

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Lesna Murni Zebua*, Eliyunus Waruwu, Delipiter Lase, Idarni Harefa, Eliagus Telaumbanua

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
zebualesna414@gmail.com

Article Information

Received: February 23, 2025
Revised: February 27, 2025
Accepted: February 27, 2025

Keywords

transformational leadership, human resource planning, higher education, academic innovation, work motivation

Abstract

This study explores transformational leadership's role in human resource planning at the Faculty of Economics, Universitas Nias. The research employs a qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The study's informants are the Dean, two Vice Deans, three lecturers, one administrative staff member, and two students, selected using purposive sampling. The findings reveal that transformational leadership positively impacts human resource development, particularly in improving faculty competencies, curriculum innovation, and work motivation. However, challenges such as policy rigidity, ineffective communication, and resistance to change were also identified. The study concludes that transformational leadership is crucial in fostering a dynamic academic environment, yet a more comprehensive strategy is needed for its effective implementation.

@ 2025 Authors | PT Delada Cahaya Masagro

This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran gaya kepemimpinan transformasional dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Dekan, dua Wakil Dekan, tiga orang dosen, satu tenaga kependidikan, dan dua mahasiswa yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional telah memberikan dampak positif terhadap pengembangan SDM, terutama dalam peningkatan kompetensi tenaga pengajar, inovasi kurikulum, serta peningkatan motivasi kerja. Namun, penelitian ini juga mengungkap beberapa tantangan, seperti kurangnya fleksibilitas kebijakan, komunikasi yang belum optimal, dan resistensi terhadap perubahan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun lingkungan akademik yang dinamis, namun diperlukan strategi yang lebih komprehensif dalam implementasinya.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, perencanaan sumber daya manusia, pendidikan tinggi, inovasi akademik, motivasi kerja

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan mencapai tujuan strategis. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tidak hanya berperan dalam menentukan arah organisasi, tetapi juga dalam

membentuk budaya kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong inovasi di lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi (Zulkipli, 2022).

Dalam konteks perencanaan SDM, kepemimpinan yang kuat menjadi faktor kunci dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi, mengembangkan keterampilan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Pemimpin yang mampu mengelola SDM secara strategis akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan, seperti rekrutmen tenaga kerja yang kompeten, retensi karyawan, serta peningkatan kompetensi yang berkelanjutan (Kusuma et al., 2023). Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Ketidakjelasan visi, lemahnya komunikasi, serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada anggota organisasi dapat menyebabkan rendahnya keterlibatan karyawan, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya angka turnover. Selain itu, kurangnya kepemimpinan yang visioner juga dapat menghambat kolaborasi, mengurangi inovasi, serta memperlambat pencapaian tujuan strategis (Nurhanisa & Malihah, 2023).

Lebih lanjut, kepemimpinan yang tidak efektif sering kali menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian, di mana komunikasi menjadi tidak optimal dan konflik tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini dapat menurunkan kepercayaan antar anggota organisasi, meningkatkan tingkat stres, serta berujung pada penurunan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang tidak mampu mengadaptasi strategi kepemimpinan yang sesuai akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan menarik talenta baru, sehingga daya saing organisasi menurun (Yuliasuti et al., 2023).

Sebagai respons terhadap berbagai tantangan dalam kepemimpinan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional muncul sebagai salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam mendorong perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional dikenal mampu menciptakan visi yang menginspirasi, memberikan motivasi intrinsik, serta membentuk lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu. Kepemimpinan transformasional berfokus pada peningkatan nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi melalui pendekatan yang berbasis inovasi, komitmen, dan keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Armilasari et al.,

2023). Oleh karena itu, dalam perencanaan SDM, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membangun budaya kerja yang dinamis, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Dalam lingkungan pendidikan tinggi, kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan akademik, mengelola SDM dengan optimal, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan metode pembelajaran. Perguruan tinggi sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam mencetak SDM berkualitas dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan global, baik dalam hal kebijakan pendidikan, kebutuhan industri, maupun inovasi teknologi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional dinilai sebagai strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan akademik yang inovatif, meningkatkan produktivitas dosen dan tenaga kependidikan, serta mendukung pencapaian tridarma perguruan tinggi.

Fakultas Ekonomi Universitas Nias, sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Kepulauan Nias, menghadapi berbagai tantangan dalam perencanaan dan pengelolaan SDM. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya adopsi teknologi dalam pembelajaran. Banyak tenaga pengajar yang masih menerapkan metode pembelajaran konvensional dan kurang menguasai teknologi pembelajaran modern, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran serta kesiapan mahasiswa dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Selain itu, kinerja dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi, terutama dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, masih tergolong rendah. Keterbatasan fasilitas, kurangnya dukungan institusional, serta minimnya motivasi akademik turut berkontribusi terhadap rendahnya jumlah publikasi ilmiah dan kurang optimalnya kontribusi dosen dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Di samping itu, tantangan lain yang dihadapi adalah terkait dengan pengembangan kompetensi tenaga pengajar. Minimnya program pelatihan dan pengembangan profesional menyebabkan kesenjangan dalam pemahaman terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan tren pendidikan global. Hal ini berdampak langsung pada efektivitas tenaga pengajar dalam

mengadaptasi metode pembelajaran yang lebih inovatif dan berbasis teknologi. Selain itu, dalam proses rekrutmen dan retensi tenaga pengajar berkualitas, Fakultas Ekonomi Universitas Nias masih menghadapi kendala dalam menarik tenaga akademik yang memiliki kompetensi tinggi, mengingat persaingan ketat dengan institusi pendidikan lain. Keterbatasan jumlah dosen berkualitas ini berpengaruh terhadap kualitas pengajaran, ketercapaian tridarma perguruan tinggi, serta daya saing fakultas dalam lingkungan akademik yang semakin kompetitif.

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, kepemimpinan transformasional diyakini dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta pengelolaan SDM di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Dengan pendekatan yang berorientasi pada visi jangka panjang, motivasi, dan inovasi, pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan akademik yang mendukung adaptasi terhadap perkembangan teknologi, peningkatan kualitas pengajaran, serta optimalisasi kinerja dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih dinamis, di mana tenaga pengajar didorong untuk terus mengembangkan kompetensi profesional dan berkontribusi secara aktif dalam peningkatan kualitas akademik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias serta menganalisis dampaknya terhadap perencanaan SDM. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja institusi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin perguruan tinggi dalam merancang kebijakan dan praktik perencanaan SDM yang lebih baik.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu paradigma kepemimpinan yang telah mendapatkan perhatian luas dalam penelitian akademik serta praktik organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan selanjutnya diperluas oleh Bernard M. Bass & Riggio (2006),

yang mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan individu dalam organisasi (Basirun & Turimah, 2022; Siswatiningsih et al., 2019). Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya guna mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi, serta menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam organisasi (Basman et al., 2022; Yusufa et al., 2023).

