

Upaya Membudayakan Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Oleh:

Yuni Masrifatin¹

yunimasrifatin@gmail.com

Abstract:

Leaders who have far-reaching thoughts, have a strong vision and mission will be able to break the organization into the forefront. Some theories about the model and leadership style offered, all have their strengths and weaknesses, adjusted to the conditions or conditions of the institution being managed. A leader is said to be transformational in style if it can change the situation, change what is usually done, talk about noble goals, have a reference to the values of freedom, justice and equality. In this article, we will discuss efforts to cultivate transformational leadership in educational institutions. Some things that must be cultivated are (1) expressing a clear and interesting vision and building a commitment to a new vision. (2) explain how the vision can be achieved (3) act as leaders who understand, motivate, delegate and inspire, and are broad-minded.

Keyword: Transformational Leadership, Civilizing, Islamic education institution.

A. Pendahuluan

Sebuah organisasi akan dilihat kemajuan dan gebrakan program yang dimunculkan ke publik. Ada banyak faktor yang kemudian menjadi pemicu kemajuan ini. Salah satu peran utama adalah seorang pemimpin handal yang memiliki kompetensi luar biasa dalam organisasi yang dipimpin tersebut. Pemimpin adalah individu yang *make things happen*. Membuat organisasi menjadi organisasi yang sungguh-sungguh. Peran utama pemimpin jadi tolok ukur dari keberhasilan organisasi tersebut. Sehingga pemimpin yang memiliki pemikiran jauh ke depan memiliki visi misi yang kuat inilah yang akan mampu mendobrak organisasinya dan menjadi yang terdepan.

Beberapa teori tentang model dan gaya kepemimpinan yang ditawarkan, semuanya mempunyai kelebihan dan kelemahan. Terkadang bagus untuk sebuah tempat belum tentu bagus untuk tempat yang lain, sehingga tawaran model kepemimpinannya ini akan mengerucut pada lembaga pendidikan saja. Salah satu teori kepemimpinan yang

¹ Dosen STAI Miftahul `Ula Nganjuk

ditawarkan dan dianggap sangat efektif atau unggul adalah teori kepemimpinan transformasional, yaitu suatu pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekadar kepentingan pribadinya. Semua lembaga pendidikan jika memiliki pemimpin jenis ini akan memperoleh kemajuan yang luar biasa.

Maka penulis merasa penting untuk membudayakan kepemimpinan transformasional ini pada lembaga pendidikan terutama lembaga pendidikan islam yang notabene masih pada kategori berbenah untuk menyamakan diri dengan lembaga pendidikan umum. Lembaga pendidika islam merupakan lembaga pendidikan yang menawarkan dua kompetensi sekaligus yakni kompetensi keilmuan dan sekaligus kompetensi keagamaan.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional di lembaga Pendidikan Islam

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi (mengendalikan) dan menggerakkan aktivitas orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan². Sedangkan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi suatu aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan.³ Ada pendapat lain bahwa *leadership* adalah proses dimana tiap individu dapat mempengaruhi dan mengontrol anggota kelompok yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi⁴

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada

² Azizi Yahaya dan Mohd Salleh Hassan Raja Roslan Raja Abd Rahman, "Peranan Komunikasi Kepemimpinan Diri Dan Organisasi Dalam Perspektif Islam," In: *Seminar Kebangsaan Kemahiran Insaniah Dan Kesejahteraan Sosial*, 2008, 1–15.

³ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*; terj. Budi Supriyanto, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), 4.

⁴ Ummah Karimah, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 2015.

