

Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Learning Organization di Sektor Pendidikan

Lexa¹, Sopiana², Nadinda³, Sarjan M⁴

^{1,2}Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Riau, Indonesia

Korespondensi : lexanovelial@gmail.com

Article Info

Keywords:

Kepemimpinan Transformasional;
Learning Organization;
Pendidikan;
Budaya Organisasi;
Manajemen Pendidikan

This is an open access article under the
[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Abstract

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang dianggap efektif dalam mendorong perubahan dan peningkatan kualitas organisasi, khususnya di sektor pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization di sektor pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur ilmiah seperti jurnal nasional dan internasional, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan cara mengkaji, mengelompokkan, dan mensintesis konsep-konsep yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan learning organization. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi pembelajar melalui penguatan visi organisasi, pemberian motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian terhadap pengembangan individu. Kepemimpinan transformasional juga terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional, maka semakin kuat pula terbentuknya learning organization di lingkungan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta menjadi rujukan bagi pimpinan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas organisasi.

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Lembaga pendidikan saat ini dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis serta menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan zaman. Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi pendidikan tidak hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif dan akademik, tetapi juga harus mampu menjadi organisasi yang terus belajar dan berkembang. Oleh karena itu, konsep learning organization atau organisasi pembelajar menjadi salah satu pendekatan yang penting dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan organisasi pendidikan (Senge, 2006).

Learning organization merupakan organisasi yang secara berkelanjutan meningkatkan kapasitas anggotanya untuk menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Menurut Senge (2006), organisasi pembelajar adalah organisasi yang anggotanya terus mengembangkan kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan, membangun pola pikir baru, serta belajar secara bersama-sama dalam menghadapi berbagai tantangan. Dalam konteks pendidikan, konsep ini menjadi sangat relevan karena lembaga pendidikan pada dasarnya merupakan institusi yang berorientasi pada proses pembelajaran dan pengembangan pengetahuan.

Penerapan learning organization di sektor pendidikan memiliki berbagai manfaat, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan kompetensi tenaga pendidik, peningkatan inovasi organisasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi. Menurut Garvin et al. (2008), organisasi pembelajar mampu menciptakan lingkungan yang mendorong proses pembelajaran berkelanjutan, berbagi pengetahuan, serta pengambilan keputusan yang berbasis pada pengalaman dan informasi yang akurat. Dengan demikian,

keberhasilan penerapan learning organization dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja institusi pendidikan.

Meskipun konsep learning organization memiliki berbagai manfaat, implementasinya di sektor pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa lembaga pendidikan masih menunjukkan rendahnya budaya berbagi pengetahuan, kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, terbatasnya kesempatan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik, serta lemahnya kolaborasi antaranggota organisasi. Kondisi tersebut dapat menghambat proses pembelajaran organisasi dan mengurangi kemampuan institusi pendidikan dalam merespons perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Oleh karena itu, diperlukan faktor pendorong yang mampu menciptakan budaya belajar dan perubahan positif dalam organisasi pendidikan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam membangun learning organization adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong anggota organisasi untuk mencapai kinerja yang melebihi harapan melalui perubahan nilai, sikap, dan perilaku kerja. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional ditandai oleh empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Melalui dimensi-dimensi tersebut, pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas, mendorong inovasi, serta mengembangkan potensi individu dalam organisasi.

Dalam lingkungan pendidikan, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam membangun budaya belajar yang mendukung pengembangan organisasi. Pemimpin pendidikan yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, kolaborasi, dan inovasi. Menurut Leithwood dan Jantzi (2005), kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kapasitas organisasi sekolah melalui pemberdayaan guru, penguatan visi bersama, serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran.

Peran kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pendidikan. Transformasi digital, perubahan kurikulum, perkembangan metode pembelajaran, serta tuntutan peningkatan mutu pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki kemampuan belajar dan beradaptasi secara berkelanjutan. Dalam kondisi tersebut, pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu menjadi agen perubahan yang tidak hanya mengarahkan organisasi, tetapi juga mendorong terciptanya budaya belajar yang kuat di lingkungan institusi pendidikan.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan learning organization. Penelitian yang dilakukan oleh Berson et al. (2006) menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk membentuk budaya pembelajaran melalui penciptaan visi yang jelas dan dukungan terhadap pengembangan pengetahuan. Penelitian García-Morales et al. (2012) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi. Selain itu, penelitian Imran et al. (2016) menemukan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan, berbagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor bisnis dan organisasi swasta, sedangkan kajian yang secara khusus membahas peran kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization di sektor pendidikan masih relatif terbatas. Selain itu, perkembangan lingkungan pendidikan yang terus berubah menuntut adanya penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong terciptanya budaya pembelajaran organisasi yang efektif. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan learning organization dalam konteks pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization di sektor pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dan organisasi pembelajar, serta memberikan kontribusi praktis bagi pimpinan lembaga pendidikan

dalam merancang strategi yang efektif untuk menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