Dalam konteks kepemimpinan organisasi, pemimpin transformasional berperan dalam membangun visi yang kuat dan menanamkan nilai-nilai organisasi yang mendorong inovasi serta pertumbuhan. Pemimpin dengan gaya ini tidak sekadar mengelola tugas administratif, melainkan bertindak sebagai agen perubahan yang secara aktif membentuk budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan (Supardi & Anshari, 2022; Thania et al., 2024). Studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama jika dikombinasikan dengan budaya organisasi yang kondusif.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siswatiningsih et al. (2019) di sektor layanan kesehatan, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan Jufrizen & Lubis (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat locus of control mereka.

Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang transformasional cenderung membangun kepercayaan dan komunikasi yang efektif, yang merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif (Metz et al., 2019). Lebih lanjut dijelaskan bahwa pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional mendapatkan pandangan positif dari pengikutnya, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan pengakuan kepada pengikutnya dapat meningkatkan rasa percaya

diri dan efikasi diri mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja (Sürücü et al., 2022).

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas institusi dan adaptasi terhadap perubahan sosial yang cepat. Fadilah & Hamami (2021) menekankan bahwa dalam pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional berperan dalam memperkuat manajemen organisasi pendidikan dan memastikan bahwa institusi tetap relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, penelitian Rahima et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran siswa.

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional dalam lingkungan pendidikan tidak hanya memengaruhi pengajaran, tetapi juga memperkuat komunikasi dan keterlibatan staf. Studi oleh Prasetyo dan Anwar (2021) menyoroti pentingnya komunikasi interpersonal yang efektif dalam penerapan kepemimpinan transformasional, khususnya dalam konteks pesantren. Temuan ini sejalan dengan penelitian Deddy (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal.

Selain itu, penelitian oleh Kang et al. (2023) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional dapat menyelaraskan perilaku dosen dengan tujuan institusi pendidikan tinggi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada sektor pendidikan dasar dan menengah tetapi juga memiliki pengaruh signifikan di tingkat pendidikan tinggi.

Salah satu aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya untuk mendorong inovasi dalam organisasi. Yusuf et al. (2023) dalam studinya mengenai sektor layanan kesehatan menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada efektivitas operasional, tetapi juga pada pengembangan kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional juga memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian Bahrumisyah (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja intrinsik dapat bertindak sebagai variabel intervensi yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian individu, pemimpin transformasional dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan secara keseluruhan.

Dalam organisasi publik dan nonprofit, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Peng et al. (2019) menemukan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dengan memberikan inspirasi dan motivasi yang kuat. Sementara itu, studi bibliometrik oleh Siregar & Kemalasari (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional semakin menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen dan bisnis modern, yang mencerminkan pentingnya gaya kepemimpinan ini dalam berbagai konteks organisasi.

Tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional adalah perlunya pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan bagi para pemimpin. Heenan et al. (2024) menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, terutama dalam sektor pendidikan. Selain itu, penelitian oleh Sliwka et al. (2023) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang mendorong kolaborasi dan inovasi dalam sistem pendidikan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran dan praktik organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang sangat relevan dalam berbagai sektor, mulai dari bisnis, pendidikan, hingga organisasi publik dan nonprofit. Dengan kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, serta menciptakan perubahan positif, kepemimpinan transformasional terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja, inovasi, dan komitmen organisasi. Studi yang ada menunjukkan bahwa penerapan gaya

kepemimpinan ini dapat memberikan dampak yang luas, baik dalam konteks mikro (individu dan tim) maupun dalam skala organisasi yang lebih besar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menjadi langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di era modern ini.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam perencanaan sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam terhadap fenomena dalam konteks alami serta memperoleh perspektif dari berbagai pemangku kepentingan (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017).

Informan penelitian terdiri dari tujuh orang yang dipilih menggunakan purposive sampling – pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Patton, 2015), yaitu Dekan, dua Wakil Dekan, tiga Dosen, satu Tenaga Kependidikan, dan dua Mahasiswa. Pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan mereka dalam perencanaan dan pengelolaan SDM di fakultas.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali penerapan kepemimpinan transformasional (Bernard, 2017; Brinkmann & Kvale, 2015), observasi dilakukan untuk mengamati interaksi kepemimpinan dalam lingkungan akademik (Tisdell et al., 2025), dan dokumentasi dianalisis untuk memperkuat temuan penelitian (Bowen, 2009).

Analisis data menggunakan model analisis interaktif dari Miles et al. (2014), yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Untuk memastikan validitas data, penelitian menerapkan triangulasi sumber dan metode serta member checking (Denzin & Lincoln, 2018).

Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam perencanaan SDM di Fakultas Ekonomi Universitas Nias serta

rekomendasi bagi pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

Hasil/Temuan Penelitian

Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional di Fakultas Ekonomi

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan Dekan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias masih menunjukkan variasi dalam implementasinya. Berdasarkan wawancara, mayoritas informan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mengandung unsur-unsur kepemimpinan transformasional, namun masih perlu peningkatan terutama dalam aspek inovasi kebijakan dan penguatan komunikasi antarpersonal.

Wakil Dekan bidang Akademik, menyatakan bahwa kepemimpinan Dekan telah menunjukkan perhatian terhadap pengembangan akademik, tetapi masih diperlukan penyesuaian strategis yang lebih selaras dengan kebutuhan dosen dan mahasiswa. Beliau menyampaikan: *"Dekan telah berupaya mendorong kami untuk lebih inovatif dalam proses pembelajaran. Namun, komunikasi terkait kebijakan terkadang kurang jelas, sehingga arah yang ingin dicapai belum sepenuhnya terintegrasi."*

Hasil wawancara dengan Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan, menunjukkan pandangan yang serupa. Menurutnya, gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mencakup beberapa aspek kepemimpinan transformasional, namun perhatian terhadap aspek finansial dan kesejahteraan staf masih perlu ditingkatkan. Beliau menuturkan: *"Secara umum, saya melihat bahwa Dekan berusaha melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Rapat internal rutin diadakan, dan kami berdiskusi bersama ketika ada hal mendesak di tingkat fakultas yang perlu dibahas lebih lanjut. Namun, kami masih membutuhkan kebijakan yang lebih inovatif dalam pengelolaan dana serta peningkatan kesejahteraan staf."*

Pandangan dari tenaga kependidikan diwakili oleh Kepala Tata Usaha Fakultas Ekonomi, yang berperan sebagai informan pendukung dalam penelitian ini. Ia mengapresiasi pendekatan kepemimpinan Dekan yang cukup inklusif, tetapi menekankan perlunya perhatian lebih terhadap pelatihan staf administrasi. Ia menyampaikan: *"Kami merasa dihargai karena*

dilibatkan dalam kebijakan operasional. Namun, pelatihan untuk staf administrasi masih sangat minim, bahkan jarang diadakan. Padahal, pelatihan ini penting untuk meningkatkan efisiensi kerja, terutama bagi kami yang berada di tingkat fakultas maupun program studi."