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang yaitu: karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.⁵

Seangkan Kepemimpinan Transformasional secara pengertian terdapat dua kalimat yaitu “kepemimpinan” (*leadership*) dan transformasional (*Transformasional*). Kepmimpinan (*leadership*) diartikan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader*, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.⁶

Adapun Istilah *Transformasional* berasal dari kata *transformare* dalam bahas latin, berarti "mengubah sifat, fungsi, atau kondisi, untuk mengkonversi." Dan konsep transformasi dapat diterapkan untuk berbagai entitas: hubungan, individu, kelompok, tim, komunitas, atau politik sistem⁷. Sedangkan Istilah lain, transformasional berasal dari kata *to transform*, yang memiliki makna mentransformasikan sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dan memiliki nilai lebih, misalkan mentranformasikan visi menjadi kenyataan, atau mengubah sesuatu yang memiliki potensi menjadi aktual Transformasional mengandung makna sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah *energy potensial* menjadi *energy actual* atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.⁸ Teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan.⁹

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang dalam mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud biasanya berupa sumber daya manusia (SDM), fasilitas, dana, dan faktor

⁵Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisas*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cet.7, 2

⁶Hornby, AS. *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, 6th Impression (London: Oxford University Press, 1987).

⁷Stephen Hacker and Tammy Roberts, *Transformational Leadership Creating Organizations of Meaning*, ASQ Quality Press Milwaukee,Wisconsin: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2003. 1

⁸ Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa),” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2014.

⁹ Intan Primadini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Tingkat Kepuasan Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan,” *Tesis* (2012), <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

eksternal organisasi. Di lembaga pendidikan Islam (madrasah) Sumber Daya Manusia yang dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, kepala madrasah dan siswa.¹⁰

Menurut Avolio, Bass and Jung, pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional¹¹. Secara empiris bahwa pada praktiknya antara perilaku karismatik dan motivasi inspirasional tidak dapat dibedakan secara tetapi perbedaan konsep antara kedua perilaku tersebut membuat kedua faktor di atas dapat dipandang sebagai dua hal yang berbeda.¹² Oleh karena itu, pada perkembangan berikutnya, kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri utama, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual¹³

Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran para pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Dengan demikian, bahwa kepemimpinan transformasional di titik beratkan pada kepentingan bawahan. Sehingga dengan kepemimpinan transformasional bawahan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan dari mereka.¹⁴

Pemimpin transformasional pada lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan dalam menghadapi berbagai problematika bawahan dalam organisasi lembaga pendidikan Islam. Karena dalam kepemimpinan transformatif tidak hanya melakukan perubahan secara fisik maupun kualitas pendidikan Islam, melainkan juga melakukan pencerahan dan memberikan pemahaman paradigma berfikir terhadap sikap dan perilaku bawahan dalam organisasi (lembaga pendidikan Islam). Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi

¹⁰ Djamaludin Ancok, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer," *Jurnal Psikologi*, 2002.

¹¹ Avolio, B.J., B.M. Bass, D.I. Jung., *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire*. (Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72, 441-462, 1999), 442.

¹² Bass, B.M, *Transformational Leadership*., 19

¹³ *Ibid.*, 21

¹⁴ Maria Octaviana and Desri Kristina Silalahi, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *A Journal of Language, Literature, Culture, and Education*, 2016.

potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standart moral.¹⁵

Kepemimpinan transformasional menuntut seorang pemimpin yang sangat visioner dan trget besar pada pandangan jauh kedepan , Apa yang akan di capai lembaga pendidikan islam pada sepuluh tahun kedepan. Tingkat sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.¹⁶

Pengertian di atas, menggariskan bahwa kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur organisasi yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi lembaga. Kemudian, Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.¹⁷

Lembaga pendidikan islam merupakan wadah pendidikan yang menaungi dua aspek pendidikan sekaligus, yakni pendidikan umum dan pendidikan agama. Tujuan Pendidikan Agama Islam adalah merupakan penjabaran dari bunyi Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional tentang sistem pendidikan nasional, Bab II pasal 4 yaitu: *“Pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”*.

¹⁵Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan* Bandung : Alfabeta, 2010), . 9

¹⁶ Ibid , 10

¹⁷Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta : LKiS Printing Cemerlang, 2011), 21

Dengan tercantumnya kata-kata beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam rumusan tujuan pendidikan nasional tersebut menunjukkan bahwa pendidikan agama berperan langsung dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional karena keimanan dan ketaqwaan hanya dapat dicapai secara sempurna melalui pendidikan agama. Karena itu pendidikan agama, termasuk Pendidikan Agama Islam, mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan dan keberhasilan pendidikan nasional¹⁸.

