw.ac.id/fkip/2024/03/02/akselerasi-program-merdeka-belajar-prodi-pjkr-ukaw-melatih-kepemimpinan-transformasional-mahasiswa/>).

## **KESIMPULAN**

Mencermati berbagai kemajuan informasi dan teknologi saat ini, calon guru maupun guru belum signifikan memperlihatkan semangat yang militan guna

---

meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya. Tentu masalah ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun kita juga dapat menyimpulkan bahwa salah satu faktornya ialah perilaku kepemimpinan diri mereka yang belum ada dalam fase berbasis transformasi. Perubahan-perubahan saat ini juga seyogianya menstimulasi pendidikan tinggi dan dosen untuk terus beradaptasi dan berinovasi untuk menganalisis berbagai suplemen keterampilan sekaligus mengevaluasi dan menginovasi serangkaian pendekatan, strategi, model maupun metode pembelajaran agar menciptakan pengalaman belajar mahasiswa yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional telah terbukti melampaui berbagai dimensi kehidupan karena kontribusinya begitu strategis dalam menggerakkan kemajuan komunitas dan/atau organisasi, sehingga yang perlu dipelajari oleh calon guru. Pengabdian ini berhasil meningkatkan konsep dan dimensi, proses integrasi, serta evaluasi kepemimpinan transformasional mahasiswa sehingga dapat mempromosi berkembangnya jiwa kepemimpinan transformasional sehingga mereka dapat mengkaraktisasinya di berbagai kehidupannya guna mengatasi berbagai ketimpangan mereka jumpai.

Pengabdian ini masih terbatas pada kegiatan evaluasi yang hanya menilai pemahaman mahasiswa pada pertanyaan-pertanyaan terbukti, sehingga kegiatan serupa dapat diadopsi dan ditransfer dengan memperluas pengalaman evaluasi kepemimpinan transformasional dengan melibatkan sejawat atau pihak lainnya dalam mengevaluasi kepemimpinan mahasiswa. Formula tersebut sekaligus dapat dijadikan atau diintegrasikan dalam aktivitas belajar mahasiswa sehingga atribut kepemimpinan transformasional benar-benar menjadi perhatian dosen dalam aktivitas perkuliahan guna mendukung universitas dalam mempersiapkan calon guru yang bervisi masa depan, mengorientasikan pengembangan anggota komunitas secara berkesinambungan, mendukung dan memberikan kredit terhadap performa belajar siswa, menubuhkan rasa kepercayaan diri, partisipasi, dan kolaborasi di antara siswa, membudayakan siswa inovatif dalam menyelesaikan masalah dan menghasilkan proyek, berintegritas sehingga dapat menjadi *role model* di dalam kelas, serta menginspirasi siswa untuk selalu aktif dan produktif menampilkan kinerja terbaiknya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 
- Ali, M. (2022). Transformational leadership of the principal on teacher performance and school quality. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2541–2550. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1318>
- Allameh, S. M., Heydari, M., & Davoodi, S. M. R. (2012). Studying the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teachers in Abade township. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 224–230. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.046>
- Azidin, Y., Rahmah, A., Zuraida, D., & Maulana, R. (2022). Pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan. *AMMA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 82–87.
- Azizah, N. R., & Wahidin. (2022). The effect of principal transformational leaders and work motivation on teacher's performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3781–3792. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.1504>
- Bader, B., Gielnik, M. M., & Bledow, R. (2023). How transformational leadership transforms followers' affect and work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 360–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2161368>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41, 700–708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations* (1st ed.). Collier Macmillan.
- bin Ahamad, Z. (2016). The effects of transformational leadership towards teachers innovative behavior in schools. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(5), 283–286.
- Blegur, J. (2020). Memperbaiki harga diri siswa dengan metode “KASIH.” In *Sinergi: Bunga Rampai Kodepena* (1st ed., pp. 83–98). Semiotika.
- Blegur, J., & Tlonaen, Z. A. (2017). Keterampilan berpikir kreatif dan hubungannya dengan hasil belajar peserta didik. *Jurnal Kejaora (Kesehatan Jasmani Dan Olah Raga)*, 2(1), 60–67.