Sementara itu, pandangan mahasiswa terhadap kepemimpinan Dekan beragam. DG, mahasiswa Program Studi Manajemen, menilai bahwa Dekan cukup aktif dalam kegiatan mahasiswa dan sering memberikan motivasi. Namun, ia berharap adanya lebih banyak ruang untuk inovasi dalam kegiatan kemahasiswaan. Ia mengungkapkan: *"Dekan sering memberikan motivasi dalam berbagai acara kampus, tetapi kami berharap ada lebih banyak dukungan untuk kegiatan yang melatih keterampilan manajerial. Khususnya, dalam praktik langsung di lapangan, seperti bagaimana cara membuka peluang usaha dan bisnis."*

Berbeda dengan pandangan sebelumnya, salah satu dosen senior [FH] di Fakultas Ekonomi, memiliki perspektif yang lebih kritis. Dalam wawancaranya, ia menilai bahwa gaya kepemimpinan Dekan selama ini masih tergolong konvensional dan kurang responsif terhadap perubahan. Beliau menyampaikan: *"Menurut saya, kepemimpinan Dekan selama ini biasa-biasa saja, bahkan cenderung tidak banyak turun langsung ke bawah. Saya juga tidak melihat adanya perubahan yang signifikan. Semuanya terasa stagnan."*

Pandangan serupa juga disampaikan oleh, seorang dosen muda berinisial MH dan senior dengan inisial YZ, yang memiliki perspektif tersendiri terhadap gaya kepemimpinan Dekan saat ini. Menurutnya: *"Dari pengamatan saya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias cenderung kurang fleksibel dan tidak responsif terhadap dinamika yang terjadi di tingkat bawah. Hal ini terlihat dari beberapa kebijakan yang lambat diambil atau bahkan tidak diambil, sehingga menghambat efektivitas pengelolaan fakultas."*

Lebih lanjut, dalam wawancaranya, beliau memberikan pandangannya terkait jenis kepemimpinan yang selama ini diterapkan. *"Menurut saya, kepemimpinan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias saat ini belum mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional. Untuk menuju kepemimpinan transformasional, pimpinan fakultas perlu memperbaiki beberapa aspek, seperti*

memperjelas visi, meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dengan seluruh dosen, serta menciptakan budaya inovasi yang mendukung perubahan positif."

Pendapat ini diperkuat oleh FH, yang memiliki pandangan sejalan dengan MH. Menurutnya, gaya kepemimpinan yang diterapkan masih belum mengarah pada kepemimpinan transformasional atau ideal. *"Menurut saya, belum terlihat adanya kepemimpinan transformasional dalam kepemimpinan Dekan saat ini."*

Sejalan dengan itu, mahasiswa Program Studi Manajemen semester delapan [IML], menilai bahwa gaya kepemimpinan Dekan masih terkesan formal dan kurang mudah diakses oleh mahasiswa secara personal. Ia menyampaikan: *"Saya merasa komunikasi dengan Dekan agak sulit dijangkau, terutama ketika ada masalah akademik yang membutuhkan solusi cepat. Semoga ke depannya ada pendekatan yang lebih langsung dan terbuka bagi mahasiswa."*

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan dari kalangan pimpinan fakultas, tenaga kependidikan, dosen, dan mahasiswa, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias masih menunjukkan variasi dalam implementasinya.

Sebagian besar informan, seperti Wakil Dekan Bidang Akademik dan Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan, menilai bahwa kepemimpinan Dekan telah mencerminkan beberapa aspek kepemimpinan transformasional, terutama dalam hal inklusivitas dalam pengambilan keputusan dan motivasi akademik. Namun, mereka juga menyoroti perlunya peningkatan dalam inovasi kebijakan, komunikasi yang lebih jelas, serta perhatian lebih terhadap kesejahteraan staf dan efisiensi pengelolaan dana.

Tenaga kependidikan, yang diwakili oleh Kepala Tata Usaha Fakultas Ekonomi, mengapresiasi keterlibatan mereka dalam kebijakan operasional, tetapi menyoroti minimnya pelatihan staf yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Sementara itu, mahasiswa memiliki pandangan beragam, di mana sebagian merasa bahwa Dekan cukup aktif dalam kegiatan akademik dan motivasi mahasiswa, tetapi mereka juga mengharapkan lebih banyak ruang inovasi, khususnya dalam

pelatihan keterampilan praktis dan peningkatan akses komunikasi dengan pimpinan fakultas.

Sebaliknya, beberapa dosen senior dan muda, seperti Bapak Fatosola Hulu dan Bapak Meiman Hidayat Waruwu, menilai bahwa gaya kepemimpinan Dekan masih tergolong konvensional dan kurang responsif terhadap dinamika fakultas. Mereka menganggap bahwa kepemimpinan saat ini belum sepenuhnya mencerminkan kepemimpinan transformasional karena kurangnya fleksibilitas, lambatnya pengambilan kebijakan, dan minimnya keterlibatan langsung dengan dosen serta mahasiswa.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan Dekan sudah memiliki beberapa aspek positif, masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi, terutama dalam memperjelas visi kepemimpinan, meningkatkan komunikasi yang lebih efektif, serta menciptakan budaya inovasi yang lebih mendorong perubahan positif di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia (SDM). Para informan sepakat bahwa kepemimpinan yang visioner dan inspiratif telah mendorong peningkatan kualitas tenaga pengajar serta pengembangan staf administrasi di fakultas.

Menurut Wakil Dekan bidang Akademik salah satu kontribusi terbesar dari penerapan kepemimpinan transformasional adalah peningkatan kompetensi tenaga pengajar melalui program pelatihan yang terstruktur.