2. Tinjauan Pustaka

Perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan kebijakan pendidikan menuntut lembaga pendidikan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Organisasi pendidikan tidak cukup hanya menjalankan fungsi administratif dan akademik, tetapi juga perlu membangun kapasitas untuk terus belajar, berinovasi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Dalam konteks tersebut, konsep *learning organization* menjadi relevan sebagai pendekatan untuk meningkatkan kualitas dan keberlanjutan organisasi pendidikan. Senge (2006) menjelaskan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang secara berkelanjutan mengembangkan kapasitas anggotanya untuk mencapai hasil yang diharapkan, membangun pola pikir baru, dan belajar secara kolektif.

Garvin et al. (2008) menekankan bahwa organisasi pembelajar membutuhkan lingkungan yang mendukung pembelajaran, proses berbagi pengetahuan, serta pengambilan keputusan berdasarkan informasi dan pengalaman. Dalam lembaga pendidikan, penerapan konsep tersebut dapat diwujudkan melalui pengembangan kompetensi tenaga pendidik, kolaborasi antaranggota, inovasi pembelajaran, dan evaluasi berkelanjutan. Namun, penerapannya masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya budaya berbagi pengetahuan, keterbatasan pengembangan profesional, serta rendahnya kolaborasi dan inovasi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong terbentuknya organisasi pembelajar adalah kepemimpinan transformasional. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Melalui dimensi tersebut, pemimpin dapat membangun visi bersama, memberikan motivasi, mendorong kreativitas, serta mengembangkan potensi anggota organisasi.

Dalam sektor pendidikan, kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak perubahan dan pembangun budaya belajar. Leithwood dan Jantzi (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kapasitas organisasi melalui pemberdayaan tenaga pendidik, penguatan visi bersama, dan penciptaan lingkungan yang mendukung pembelajaran. Temuan Berson et al. (2006) serta Garcia-Morales et al. (2012) juga menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, dan inovasi.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai faktor strategis dalam membangun *learning organization*. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, mendorong inovasi, memberdayakan anggota, dan membangun visi bersama akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dan beradaptasi. Kajian ini menjadi penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan dalam menghadapi dinamika dan tuntutan perubahan di sektor pendidikan..

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis secara konseptual dan teoritis mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun *learning organization* di sektor pendidikan berdasarkan kajian literatur yang relevan. Menurut Creswell (2018), studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber literatur seperti buku, artikel jurnal ilmiah, prosiding, dan dokumen relevan lainnya untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap suatu fenomena.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Literatur tersebut meliputi jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta publikasi ilmiah yang membahas tentang kepemimpinan transformasional, *learning organization*, dan manajemen pendidikan. Artikel-artikel yang digunakan dalam penelitian ini diprioritaskan berasal dari publikasi lima hingga sepuluh tahun terakhir agar relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan saat ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, membaca, mencatat, dan mengelompokkan informasi dari berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan fokus penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan cara menelusuri database ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, serta jurnal-jurnal terakreditasi yang membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional dan learning organization. Data yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema utama untuk memudahkan proses analisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Analisis isi dilakukan dengan cara menginterpretasikan isi dari berbagai literatur yang telah dikumpulkan untuk menemukan pola, konsep, hubungan antarvariabel, serta kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Krippendorff (2019), analisis isi merupakan teknik penelitian untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat direplikasi dari teks atau dokumen berdasarkan konteks penggunaannya. Dalam penelitian ini, analisis difokuskan pada bagaimana kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan budaya organisasi pembelajar di lingkungan pendidikan.