- 
- Blegur, J., Wasak, M. R. P., & Manu, L. (2017). Penilaian formatif peserta didik atas kompetensi pendidik dalam proses pembelajaran. *Satya Widya*, 33(2), 117–127. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2017.v33.i2.p117-127>
- Blegur, J., Wasak, M. R. P., Tlonaen, Z. A., & Manggoa, M. A. (2017). Students' behaviour of indiscipline syndrome in teaching and learning process. *Educational Administration Research and Review*, 1(2), 72–78. <https://doi.org/10.17509/earr.v1i2.21421>
- Bryman, A. (1993). Charismatic leadership in business organizations: Some neglected issues. *The Leadership Quarterly*, 4(3–4), 289–304. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90036-S](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90036-S)
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). Short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389–405. <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627–641. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Fortune, A., & Olubunkunmi, O. D. (2022). Leadership challenges among undergraduate students: Case study of Dominion University, Ibadan. In M. Mohiuddin, B. Khalid, Md. S. Al Azad, & S. Ed-dafali (Eds.), *Leadership in a changing world*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.102056>
- Hake, R. R. (1999). *Analyzing change/gain scores*. American Educational Research Association's, Measurement and Research Methodology.
- Hall, R., & Grant, D. (2018). Charismatic leadership. In M. Augier & D. J. Teece (Eds.), *The palgrave encyclopedia of strategic management* (1st ed., pp. 230–231). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-00772-8\\_735](https://doi.org/10.1057/978-1-137-00772-8_735)
- Hamzah, S., Suparman, A., Andaria, M., & Viona, E. (2021). Pelatihan kepemimpinan visioner bagi guru. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 88–94. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.1782>
- Jovanovic, D., & Ciric, M. (2016). Benefits of transformational leadership in the context of education. *The European Proceedings of Social & Behavioural Science*, 496–503. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.09.64>

- 
- Judge, T. A., Fluegge Woolf, E., Hurst, C., & Livingston, B. (2006). Charismatic and transformational leadership. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 50(4), 203–214. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.50.4.203>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(4), 661–678. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1806036>
- Mahardika, I. M. S., Blegur, J., Berliana, Anaktotoy, J., Boleng, L. M., & Arhesa, S. (2024). Global Transformational Leadership Scale: Cross-cultural adaptation of Indonesian sports science student context. *International Journal of Evaluation and Research in Education*.
- Mansor, A. N., Abdullah, R., & Jamaludin, K. A. (2021). The influence of transformational leadership and teachers' trust in principals on teachers' working commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00985-6>
- Martin, J. (2016). Perceptions of transformational leadership in academic libraries. *Journal of Library Administration*, 56(3), 266–284. <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1105069>
- Masry-Herzallah, A., & Stavisky, Y. (2021). Investigation of the relationship between transformational leadership style and teachers' successful online teaching during covid-19. *International Journal of Instruction*, 14(4), 891–912. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14451a>
- Murage, L. M., Njoka, J., & Gachahi, M. (2019). Challenges faced by student leaders in managing student affairs in public universities in Kenya. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.7n.1p.1>
- Muriuki, J., Nzinga, E., & Chiroma, J. (2022). The influence of teacher transformational leadership on students' academic performance in Kirinyaga County secondary