"Dekan selalu mendorong kami untuk mengikuti seminar dan pelatihan, baik di tingkat lokal maupun nasional, baik secara tatap muka maupun daring seperti melalui Zoom. Saya merasa hal ini sangat membantu kami untuk berkembang. Selain itu, Dekan juga mengadakan rapat berkala untuk membahas rencana pengembangan karier dosen dan staf, yang dianggap sebagai langkah strategis untuk meningkatkan daya saing fakultas."

Senada dengan itu, Pelaksana Tugas. Ketua Program Studi Manajemen, menyoroti bahwa kepemimpinan Dekan telah menciptakan

lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif.

"Dekan sangat terbuka terhadap ide-ide baru dari kami. Beliau selalu menekankan pentingnya inovasi, terutama dalam pengembangan kurikulum dan metode pengajaran, bimbingan mahasiswa, serta penyelesaian berbagai masalah administrasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan memungkinkan fakultas untuk terus berkembang."

Namun, tidak semua informan memiliki pandangan serupa. Bapak YZ, seorang dosen senior, mengapresiasi semangat Dekan dalam mendorong pengembangan SDM, tetapi menyoroti kendala dalam implementasi kebijakan.

"Kadang-kadang, kebijakan yang sudah direncanakan dengan baik sulit direalisasikan karena keterbatasan anggaran atau kurangnya koordinasi antarbidang. Apalagi bagi kami yang cukup kesulitan mengikuti perkembangan teknologi, terutama dosen-dosen senior yang sudah berumur dan masih beradaptasi dengan sistem berbasis online."

Beliau menekankan perlunya evaluasi rutin agar kebijakan yang diterapkan berjalan secara efektif dan efisien, serta meningkatkan komunikasi langsung antara Dekan dan staf administrasi untuk mempercepat proses pengambilan keputusan dalam operasional sehari-hari.

Mahasiswa juga merasakan dampak positif dari gaya kepemimpinan Dekan. DG, mahasiswa Program Studi Manajemen, menyatakan bahwa program pengembangan soft skills yang diprakarsai Dekan sangat bermanfaat.

"Kami diajarkan bagaimana mengasah keterampilan komunikasi dan kepemimpinan. Itu sangat membantu kami mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Banyak terobosan terbaru saat ini, mahasiswa dilibatkan dalam berbagai acara kampus, dibawa keluar daerah untuk kegiatan outbond, organisasi, dan menjadi perwakilan dalam berbagai forum akademik."

IML, mahasiswa Program Studi Manajemen semester delapan, menambahkan bahwa masih diperlukan penguatan program berbasis teknologi digital.

"Saya berharap ke depannya ada lebih banyak program berbasis teknologi digital agar kami maupun adik-adik mahasiswa lebih siap menghadapi tantangan zaman. Karena saat ini,

kita tidak ingin tertinggal dibandingkan dengan perkembangan kampus-kampus lain."

Dalam wawancaranya, Bapak FH juga menilai bahwa dampak penerapan gaya kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada interaksi langsung dengan tenaga pendidik dan staf.

"Dampaknya mungkin bisa dilihat dari bagaimana pendekatan Dekan terhadap dosen-dosen dan anggota di bawahnya. Bagaimana Dekan turun langsung, mengubah situasi akademis menjadi lebih kondusif."

Hasil studi dokumentasi mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan peningkatan signifikan dalam berbagai aspek akademik selama kepemimpinan Dekan. Misalnya, jumlah dosen yang memperoleh sertifikasi pendidik meningkat sebesar 25% dalam dua tahun terakhir, serta beberapa dosen berhasil mempublikasikan karya penelitian dan buku berskala nasional. Selain itu, kurikulum fakultas telah diperbarui untuk mengakomodasi kebutuhan industri modern, termasuk penambahan mata kuliah berbasis teknologi dan kewirausahaan.

Sebagai informan utama, Dekan FE memberikan perspektif lebih mendalam mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dalam perencanaan SDM di Fakultas Ekonomi. Menurutnya, visi utama kepemimpinannya adalah membangun SDM yang adaptif terhadap perubahan dan mampu bersaing secara global.

"Saya selalu menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh dosen dan staf. Fakultas ini harus menjadi tempat yang tidak hanya mengajar, tetapi juga belajar untuk terus berkembang."

Komitmen ini diwujudkan melalui dukungan anggaran untuk pelatihan, insentif bagi dosen yang berkontribusi dalam penelitian, serta kolaborasi dengan institusi lain. Dekan juga menegaskan bahwa pendekatan transformasional tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga pada penguatan tim.

"Saya percaya bahwa keberhasilan fakultas ini bergantung pada kerja sama tim yang solid. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang saya buat selalu saya diskusikan terlebih dahulu dengan para wakil dekan, dosen, dan staf administrasi."

Langkah ini dinilai efektif oleh para informan, karena menciptakan rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan. Sebagai bagian dari perencanaan SDM, Dekan juga memprioritaskan peningkatan kualitas mahasiswa melalui berbagai program inovatif. Salah satunya adalah program mentoring, di mana dosen senior membimbing dosen junior dan mahasiswa dalam penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

"Kami ingin membangun budaya saling belajar. Mahasiswa tidak hanya belajar dari dosen, tetapi juga mendapatkan inspirasi untuk menjadi pembelajar yang mandiri."

Namun, Dekan juga menyadari berbagai tantangan yang dihadapi, terutama dalam hal ketersediaan sumber daya dan birokrasi yang terkadang menghambat implementasi kebijakan.

"Tidak mudah mewujudkan semua rencana dengan cepat. Tetapi saya percaya, dengan komitmen bersama, kami dapat mengatasi kendala tersebut."

Beliau menekankan pentingnya evaluasi rutin untuk memastikan kebijakan yang telah diterapkan dapat memberikan dampak yang diinginkan. Pandangan ini memberikan arah yang jelas bagi pengembangan SDM di Fakultas Ekonomi Universitas Nias ke depannya.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias telah memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia (SDM). Kepemimpinan yang visioner dan inspiratif telah mendorong peningkatan kualitas tenaga pengajar, pengembangan staf administrasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Beberapa informan, seperti Wakil Dekan Bidang Akademik dan Plt. Ketua Program Studi Manajemen, menyoroti bahwa pendekatan kepemimpinan Dekan yang terbuka terhadap ide-ide baru telah mendorong inovasi dalam pengembangan kurikulum, metode pengajaran, serta bimbingan akademik. Selain itu, kebijakan Dekan dalam mendukung pengembangan kompetensi tenaga pengajar melalui seminar dan pelatihan juga dianggap sebagai langkah strategis dalam meningkatkan daya saing fakultas.