Dalam konteks kekinian, *image* madrasah atau sekolah Islam telah berubah. Madrasah sekarang tidak lagi menjadi sekolah Islam yang hanya diminati oleh masyarakat kelas menengah ke bawah. Melainkan sudah diminati oleh siswa-siswa yang berasal dari masyarakat golongan kelas menengah ke atas. Hal itu disebabkan sekolah-sekolah Islam atau madrasah elit yang sejajar dengan sekolah-sekolah umum sudah banyak bermunculan¹⁹. Diantara madrasah atau sekolah Islam itu adalah; Madrasah Pembangunan UIN Jakarta, Sekolah Islam al-Azhar, Sekolah Islam al-Izhar, Sekolah Islam Insan Cendekia, Madania *School*, dan lain sebagainya²⁰.

Sebelum mengalami perkembangan seperti sekarang ini, madrasah hanya diperuntukkan bagi kalangan masyarakat kelas menengah ke bawah. Namun sejak mulai mengadopsi sistem pendidikan moderen yang berasal dari Barat sambil tetap mempertahankan yang sudah ada dan dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung iklim pembelajaran siswa dan pengajaran siswa, madrasah (atau sekolah Islam) sekarang sudah sangat diminati oleh kalangan masyarakat kelas menengah ke atas. Apalagi madrasah sekarang ini sudah banyak yang menjalankan dengan apa yang disebut sebagai *English Daily*.²¹ Semua guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar harus berbicara dalam bahasa Inggris. Seperti Madrasah Pembangunan UIN Jakarta, Sekolah Islam Al-Azhar, sekolah Islam Al-Izhar, Sekolah Islam Insan Cendekia, dan lain sebagainya adalah beberapa contoh diantaranya.

Kemampuan bahasa asing yang bagus di era globalisasi seperti sekarang ini mutlak diperlukan. Oleh karena itu, di beberapa madrasah dan sekolah Islam itu kemudian tidak hanya memberikan pengetahuan bahasa Inggris saja. Lebih dari itu, pengetahuan bahasa asing lainnya juga *absolut* diajarkan oleh madrasah seperti bahasa

¹⁸ H AB Andi Malla, "Madrasah Dalam Sistem Pendidikan Nasional," *Inspirasi* 10, no. 1 (2010): 165–74, <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/INSP/article/view/2798/0>.

¹⁹ Faisal Mubarak, "Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam," *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.

²⁰ A Fatih Syuhud, "Tantangan Pendidikan Islam Di Era Globalisasi," *Islam Zeitschrift Für Geschichte Und Kultur Des Islamischen Orients* 13, no. 1 (2008): 1–11.

²¹ Malla, "Madrasah Dalam Sistem Pendidikan Nasional."

Arab misalnya. Atau bahasa Jepang, Mandarin dan lainnya pada tingkat Madrasah Aliyah. Di samping itu, dalam menghadapi era globalisasi, madrasah sebagai institusi pendidikan Islam tidak lantas cukup merasa puas atas keberhasilan yang telah dicapainya dengan memberikan pengetahuan bahasa asing kepada para siswanya dan desain kurikulum pendidikan yang kompatibel dan memang dibutuhkan oleh madrasah. Akan tetapi, justru madrasah harus terus berpikir ulang secara berkelanjutan yang mengarah kepada progresivitas madrasah dan para siswanya.

Oleh karena itu, dalam pendidikan madrasah memang sangat diperlukan pendidikan keterampilan. Pendidikan keterampilan ini bisa berbentuk kegiatan ekstra kurikuler atau kegiatan intra kurikuler yang berupa pelatihan atau kursus komputer, tari, menulis, musik, teknik, montir, lukis, jurnalistik atau mungkin juga kegiatan olahraga seperti sepak bola, basket, bulu tangkis, catur dan lain sebagainya²². Dari pendidikan keterampilan nantinya diharapkan akan berguna ketika para siswa lulus dari madrasah. Karena jika sudah dibekali dengan pendidikan keterampilan. Dengan adanya pendidikan keterampilan di sekolah-sekolah Islam atau madrasah, lulusan madrasah diharapkan mampu merespon tantangan dunia global yang semakin kompetitif. Dan nama serta citra madrasah juga tetap akan terjaga. Karena ternyata alumni-alumni madrasah mempunyai kompetensi yang tidak kalah kualitasnya dengan alumni sekolah-sekolah umum.

