



Komponen Kepemimpinan Transformasional

Component of Transformational Leadership

✉ Yuli Umro'atin, Achmad Patoni, Binti Maunah

IAI. Riyadlotul Mujahidin/UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Received: Jan 16, 2023, Revised: April 15, 2023, Accepted: June 11, 2023

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam sebagai sebuah organisasi, sangat membutuhkan figur kepemimpinan yang efektif dan transformatif agar bisa melakukan suatu perubahan yang nyata dalam mencapai tujuan demi kemajuan dan peningkatan mutu layanannya. Salah satu model kepemimpinan yang terlihat mampu mewujudkan perubahan yang positif bagi sebuah organisasi/lembaga pendidikan Islam dalam memberikan layanan sosial dan pendidikan yaitu kepemimpinan Transformasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka/library research dengan melakukan studi literatur yang sesuai dengan pokok bahasan. Tujuan dalam tulisan ini adalah untuk mendeskripsikan konsep dasar kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan Islam, dan mendeskripsikan komponen-komponen dalam kepemimpinan Transformasional pendidikan Islam. Hasil dan Pembahasan kepemimpinan Transformasional merupakan pencipta dan pencetus pemikiran dan visi yang baru dalam kehidupan organisasi, walaupun masih banyak pandangan tentang makna dari kepemimpinan Transformasional tersebut, secara umum dapat dimaknai sebagai agen suatu perubahan; Komponen kepemimpinan Transformasional yaitu kharismatik, stimulasi intelektual, pertimbangan individu, dan motivasi inspirasi.

Kata kunci: Komponen, Kepemimpinan, Transformasional

ABSTRACT

Islamic educational institutions as an organization, really need an effective and transformative leadership figure in order to be able to make a real change in achieving goals for the advancement and improvement of the quality of its services. One leadership model that seems capable of realizing positive changes for an Islamic educational organization/institution in providing social and educational services is transformational leadership. This study uses a library research approach by conducting a literature study that is appropriate to the subject matter. The purpose of this paper is to describe the basic concepts of Transformational leadership in Islamic education, and to describe the components of Transformational leadership in Islamic education. Results and Discussion: Transformational leadership is the creator and originator of new thoughts and visions in organizational life, although there are still many views about the meaning of transformational leadership, in general it can be interpreted as an agent of change; The components of Transformational leadership are charismatic, intellectual stimulation, individual consideration, and inspirational motivation.

Keyword: Component, Transformational, Leadership.

How to Cite:

Umro'atin, Y., Patoni, A., Maunah, B. (2023). Komponen Kepemimpinan Transformasional. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan, dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1-11.

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu tinggi, dengan menerapkan kepemimpinan Transformasional mampu menjadi satu kekuatan dalam upaya menciptakan daya saing bangsa, karena kompetensinya untuk melakukan perubahan sikap dan perilaku masyarakat menuju yang lebih baik, berbudaya, cerdas, dan terampil (Suryadi, 2019). Lembaga pendidikan Islam membutuhkan otonomi dan upaya untuk bisa melakukan perbaikan dan memperkuat peranannya sebagai salah satu pondasi bagi kemajuan suatu bangsa. Upaya perubahan supaya terus direalisasikan secara nyata dan maksimal dalam mewujudkan pendidikan yang unggul dan berdaya saing (Dacholfany, 2017).

Berbagai pendapat yang berkaitan dengan komponen organisasi yang merupakan ujung penggerak bagi kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi selalu memposisikan kepemimpinan sebagai pusat perhatian. Keadaan ini sangatlah bisa dinalar karena kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting di antara komponen-komponen lainnya dalam organisasi seperti struktur organisasi, budaya kerja, manajerial, misi, visi, tujuan dan strategi, kebijakan dan prosedur (Narsa, 2012: 102). Kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mengembangkan dan memajukan prestasi lembaga pendidikan Islam serta meningkatkan mutu pendidikan, demi tercapainya visi, misi dan tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan bersama (Mukhtar & Syukri, 2018).

Pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personel menuju tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya, pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur tidak memiliki pengaruh. Masalah ini tidak lepas dari peran dan tugas pemegang kekuasaan pusat. Keberadaan mereka memberikan kontribusi yang lebih luas pada wilayah organisasi yang mereka pegang, sehingga keselarasan antara

kepemimpinan Transformasional dengan aplikasi aktual di lembaga pendidikan dianggap penting untuk dikembangkan (Effendi & Maunah, 2021).

Perubahan zaman dan munculnya inovasi, menuntut seorang pemimpin agar mampu menjadikan organisasinya sebagai rujukan positif dan perubahan bagi lembaga lainnya. Daya kreativitas dan inovasi senantiasa muncul dalam lingkungan yang kompetitif dan penuh daya saing antar anggota dalam melakukan perubahan yang lebih baik (Mukhtar & Syukri, 2018). Perubahan tersebut menuntut semua sendi kehidupan manusia termasuk pendidikan mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika yang datang karena efek dari perubahan. Pendidikan yang bermutu selalu dimulai dengan sistem pengelolaan manajemen yang bermutu pula, dan dikelola oleh pemimpin yang visioner, transformatif dan inovatif (Nahdiyyah & Maunah, 2021).