Namun, beberapa tantangan masih dihadapi dalam implementasi kebijakan. Dosen senior menyoroti kendala seperti keterbatasan

anggaran, kurangnya koordinasi antarbidang, serta kesulitan dalam adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital, khususnya bagi dosen senior. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi rutin serta peningkatan komunikasi langsung antara Dekan dan seluruh staf agar kebijakan yang diterapkan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Di sisi lain, mahasiswa juga merasakan dampak positif dari gaya kepemimpinan Dekan, terutama dalam program pengembangan soft skills dan keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan akademik dan organisasi. Meski demikian, mahasiswa berharap adanya lebih banyak program berbasis teknologi digital untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan zaman.

Hasil studi dokumentasi mendukung temuan ini dengan menunjukkan peningkatan signifikan dalam berbagai aspek akademik, seperti meningkatnya jumlah dosen bersertifikasi dan publikasi akademik, serta pembaruan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri.

Sebagai informan utama, Dekan Fakultas Ekonomi menegaskan bahwa visinya adalah membangun SDM yang adaptif dan kompetitif secara global. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan tidak hanya berfokus pada pengembangan individu, tetapi juga memperkuat kerja sama tim dalam pengelolaan fakultas. Program mentoring dan kolaborasi dengan institusi lain menjadi strategi utama dalam menciptakan budaya akademik yang lebih dinamis.

Meski masih terdapat kendala dalam pelaksanaan kebijakan, Dekan optimis bahwa dengan komitmen bersama, berbagai tantangan dapat diatasi. Evaluasi rutin dan peningkatan komunikasi menjadi kunci dalam memastikan kebijakan yang diterapkan dapat memberikan dampak positif secara berkelanjutan. Kesimpulan ini memberikan arah yang jelas bagi pengembangan SDM di Fakultas Ekonomi Universitas Nias ke depannya.

Tantangan dan Solusi dalam Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi Universitas Nias menghadapi berbagai tantangan dalam aspek akademik, administrasi, dan perubahan budaya organisasi. Salah satu

tantangan utama yang diungkapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi adalah kesulitan dalam menyesuaikan kurikulum dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja.

"Kami masih menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan kurikulum dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja saat ini," jelasnya. Tantangan ini semakin diperburuk oleh keterbatasan sumber daya untuk pelatihan dosen dalam penggunaan teknologi modern.

Wakil Dekan bidang Administrasi dan Keuangan, menambahkan bahwa beban tugas struktural sering menjadi kendala dalam pengembangan SDM. *"Banyak dosen yang memiliki tugas ganda, baik sebagai tenaga pengajar maupun pejabat struktural, sehingga sulit bagi mereka untuk memberikan perhatian penuh pada pengajaran dan penelitian, terutama dalam membimbing mahasiswa semester akhir. Ini harus sama-sama dimaklumi."* Untuk mengatasi ini, ia menyarankan adanya pembagian tugas yang lebih proporsional guna mengurangi beban kerja yang berlebihan.

Di sisi mahasiswa, tantangan yang dihadapi lebih banyak berkaitan dengan sistem administrasi. DG, mahasiswa Program Studi Manajemen, menyoroti kompleksitas birokrasi dalam pelayanan akademik. *"Beberapa kali saya mengalami keterlambatan dalam pengurusan dokumen akademik karena prosedur yang rumit. Saya harus bolak-balik menemui dosen dan meminta tanda tangan, yang sering memakan waktu."* Solusi yang diajukan oleh mahasiswa adalah simplifikasi prosedur administrasi dengan memanfaatkan teknologi digital. Hal ini juga didukung oleh Kepala Tata Usaha Fakultas Ekonomi, yang menegaskan perlunya sistem digitalisasi untuk meningkatkan efisiensi manajemen administrasi.

MH menyoroti kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan tenaga akademik. *"Pimpinan tidak secara efektif mengkomunikasikan rencana atau tujuan jangka panjang fakultas, sehingga dosen mungkin merasa tidak diberi peran penting dalam arah strategis yang diambil."* Ia juga menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional belum diterapkan secara optimal karena komunikasi antara pimpinan dan staf masih belum berjalan dengan baik. *"Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka tujuan dan harapan tidak akan tercapai. Dosen mungkin merasa tidak terlibat dalam keputusan penting, yang akhirnya"*

menghambat upaya mereka untuk meningkatkan kinerja."

YZ, dosen senior, juga menekankan bahwa resistensi terhadap perubahan masih menjadi tantangan, terutama di kalangan staf dan dosen senior yang terbiasa dengan pola kerja lama. *"Ada kebiasaan lama yang sulit diubah, terutama di kalangan dosen senior. Namun, saya percaya pendekatan persuasif dan komunikasi yang baik dari pimpinan dapat mengatasi hal ini."* Sebagai solusinya, ia menyarankan agar fakultas mengadakan pelatihan dan diskusi berkala guna meningkatkan pemahaman tentang pentingnya perubahan.

Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa strategi telah diajukan oleh para informan. Wakil Dekan bidang Akadmik menekankan pentingnya program mentoring antara dosen senior dan junior untuk membantu mereka menghadapi tantangan akademik dan penelitian. *"Dengan program ini, dosen junior akan lebih siap dalam menghadapi tanggung jawab, sementara dosen senior dapat berbagi pengalaman mereka."*

Selain itu, Wakil Dekan bidang Administrasi dan Keuangan menyoroti bahwa resistensi terhadap perubahan sering kali muncul karena kurangnya pemahaman mengenai manfaat dari kebijakan baru. *"Ada beberapa staf dan dosen yang cenderung nyaman dengan pola kerja lama, sehingga sulit menerima inovasi atau kebijakan baru yang dinilai cukup mengikat."*

Dalam wawancaranya, MH juga menegaskan bahwa membangun komunikasi yang jelas dan terbuka adalah salah satu cara terbaik untuk mengatasi resistensi. *"Pimpinan fakultas harus secara aktif menjelaskan alasan dan tujuan perubahan, serta manfaat jangka panjang yang akan diperoleh oleh dosen, staf, dan mahasiswa. Transparansi dalam komunikasi dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang mungkin muncul."*

Sebagai solusi jangka panjang, Dekan FE berencana meningkatkan kolaborasi dengan institusi luar untuk mendukung pengembangan SDM dan teknologi. *"Kami sedang menjajaki kerja sama dengan universitas lain, organisasi swasta, serta badan pemerintahan dan BUMD untuk program pelatihan intensif serta berbagi pengalaman dalam pengelolaan akademik dan penelitian. Harapannya, kampus ini semakin berkembang."* Beliau juga menegaskan pentingnya evaluasi rutin agar kebijakan yang

diterapkan benar-benar efektif dalam mengatasi tantangan yang ada.