2. Upaya Membudayakan Kepemimpinan Transformasional di lembaga Pendidikan Islam

Dalam sejarah Islam, bahwa kepemimpinan dalam Islam selalu dikonotasikan kepada pola kepemimpinan Nabi Muhammad Saw dan para sahabatnya. Karena kepemimpinan dalam Islam sebagaimana yang dipraktekkan Nabi selalu bersumber pada al-Qur'an dan Hadist. Dalam al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Dijelaskan dalam QS. al-Baqorah [2]:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (QS. al-Baqorah [2]: 30).

²² Musli Musli, “Transformasi Ilmu Pengetahuan Melalui Madrasah,” *Penelitian Sosial Keagamaan* 1 (2014).

Ayat di atas, menggambarkan, bahwa manusia diciptakan salah satunya agar menjadi khalifah di muka bumi (pemimpin) namun menjadi pemimpin haruslah berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang ada sehingga dapat tercapai tujuan yang ingin dicapainya. Termasuk memperhatikan unsur-unsur dalam suatu kepemimpinan agar terjadi proses transformatif (perubahan).²³ Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang lain agar bersedia bekerja sama untuk menggapai tujuan organisasi. Namun, Secara teoritis pernyataan tersebut mudah untuk dimengerti dan dipahami, tetapi dalam implementasinya pernyataan tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan.

Membudayakan kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan islam adalah sebuah keharusan, sehingga lembaga pendidikan yang baik memiliki impian jauh kedepan pada taraf ideali. Simplikasi, keberhasilan dari kepemimpinan pendidikan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh prinsip dan nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan²⁴.

Beberapa hal yang harus dibudayakan adalah menyatakan visi yang jelas dan menarik. Para pemimpin transformasional harus memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru. Karena visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai oleh organisasi atau akan jadi apakah organisasi itu, akan membantu seseorang untuk memahami tujuan, sasaran, dan prioritas dari sebuah organisasi. Kedua Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai. Para pemimpin transformasional tidak cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik, akan tetapi harus mampu meyakinkan kepada bawahannya bahwa visi itu memungkinkan dan membuat hubungan yang jelas dengan strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya.²⁵

Bertindak secara rahasia dan optimistis. Para bawahan akan meyakini sebuah visi apabila pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian serta optimis bahwa kelompok itu akan berhasil dalam mencapai visinya. Berikutnya adalah Memperlihatkan

²³ Rosmala Dewi, "Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri," *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2012.

²⁴ Betty Yuliani Silalahi, "Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi," *Jurnal Psikologi*, 2008, <https://doi.org/10.1080/01913120802608430>.

²⁵ Thomas Stefanus Kaihatu and Wahyu Astjarjo Rini, "Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2007, <https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.pp.49-61>.

keyakinan terhadap pengikut Pemimpin harus memberikan motivasi dan keyakinan kepada bawahan bahwa mereka dapat mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga bawahan sadar dan yakin bahwa mereka dapat memperoleh keberhasilan untuk melakukan sesuatu yang sama sebagaimana dilakukan oleh para pendahulu mereka,²⁶ bahkan bisa lebih baik Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting Tindakan dramatis dan simbolis terkadang sangat diperlukan untuk menekankan nilai-nilai penting kepada bawahan, sehingga bawahan mempunyai kesan yang mendalam terhadap tindakan tersebut, yang pada akhirnya mereka akan memahami, mengikuti, dan mengerjakan apa yang menjadi konsep dan idealisme pemimpin.