Tahapan analisis data dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu: (1) mengidentifikasi literatur yang relevan dengan topik penelitian, (2) mengklasifikasikan literatur berdasarkan tema kepemimpinan transformasional dan learning organization, (3) melakukan sintesis terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, (4) membandingkan temuan antarpelitian, serta (5) menarik kesimpulan konseptual mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dan learning organization di sektor pendidikan.

Untuk menjaga validitas data dalam penelitian kepustakaan ini, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai hasil penelitian dari jurnal dan buku yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan memiliki konsistensi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, hanya literatur yang memiliki kredibilitas tinggi, seperti jurnal terindeks dan buku akademik, yang digunakan dalam proses analisis.

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization di sektor pendidikan, serta menghasilkan sintesis teoritis yang dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya maupun pengembangan kebijakan dalam bidang pendidikan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sangat relevan dalam konteks sektor pendidikan, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi pendidikan. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.

Dalam konteks pendidikan, keempat dimensi tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional tenaga pendidik. Pemimpin pendidikan yang memiliki pengaruh ideal mampu menjadi teladan bagi guru dan staf, sementara motivasi inspiratif membantu menciptakan visi bersama dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, stimulasi intelektual mendorong inovasi dalam proses pembelajaran, dan perhatian individual membantu pengembangan kompetensi masing-masing tenaga pendidik sesuai kebutuhan mereka.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa learning organization merupakan konsep organisasi yang sangat sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan. Senge (2006) menyatakan bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus-menerus mengembangkan kapasitas anggotanya untuk menciptakan hasil yang diinginkan, serta menumbuhkan pola pikir baru dan pembelajaran kolektif. Dalam sektor pendidikan, konsep ini sangat penting karena sekolah atau institusi pendidikan pada dasarnya merupakan tempat berlangsungnya proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Garvin et al. (2008) menambahkan bahwa organisasi pembelajar memiliki kemampuan dalam menciptakan sistem pembelajaran yang berkelanjutan, berbagi pengetahuan, dan melakukan perbaikan secara terus-menerus. Dalam konteks pendidikan, hal ini tercermin melalui budaya refleksi pembelajaran, kolaborasi antar guru, pengembangan profesional berkelanjutan, serta inovasi dalam metode pembelajaran.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat signifikan dalam membangun learning organization di sektor pendidikan. Peran tersebut terlihat dari kemampuan pemimpin dalam menciptakan visi organisasi yang jelas dan mendorong seluruh anggota organisasi untuk terlibat dalam proses pembelajaran berkelanjutan.

Pemimpin transformasional mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dengan cara mendorong kolaborasi, keterbukaan, serta komunikasi yang efektif antar tenaga pendidik. Berson et al. (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam membentuk budaya pembelajaran organisasi melalui penguatan nilai-nilai bersama dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik tenaga pendidik untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pemimpin yang memberikan perhatian individual kepada guru akan mendorong peningkatan kompetensi profesional yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di institusi pendidikan.

Analisis literatur menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan learning organization. Kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci yang mendorong terbentuknya budaya organisasi pembelajar. García-Morales et al. (2012) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi dan inovasi melalui peningkatan kapasitas organisasi dalam mengelola pengetahuan.

Dalam sektor pendidikan, hubungan ini terlihat dari bagaimana pemimpin mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran, berbagi pengetahuan, serta melakukan refleksi terhadap praktik mengajar. Imran et al. (2016) juga menegaskan bahwa proses pembelajaran organisasi yang efektif akan meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan pengetahuan yang lebih baik.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai katalisator yang mempercepat terbentuknya organisasi pembelajar di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam membangun learning organization di sektor pendidikan. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan melalui penguatan visi, motivasi, inovasi, serta perhatian terhadap pengembangan individu.

Temuan ini sejalan dengan teori Senge (2006) yang menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam organisasi, serta memperkuat hasil penelitian Bass dan Riggio (2006) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui perubahan nilai dan budaya kerja. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional menjadi faktor penting dalam mendorong perubahan budaya organisasi dari yang bersifat birokratis menjadi organisasi yang adaptif dan pembelajar.

Selain itu, hasil kajian ini juga menunjukkan bahwa implementasi learning organization tidak dapat berjalan secara optimal tanpa adanya dukungan kepemimpinan yang kuat. Tanpa kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan mendorong perubahan, lembaga pendidikan cenderung stagnan dan sulit beradaptasi dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, peran pemimpin pendidikan menjadi sangat krusial dalam memastikan terciptanya budaya belajar yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan learning organization di sektor pendidikan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mampu membangun budaya kolaboratif, inovatif, dan reflektif di lingkungan pendidikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization di sektor pendidikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat strategis dan menentukan dalam menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah jalannya organisasi, tetapi juga sebagai penggerak perubahan budaya organisasi ke arah yang lebih positif.

Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta keteladanan dalam bekerja. Selain itu, pemimpin juga mendorong adanya stimulasi intelektual yang memungkinkan guru untuk berpikir kreatif, melakukan inovasi pembelajaran, serta mencari solusi atas berbagai permasalahan pendidikan yang dihadapi di lapangan.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam memberikan perhatian individual kepada setiap tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih humanis, mendukung pengembangan diri, serta meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut menjadi dasar penting dalam membangun learning organization, yaitu organisasi yang mampu terus belajar, beradaptasi, dan berkembang secara berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa semakin kuat penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan, maka semakin tinggi pula kemampuan organisasi dalam membentuk budaya belajar yang kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan. Pertama, bagi pimpinan lembaga pendidikan seperti kepala sekolah, pengawas, maupun pengelola institusi pendidikan lainnya, diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan visi dan misi organisasi, peningkatan kemampuan komunikasi, serta pemberian teladan yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kedua, pemimpin pendidikan perlu lebih aktif dalam mendorong terciptanya budaya belajar di lingkungan organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyelenggaraan kegiatan pelatihan, workshop, diskusi ilmiah, lesson study, serta program pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, penting juga untuk menciptakan ruang kolaborasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar pendidik.

Ketiga, lembaga pendidikan perlu membangun sistem penghargaan dan motivasi yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan inovasi guru dalam proses pembelajaran. Dengan adanya sistem yang mendukung, guru akan lebih terdorong untuk terus mengembangkan diri dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Keempat, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan empiris seperti survei kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) guna menguji secara langsung pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap learning organization. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi guru agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya organisasi pembelajar di sektor pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Riau, Indonesia, yang telah memberikan dukungan dan fasilitas selama pelaksanaan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak, khususnya Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kuantan Singingi serta para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan informasi yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

References

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Berson, Y., Nemanich, L. A., Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Keller, R. T. (2006). Leadership and organizational learning: A multiple levels perspective. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 577–594.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U., & Fatima, T. (2016). Knowledge processes and firm performance: The mediating effect of organizational learning. *Journal of Workplace Learning*, 28(1), 42–57.
- Krippendorff, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). Sage Publications.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised ed.). Doubleday.
- M. Yusufahmi, Febri Haswan, Nofri Wandu Al-Hafiz, Elgamar Syam, Helpi Nopriandi, Jasri, Aprizal, Harianja, Erlinda, Sri Chairani, Gunardi Hamzah, & Morine Delya Octa. (2025). SOSIALISASI DAN PENERAPAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK Mendukung TRANSFORMASI Digital BUMDes Tebing Tinggi. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 712 - 719. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4910
- Yogica, R., Yuhelman, N., Wanda Marten, T., & Hazizah, N. (2025). Penguatan Peran Komunitas Otomotif dalam Edukasi Pencegahan Tawuran Remaja. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 927 - 935. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4941
- Faizah Qurrata Aini, Fitri Amelia, Dwi Finna Syolendra, Nofri Yuhelman, Fauzana Gazali, Minda Azhar, Fajriah Azra, Yerimadesi, Andromeda, Miftahul Khair, Zonalia Fitriza, Suryelita, Viona Maharani, Achie Keylla, Munifa Mahdiah, Melati Wahyuni, Rifka Andani, Ayu Wulandari, & Ulfa Autafia. (2025). Workshop Pemanfaatan AI untuk Pengembangan E-LKPD pada Pembelajaran Deep Learning di SMAN 1 Padang Sago: PKM. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 1123 - 1133. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4764
- M. Yusufahmi, Febri Haswan, Nofri Wandu Al-Hafiz, Elgamar Syam, Helpi Nopriandi, Jasri, Aprizal, Harianja, Erlinda, Sri Chairani, Gunardi Hamzah, & Morine Delya Octa. (2025). SOSIALISASI DAN PENERAPAN APLIKASI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI UNTUK Mendukung TRANSFORMASI Digital BUMDes Tebing Tinggi. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(2), 712 - 719. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4910