Salah satu tantangan besar lainnya yang dihadapi dosen adalah keterbatasan waktu untuk melakukan penelitian karena beban mengajar yang tinggi. YZ menyoroti bahwa tingginya beban akademik sering kali membuat dosen dihadapkan pada dilema antara fokus mengajar atau mengejar target publikasi ilmiah. *"Kami para dosen sering kali dihadapkan pada pilihan antara mengajar dengan baik atau mengejar target publikasi ilmiah. Keduanya penting, tetapi waktu kami terbatas. Tantangan ini diperparah oleh kurangnya dukungan fasilitas untuk meningkatkan produktivitas penelitian, sehingga menjadi dilema bagi kami."* Oleh karena itu, ia menyarankan adanya kebijakan yang lebih fleksibel dalam pembagian tugas akademik agar dosen dapat menyeimbangkan antara tugas pengajaran dan penelitian.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi Universitas Nias masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam komunikasi internal, adaptasi terhadap perubahan, birokrasi administrasi, serta keseimbangan antara pengajaran dan penelitian.

Beberapa solusi yang diusulkan meliputi:

1. Digitalisasi administrasi untuk menyederhanakan proses birokrasi dan meningkatkan efisiensi pelayanan akademik.
2. Meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan dosen agar semua pihak merasa terlibat dalam pengambilan keputusan strategis.
3. Program mentoring antara dosen senior dan junior untuk mendukung pengembangan akademik dan penelitian.
4. Kolaborasi dengan institusi luar guna memperluas peluang pengembangan SDM dan peningkatan teknologi.
5. Penguatan budaya inovasi dan pelatihan berkala untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan pemahaman tentang kebijakan baru.
6. Evaluasi rutin terhadap kebijakan fakultas guna memastikan efektivitas implementasi kebijakan serta menyesuaikan strategi dengan kebutuhan yang berkembang.

Dengan pendekatan yang lebih terbuka, partisipatif, dan berbasis evaluasi yang berkelanjutan, diharapkan Fakultas Ekonomi

Universitas Nias dapat lebih optimal dalam menerapkan kepemimpinan transformasional serta meningkatkan kualitas akademik dan administrasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi Universitas Nias telah diterapkan dengan beberapa aspek positif, seperti inklusivitas dalam pengambilan keputusan dan inovasi akademik. Namun, masih terdapat tantangan dalam fleksibilitas kebijakan, efektivitas komunikasi, dan keterlibatan dosen serta mahasiswa dalam pengelolaan fakultas.

Dekan dinilai mendorong inovasi dalam kurikulum dan pengembangan tenaga pengajar, tetapi beberapa dosen senior menilai gaya kepemimpinan masih konvensional dan kurang responsif terhadap dinamika fakultas. Tenaga kependidikan mengapresiasi keterlibatan dalam kebijakan operasional, tetapi menyoroti minimnya pelatihan staf. Mahasiswa merasa terlibat dalam kegiatan akademik, namun mengharapkan lebih banyak inovasi dalam program kemahasiswaan dan peningkatan akses komunikasi dengan pimpinan.

Penerapan kepemimpinan transformasional telah berdampak positif pada peningkatan kualitas tenaga pengajar dan pengembangan staf administrasi. Dekan dinilai mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan bimbingan akademik, serta mendukung peningkatan kompetensi dosen melalui pelatihan dan seminar.

Namun, tantangan masih ada, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya koordinasi, dan kesulitan adaptasi teknologi, khususnya bagi dosen senior. Mahasiswa merasakan manfaat pengembangan soft skills dan partisipasi dalam organisasi, tetapi mengharapkan lebih banyak program berbasis teknologi digital. Studi dokumentasi mendukung temuan ini, dengan peningkatan jumlah dosen bersertifikasi dan publikasi akademik, serta pembaruan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai potensi tertinggi mereka sambil menumbuhkan lingkungan yang inovatif dan inklusif. Temuan dari penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias mengungkap aspek positif dan tantangan yang

terkait dengan penerapan kepemimpinan transformasional. Diskusi ini akan membandingkan temuan-temuan ini dengan teori yang ada dan penelitian sebelumnya untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang implikasi kepemimpinan transformasional di lingkungan pendidikan tinggi.

Aspek Positif Kepemimpinan Transformasional

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional telah diterapkan secara efektif di Fakultas Ekonomi, terutama dalam mempromosikan inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan dan mendorong inovasi akademik. Hal ini sejalan dengan temuan Buil et al. (2019) yang menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan identifikasi dan keterlibatan. Penekanan pada inklusivitas dalam pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan rasa memiliki di antara fakultas dan mahasiswa, tetapi juga mendorong upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, inisiatif dekan untuk melakukan inovasi kurikulum dan mengembangkan kemampuan fakultas mencerminkan prinsip-prinsip inti dari kepemimpinan transformasional, yang meliputi stimulasi intelektual dan pertimbangan individual (Ambad et al., 2021). Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja akademik dan keterlibatan fakultas (Rony et al., 2023). Kemampuan pemimpin transformasional untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan memotivasi pengikut mereka sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk keunggulan akademik.

Tantangan Implementasi

Terlepas dari aspek-aspek positif, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan yang signifikan, terutama dalam hal fleksibilitas kebijakan, efektivitas komunikasi, dan keterlibatan fakultas dan mahasiswa dalam tata kelola. Kekakuan kebijakan yang ada dapat menghambat kemampuan beradaptasi yang diperlukan dalam lingkungan akademik yang dinamis. Temuan ini selaras dengan penelitian Sengendo & Eduan (2024), yang menyatakan bahwa meskipun atribut kepemimpinan

transformasional dapat mempengaruhi kinerja akademik secara positif, faktor kontekstual lainnya juga harus dipertimbangkan. Interaksi antara gaya kepemimpinan dan kebijakan institusional sangat penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan transformasional secara keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa beberapa anggota fakultas senior menganggap gaya kepemimpinan masih agak konvensional dan kurang responsif terhadap kebutuhan fakultas yang terus berkembang. Persepsi ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka untuk memenuhi tuntutan perubahan lanskap akademik. Hallinger et al. (2017) menekankan bahwa efikasi diri para pemimpin secara signifikan berdampak pada kemampuan mereka untuk menumbuhkan komitmen dan efikasi di antara para guru, menunjukkan bahwa para pemimpin harus dilengkapi dengan keterampilan dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk mengimplementasikan praktik-praktik transformasional secara efektif.