Memimpin dengan memberikan contoh keteladanan Begitu pentingnya seorang pemimpin menjadi model/contoh bagi bawahannya manakala pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahannya melakukan apa yang menjadi konsep dan harapannya. Sebuah peribahasa mengatakan bahwa “tindakan berbicara lebih keras daripada perkataan”. Perilaku sehari-hari seorang pemimpin selalu disorot oleh bawahannya dan cenderung untuk ditiru atau dijadikan barometer.²⁷ Oleh karena itu, pembelajaran yang efektif bagi bawahan agar segera dapat mencontoh dan melakukan visi dan misi pimpinan adalah dengan melihat dan mencontoh perilaku sehari-hari pemimpinnya. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

Memberikan kewenangan berarti mendelegasikan kewenangan dan memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai visi organisasi, mulai dari tahap perencanaan sampai pengambilan keputusan dan solusi terhadap suatu permasalahan. Dengan demikian, seorang bawahan akan mampu mengembangkan dirinya dan menentukan strategi-strategi tertentu untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, meskipun strategi tersebut tidak harus sama dengan strategi yang mungkin diterapkan oleh seorang pimpinan. Yang penting, bahwa apa yang dilakukan oleh bawahan tersebut semuanya masih dibawah koridor untuk kepentingan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya, bukan untuk kepentingan pribadi bawahan tersebut.²⁸

²⁶ Sahidillah Nurdin and Acep Rohendi, “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2016.

²⁷ Nisvia Rizkyani Adriano and M.M Dr. Romat Saragih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal E-Proceeding of Management*, 2018, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 2018. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

²⁸ Dewi Sartika, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya),” *Management Analysis Journal*, 2014, <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1056/NEJM195305072481908>.

Pembudayaan kepemimpinan transformasional tercermin pada Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*), Idealisasi pengaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.²⁹ Pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh akan menunjukkan perilaku antara lain: mengembangkan kepercayaan bawahan kepada atasan, membuat bawahan berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, menginspirasi bawahan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama, mengembangkan visi bersama, menginspirasi bawahan untuk mewujudkan standar perilaku secara konsisten, mengembangkan budaya dan ideology organisasi yang sejalan dengan masyarakat pada umumnya, dan menunjukkan rasa tanggung jawab social dan jiwa melayani yang sejati.

Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain³⁰. Pemimpin mampu membangkitkan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimisme. Pemimpin juga memanfaatkan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme bawahan, membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kelompok., menginspirasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan mencapai sasaran melalui usaha, pengembangan diri, dan unjuk kerja maksimal, menginspirasi bawahan untuk mengerahkan potensinya secara total, dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya.

Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*), konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan

²⁹ Yaakob Daud and Yahya Don, "Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional Dan Pencapaian Akademik Pelajar," *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 2012.

³⁰ Sartika, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya)."

pertumbuhan anggotanya³¹. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik.

Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimul ation*), stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya³². Melalui stimulasi intelektual pemimpin tarnsformasional dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini bukan saja dapat dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah.

Dalam lembaga pendidika islam membudayakan kepemimpinan transformasional sebagaimana diuraikan diatas menjadi sebuah keharusan dan pemimpin yang baik adala pemimpin yang mampu melakukan tugasnya dan mampu menghendel tugas kepemimpinananya diatas tugas pribadinya, hal lain adalah mengawasi kinerja bawahanya dengan sangat bijak. Kesalahan bawahan adalah sebagai cambuk bagi bawahan nya dan berprestasi adalah ajang untuk mendapatkan reward bagi bawahanya. Ketika hal ideal yang di bahas diatas dilakukan oleh seorang pemimpin maka lembaga tersebut akan mengalami pesat perkembangan pada semua bidang yang di targetkan.

³¹ Yusuf Rahmat Allolangi, "Kepemimpinan Transformasional Sebagai Kepemimpinan Dakwah," *Jurnal Ilmu Dakwah*, 2012, <https://doi.org/10.15575/jid.v6i1.331>. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 2012. <https://doi.org/10.15575/jid.v6i1.331>.