- 
- schools: A qualitative review. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 27(3), 24–33. <https://doi.org/10.9790/0837-2703012433>
- Murniati, J., Panggabean, H., & Tjitra, H. (2018). Localizing transformational leadership: A case of Indonesia. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 24(3), 110–118. <https://doi.org/10.20476/jbb.v24i3.9646>
- Ngang, T. K. (2011). The effect of transformational leadership on school culture in male' primary schools Maldives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 2575–2580. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.503>
- Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., Juharyanto, Gunawan, I., & Adha, M. A. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 17–31. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.35641>
- Payong, M. Lou, Supanto, F., & Sugito, P. (2022). The effect of transformational leadership and knowledge sharing on teacher performance at SMP WR Soepratman East Kalimantan. *7th International Conference of Graduate School on Sustainability*, 156–165.
- Pillai, R. (1996). Crisis and the emergence of charismatic leadership in groups: An experimental investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(6), 543–562. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb02730.x>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Putra, Z., Wajdi, F., Umpi, R., Novianti, M., & Ruhiba. (2022). Pelatihan dasar kepemimpinan himpunan program studi geografi dalam meningkatkan kemampuan manajerial. *J. A. I: Jurnal Abdimas Indonesia*, 2(4), 574–582. <https://doi.org/10.53769/jai.v2i4.370>
- Rachmad, Y. E., Moka, A., Badriyyah, E. S. R., Gusliana, E., & Tawil, M. R. (2023). The effect of principal transformational leadership and motivation on performance of teacher in Islamic elementary school. *Journal on Education*, 5(3), 7043–7056. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1493>

- 
- Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 6(2), 152–162. <https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456>
- Rahayu, B., Idris, F., & Herawati, T. (2019). Effect of principal's transformational leadership style on teacher performance. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(5), 392–395. <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i5.1614>
- Safrianto, Y., Badli, S., & Alisman. (2022). Mewujudkan jiwa kepemimpinan mahasiswa IPPELMAS-Aceh Barat demi lembaga yang menjunjung tinggi moralitas. *Communnity Development Journal*, 3(3), 1442–1447. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i3.7842>
- Sjahrifa, C. (2019). Pelatihan “Leadership and Coaching” untuk meningkatkan kemampuan para calon pengajar muda dalam Program Indonesia Mengajar. *Journal of Sustainable Community Development (JSCD)*, 1(1), 18–23. <https://doi.org/10.32924/jscd.v1i1.3>
- Soegiarto, D. (2022). Pelatihan kepemimpinan yang kreatif dan inovatif pada mahasiswa Universitas Muria Kudus. *JPM: Jurnal Pengabdian Mandiri*, 1(6), 987–992.
- Suhendra, E., Rahmawati, L., Herawati, B. C., Primajati, G., & Syarifaturrahman, W. K. (2022). Pelatihan dasar kepemimpinan: Peran dan kewajiban mahasiswa di Universitas Bumigora. *ADMA: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 221–226. <https://doi.org/10.30812/adma.v2i2.1627>
- Suryati, E., Nur, L., & Sianturi, R. (2023). The influence of transformational leadership principal on teacher performance elementary school. *Indonesian Journal of Primary Education*, 7(1), 45–50. <https://doi.org/10.17509/ijpe.v7i1.58369>
- Tian, J., Zhang, W., Mao, Y., & Gurr, D. (2022). The impact of transformational leadership on teachers' job burnout: The mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship. *Journal of Educational Administration*, 60(4), 369–385. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2021-0075>
- Trigueros, R., Padilla, A., Aguilar-Parra, J. M., Mercader, I., López-Liria, R., & Rocamora, P. (2020). The influence of transformational teacher leadership on academic motivation and resilience, burnout and academic performance.

---

*International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7687.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17207687>

Wang, S. (2019). School heads' transformational leadership and students' modernity: The multiple mediating effects of school climates. *Asia Pacific Education Review*, 20(3), 329–341. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09575-3>

Windasari, Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). The impact of principal transformational leadership and teacher commitment to organizational change in elementary schools. In I. Mauren, E. Imah, S. Savira, S. Anam, M. Mael, & L. Hartanti (Eds.), *Innovation on Education and Social Sciences* (pp. 74–80). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781003265061-10>