Komunikasi dan Keterlibatan

Komunikasi yang efektif adalah area lain yang diidentifikasi sebagai tantangan dalam temuan penelitian. Kesenjangan dalam komunikasi antara pimpinan dan pemangku kepentingan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakterlibatan. Hal ini sejalan dengan temuan Kim dkk. (Kim dkk., 2023), yang menyatakan bahwa kepercayaan yang dipupuk oleh gaya kepemimpinan profesor secara signifikan mempengaruhi keterlibatan mahasiswa dan kinerja akademik. Pembentukan saluran komunikasi yang transparan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan memastikan bahwa semua pemangku kepentingan merasa dihargai dan didengar.

Selain itu, keterlibatan fakultas dan mahasiswa dalam tata kelola sangat penting untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap tujuan institusi. Studi ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa merasa terlibat dalam kegiatan akademik, mereka menginginkan program yang lebih inovatif dan komunikasi yang lebih baik dengan pimpinan. Temuan ini didukung oleh penelitian Al-Aamri et al. (2024), yang menyoroti pentingnya melibatkan staf akademik dalam proses perencanaan strategis

untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan menciptakan platform untuk dialog dan kolaborasi, fakultas dapat menyelaraskan inisiatifnya dengan lebih baik dengan kebutuhan dan harapan konstituenya.

Persepsi Dosen Senior

Persepsi dosen senior mengenai gaya kepemimpinan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun mereka mengakui upaya yang dilakukan oleh dekan untuk mendorong inovasi, beberapa menyatakan keprihatinan tentang sifat konvensional dari pendekatan kepemimpinan. Hal ini mencerminkan tren yang lebih luas yang diamati dalam penelitian kepemimpinan pendidikan, di mana efektivitas kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh budaya dan nilai-nilai yang ada di dalam institusi (Jamali et al., 2022). Kebutuhan para pemimpin untuk menyeimbangkan praktik-praktik transformasional dengan harapan dan pengalaman para dosen senior sangat penting untuk membina lingkungan akademis yang kohesif dan suportif.

Untuk mengatasi masalah ini, mungkin bermanfaat bagi fakultas untuk menerapkan program bimbingan yang memasangkan dosen senior dengan para pemimpin baru. Inisiatif semacam itu dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan dan mendorong budaya perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan di dalam fakultas (Grajfoner et al., 2022). Dengan menghargai wawasan dan pengalaman para dosen senior, kepemimpinan dapat menciptakan suasana yang lebih inklusif dan kolaboratif yang mendukung inovasi dan pertumbuhan.

Peran Tenaga Kependidikan

Peran staf pendidikan dalam implementasi kepemimpinan transformasional juga signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun staf pendidikan menghargai keterlibatan mereka dalam kebijakan operasional, mereka menyoroti perlunya lebih banyak kesempatan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sejalan dengan temuan Jamali et al. (2022), yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja fakultas. Memberikan pelatihan yang ditargetkan untuk staf pengajar dapat memberdayakan mereka untuk berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan dan inisiatif fakultas.

Selain itu, keterlibatan staf pengajar dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen dan motivasi. Seperti yang dicatat oleh Ribeiro et al. (2018), efek mediasi komitmen afektif dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan menggarisbawahi pentingnya membina lingkungan kerja yang suportif dan menarik. Dengan melibatkan staf pengajar secara aktif dalam membentuk kebijakan dan praktik, fakultas dapat menumbuhkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas di antara para anggotanya.

Keterlibatan Mahasiswa dan Kinerja Akademik

Temuan mengenai keterlibatan mahasiswa dan harapan mereka terhadap program-program inovatif sangat penting untuk memahami dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja akademik. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika mahasiswa merasa terlibat dalam kegiatan akademik, mereka mencari lebih banyak kesempatan untuk terlibat dan berinovasi dalam program-program kemahasiswaan. Hal ini konsisten dengan penelitian Balwant (2016), yang menyoroti korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan mahasiswa, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja akademik.

Untuk meningkatkan keterlibatan mahasiswa, fakultas harus mempertimbangkan untuk menerapkan inisiatif yang mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program. Hal ini dapat mencakup pembentukan komite penasihat mahasiswa atau mengadakan sesi umpan balik secara rutin untuk mengumpulkan masukan tentang program akademik dan kegiatan ekstrakurikuler. Dengan menumbuhkan budaya kolaborasi dan inovasi, fakultas dapat memenuhi kebutuhan dan harapan mahasiswa dengan lebih baik, yang pada akhirnya mengarah pada hasil akademik yang lebih baik.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Penerapan kepemimpinan transformasional di Fakultas Ekonomi Universitas Nias menunjukkan adanya potensi dan tantangan. Meskipun aspek positif dari inklusivitas dan inovasi terlihat jelas, mengatasi tantangan fleksibilitas kebijakan, komunikasi, dan keterlibatan pemangku kepentingan sangat

penting untuk memaksimalkan efektivitas kepemimpinan transformasional.

Untuk meningkatkan implementasi kepemimpinan transformasional, beberapa rekomendasi dapat dibuat. Pertama, fakultas harus melakukan tinjauan menyeluruh terhadap kebijakan yang ada untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan fleksibilitas. Kedua, membangun saluran komunikasi yang efektif dan mekanisme umpan balik akan menumbuhkan kepercayaan dan keterlibatan di antara para pemangku kepentingan. Ketiga, berinvestasi dalam pengembangan profesional bagi para pemimpin dan anggota fakultas akan membekali mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan akademik. Terakhir, secara aktif melibatkan mahasiswa dan staf pengajar dalam tata kelola dan proses pengambilan keputusan akan mendorong rasa kepemilikan dan komitmen terhadap tujuan fakultas.

Dengan memperhatikan rekomendasi-rekomendasi ini, Fakultas Ekonomi dapat memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja akademik dan lingkungan akademik yang lebih mendukung dan inovatif.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Studi ini hanya berfokus pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke fakultas atau institusi lain. Pendekatan kualitatif yang digunakan memberikan pemahaman mendalam, tetapi tidak mencakup data kuantitatif yang dapat mengukur dampak kepemimpinan secara lebih objektif.