³² Adriano and Dr. Romat Saragih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal E-Proceeding of Management*, 2018. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

C. Penutup

Sebuah Lembaga pendidikan islam akan dilihat kemajuan dan gebrakan program yang dimunculkan ke publik. Ada banyak faktor yang kemudian menjadi pemicu kemajuan ini. Salah satu peran utama adalah seorang pemimpin handal yang memiliki kompetensi luar biasa dalam organisasi yang dipimpin tersebut. Membuat organisasi menjadi organisasi yang sungguh-sungguh. Peran utama pemimpin jadi tolok ukur dari keberhasilan organisasi tersebut. Sehingga pemimpin yang memiliki pemikiran jauh ke depan memiliki visi misi yang kuat inilah yang akan mampu mendobrak organisasinya dan menjadi yang terdepan.

Salah satu teori kepemimpinan yang ditawarkan dan dianggap sangat efektif atau unggul dalam lembaga pendidikan islam adalah teori kepemimpinan transformasional, Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekadar kepentingan pribadinya. Semua lembaga pendidikan jika memiliki pemimpin jenis ini akan memperoleh kemajuan yang luar biasa.

Membudayakan kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan islam adalah sebuah keharusan, sehingga lembaga pendidikan yang baik memiliki impian jauh kedepan pada taraf ideal. Simplikasi, keberhasilan dari kepemimpinan pendidikan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan pendidikan. Dengan demikian kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh prinsip dan nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Adriano, Nisvia Rizkyani, and M.M Dr. Romat Saragih. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal E-Proceeding of Management*, 2018. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Allolangi, Yusuf Rahmat. "Kepemimpinan Transformasional Sebagai Kepemimpinan Dakwah." *Jurnal Ilmu Dakwah*, 2012. <https://doi.org/10.15575/jid.v6i1.331>.
- Ancok, Djamaludin. "Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer." *Jurnal Psikologi*, 2002.
- Daud, Yaakob, and Yahya Don. "Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional Dan Pencapaian Akademik Pelajar." *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 2012.
- Dewi, Rosmala. "Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri." *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2012.

- I Made Narsa. "Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional versus Transaksional." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2012. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.102-108>.
- Kaihatu, Thomas Stefanus, and Wahyu Astjarjo Rini. "Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru SMU Di Kota Surabaya." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2007. <https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.pp.49-61>.
- Karimah, Ummah. "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 2015.
- Malla, H AB Andi. "Madrasah Dalam Sistem Pendidikan Nasional." *Inspirasi* 10, no. 1 (2010): 165–74. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/INSP/article/view/2798/0>.
- Mubarak, Faisal. "Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam." *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.
- Musli, Musli. "Transformasi Ilmu Pengetahuan Melalui Madrasah." *Penelitian Sosial Keagamaan* 1 (2014).
- Nurdin, Sahidillah, and Acep Rohendi. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2016.
- Octaviana, Maria, and Desri Kristina Silalahi. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." *A Journal of Language, Literature, Culture, and Education*, 2016.
- PRIMADINI, INTAN. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Tingkat Kepuasan Komunikasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan." *Tesis*, 2012. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Raja Roslan Raja Abd Rahman, Azizi Yahaya dan Mohd Salleh Hassan. "Peranan Komunikasi Kepemimpinan Diri Dan Organisasi Dalam Perspektif Islam." In: *Seminar Kebangsaan Kemahiran Insaniah Dan Kesejahteraan Sosial*, 2008, 1–15.
- Sartika, Dewi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya)." *Management Analysis Journal*, 2014. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1056/NEJM195305072481908>.
- Silalahi, Betty Yuliani. "Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Psikologi*, 2008. <https://doi.org/10.1080/01913120802608430>.
- Syuhud, A Fatih. "Tantangan Pendidikan Islam Di Era Globalisasi." *Islam Zeitschrift Für Geschichte Und Kultur Des Islamischen Orients* 13, no. 1 (2008): 1–11.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Wayan Gede Supartha, and I Gede Riana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2014.