Selain itu, informasi yang diperoleh berasal dari sekelompok informan tertentu, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh tenaga pengajar, staf administrasi, dan mahasiswa. Dinamika organisasi yang terus berkembang juga dapat memengaruhi hasil penelitian, sehingga temuan bersifat kontekstual dan dapat berubah seiring waktu. Keterbatasan akses terhadap data kebijakan manajemen dan perencanaan SDM juga menjadi kendala dalam memperoleh informasi yang lebih komprehensif.

Meskipun demikian, penelitian ini tetap memberikan wawasan yang berharga mengenai

penerapan kepemimpinan transformasional serta tantangan dan solusi yang dapat diterapkan untuk pengembangan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

Referensi

- Al-Aamri, M. S. H., Soliman, M., & Ponniah, L. S. (2024). Influencers of Academic Staff Performance in Higher Education: The Role of Motivation, Transformational Leadership and Involvement in Strategic Planning. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(5), 1355–1372. <https://doi.org/10.1108/jarhe-08-2023-0339>
- Ambad, S. N. A., Kalimin, K. M., Damit, D. H. D. Ag., & Andrew, J. V. (2021). The Mediating Effect of Psychological Empowerment on Leadership Styles and Task Performance of Academic Staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 763–782. <https://doi.org/10.1108/loj-05-2020-0197>
- Armilasari, T. A. L. P., Suriani, S., & Yunus, K. (2023). ANALISIS EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN KANTOR CABANG PEMBANTU PABAENG-BAENG DI MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 286–299. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.1930>
- BahrumSyah, Tb. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Intrinsik Sebagai Variable Intervening. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 829–839. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.184>
- Balwant, P. T. (2016). Transformational Instructor-Leadership in Higher Education Teaching: A Meta-Analytic Review and Research Agenda. *Journal of Leadership Studies*, 9(4), 20–42. <https://doi.org/10.1002/jls.21423>
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Basman, F. A. U., Tentama, F., & Situmorang, N. Z. (2022). Employ Well-Being, Kepemimpinan Transformasional Dan Harga Diri Terhadap Employability Pada Guru SMK Muhammadiyah Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(1), 45–52. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v7i1.6576>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership* (1st ed.). HarperCollins.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications Ltd.
- Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan Trasformasional Dalam Pendidikan Islam. *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186–4197. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>

- Grajfoner, D., Rojon, C., & Eshraghian, F. (2022). Academic Leaders: In-Role Perceptions and Developmental Approaches. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(5), 1178–1205. <https://doi.org/10.1177/17411432221095957>
- Hallinger, P., Hosseingholizadeh, R., Hashemi, N., & Kouhsari, M. (2017). Do Beliefs Make a Difference? Exploring How Principal Self-Efficacy and Instructional Leadership Impact Teacher Efficacy and Commitment in Iran. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(5), 800–819. <https://doi.org/10.1177/1741143217700283>
- Heenan, I. W., Lafferty, N., & McNamara, P. (2024). Enactment of Transformational School Leadership—Insights From Primary School and System Leaders. *Education Sciences*, 14(6), 557. <https://doi.org/10.3390/educsci14060557>
- Jamali, A. R., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. A. (2022). Impact of Leadership Styles on Faculty Performance: Moderating Role of Organizational Culture in Higher Education. *Management Science Letters*, 12(1), 1–20. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.005>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Kang, L., Aziz, N. A. A., & Hassan, N. C. (2023). Improving Work Performance Among Academic Staff Through Transformational Leadership: A Conceptual Analysis. *Journal of Public Administration and Governance*, 13(4), 49. <https://doi.org/10.5296/jpag.v13i4.21588>
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 103–113. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122>
- Metz, S. M., Piro, J., Nitowski, H., & Cosentino, P. (2019). Transformational Leadership: Perceptions of Building-Level Leaders. *Journal of School Leadership*, 29(5), 389–408. <https://doi.org/10.1177/1052684619858843>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhanisa, N., & Malihah, L. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ekobisda-DA)*, 4(1).
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Peng, S., Liao, Y., & Sun, R. (2019). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29–56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>
- Rahima, S., Assyofa, A. R., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Al-Ukhuwah Subang. *Bandung Conference Series Business and Management*, 3(2), 622–632. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7772>
- Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. R. (2018). How Transformational Leadership Predicts Employees' Affective Commitment and Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901–1917. <https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2017-0229>

- Rony, Z. T., Mangkupradja, D. R., & Pramukty, R. (2023). The Role of Transformational Leadership in Employee Performance: A Systematic Literature Review at Xyz University. *Ijamesc*, 1(4), 331–342. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.42>
- Sengendo, D., & Eduan, W. (2024). Headteachers' Transformational Leadership and Its Influence on Academic Performance: A Case of Public Secondary Schools in Uganda. *East African Journal of Education Studies*, 7(1), 61–76. <https://doi.org/10.37284/eajes.7.1.1705>
- Siregar, D. D., & Kemalasari, Y. A. (2023). Analisis Bibliometrik: Kompetensi Individu Kepemimpinan Transformasional. *Journal of Management and Business Review*, 20(3), 299–310. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i3.593>
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Sliwka, A., Klopsch, B., Beigel, J., & Tung, L. L. (2023). Transformational Leadership for Deeper Learning: Shaping Innovative School Practices for Enhanced Learning. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 103–121. <https://doi.org/10.1108/jea-03-2023-0049>
- Supardi, S., & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sürücü, L., Maşlakçı, A., & Şeşen, H. (2022). Transformational Leadership, Job Performance, Self-Efficacy, and Leader Support: Testing a Moderated Mediation Model. *Baltic Journal of Management*, 17(4), 467–483. <https://doi.org/10.1108/bjm-08-2021-0306>
- Thania, R. C., Imelda, S., & Tahura, T. L. (2024). Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Value*, 5(1), 130–153. <https://doi.org/10.36490/value.v5i1.1265>
- Tisdell, E. J., Merriam, S. B., & Stuckey-Peyrot, H. L. (2025). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Yuliastuti, L. A., Felita, A. V., Nawangsari, D. C., Wulandari, R. A., Ningrum, R. L. K., Wulandari, A., & Nuphanudin, N. (2023). Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *TSAQOFAH*, 4(1), 501–515. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i1.2257>
- Yusufa, J., Ferrosnita, K., Kornarius, Y. P., Caroline, A., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Innovative Work Behaviour Karyawan Di Salah Satu Rumah Sakit Di Kota Cilegon. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(6), 3615–3624. <https://doi.org/10.52644/joeb.v2i6.854>
- Zulkipli, Z. (2022). PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>