Lembaga pendidikan Islam sebagai sebuah organisasi, sangat membutuhkan figur kepemimpinan yang efektif dan transformatif agar bisa melakukan suatu perubahan yang nyata dalam mencapai tujuan demi kemajuan dan peningkatan mutu layanannya. Salah satu model kepemimpinan yang terlihat mampu mewujudkan perubahan yang positif bagi sebuah organisasi/lembaga pendidikan Islam dalam memberikan layanan sosial dan pendidikan yaitu kepemimpinan transformasional. Model Transformasional merupakan sebuah paradigma kepemimpinan yang baru di mana mampu memberikan perhatian yang lebih pada karismatik dan afektif dalam sebuah kepemimpinan (Harsoyo, 2021).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja para anggota dalam organisasi atau lembaga pendidikan Islam, hal tersebut diwujudkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki sikap transformatif yang tinggi, dia mampu memberi contoh teladan yang baik kepada anggota yang dipimpinnya. Kepemimpinan Transformasional dalam strukturnya

dapat memberikan pengaruh kepada anggotanya dan berhak penuh dalam memberikan tugas dan wewenang kepada anggota (Sinaga dkk., 2021).

Berdasarkan pada uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yaitu: bagaimana konsep dasar kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan Islam? Apa saja komponen dalam kepemimpinan Transformasional pendidikan Islam? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan konsep dasar kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam, dan mendeskripsikan komponen-komponen dalam kepemimpinan Transformasional pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka/*library research* dengan melakukan studi literatur yang sesuai dengan pokok bahasan. Studi literatur merupakan rangkaian aktivitas dalam proses mengumpulkan dan mencari data/informasi yang dibutuhkan yang bersumber dari pustaka, seperti buku, artikel jurnal, dan lain-lain. Ada beberapa karakteristik dalam penelitian studi literatur, yaitu: (1) peneliti/penulis membaca dan mengkaji teks dalam sumber referensi, (2) sumber referensi atau literatur yang dibutuhkan bersifat siap pakai di perpustakaan ataupun internet, (3) sumber referensi menjadi sumber data utama/primer, (4) literatur tersebut tidak terbatas oleh ruang maupun waktu. Proses pencarian sumber-sumber literatur, baik dari buku, artikel jurnal, dan yang lainnya menjadi metode dalam pengumpulan data yang terkait dengan komponen kepemimpinan Transformasional (Laksono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa hal yang perlu dicermati dalam memahami konsep kepemimpinan. Menurut Maxwell, ada beberapa perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan, yaitu (1) manajemen berbeda dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain agar

mau ikut serta di dalamnya atau bekerja bersama-sama, sedangkan manajemen lebih fokus pada pemeliharaan sistem dan proses. (b) Seorang Wirausahawan tidak memerlukan sebuah kepemimpinan walaupun wirausahawan itu mempunyai kemampuan yang bersifat terbatas, tetapi seringkali ada unsur kebebasan dalam berinovasi dan kurang mempengaruhi orang lain seperti pemimpin. (3) Seorang pemimpin biasanya bukan orang yang paling banyak mengetahui secara mendalam akan adanya organisasi. (4) Kepemimpinan harus dipahami sebagai sesuatu yang bukanlah posisi atau jabatan yang dipegangnya tetapi sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain (Narsa, 2012).

Tokoh yang mencetuskan dan merumuskan teori kepemimpinan Transformasional yaitu Bernad M. Bass. Nama lengkapnya yaitu Bernard Morris Bass. Dia dilahirkan pada tanggal 11 Juni 1925 di Bronx, New York dan meninggal pada tanggal 11 Oktober 2007. Bass merupakan seorang sarjana Amerika di bidang studi kepemimpinan dan perilaku organisasi. Dia juga seorang Profesor Emeritus terkemuka di School of Management di Binghamton University, dia juga seorang direktur pendiri Pusat Studi Kepemimpinan. Dia merupakan seorang pemimpin redaksi sekaligus pendiri *Quarterly Leadership*. Bass juga merupakan salah seorang anggota *Society for Industrial and Organizational Psychology* and *the Academy of Management*.

Bernard M. Bass terkenal karena penelitiannya tentang kepemimpinan Transformasional, yang diinspirasi oleh karya James MacGregor Burns. Bukunya yang berjudul "*Bass Handbook of Leadership*" sudah digambarkan sebagai "buku sumber daya otoritatif dalam kepemimpinan". Bass sudah banyak melakukan penelitian, memimpin program pengembangan manajemen, mengadakan lokakarya, dan mengajarkan teori tentang kepemimpinan di berbagai negara yaitu lebih dari 30 negara; bukunya banyak yang sudah diterjemahkan ke dalam banyak bahasa.

Dia sudah memimpin dunia penelitian dalam bidang manajemen dan program pelatihan yang disponsori oleh Ford Foundation. Bass memegang gelar Ph.D. dari Ohio State Universitas (Harsoyo, 2021).

Kepemimpinan Transformasional ialah kepemimpinan yang memerlukan sebuah tindakan motivasi kepada anggotanya supaya mau dan siap melaksanakan tugas kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi (F dkk., 2020). Teori kepemimpinan transformasional pertama dikemukakan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985. Dia menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional tidak sama dengan kepemimpinan Transaksional, akan tetapi kepemimpinan Transformasional itu mampu menginspirasi para anggotanya untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya, dan mempunyai efek yang positif terhadap anggotanya (Sholeh, 2023). Bass menjelaskan adanya peningkatan produktivitas organisasi dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi. Teori Transformasional memahami seorang pemimpin sebagai pemimpin yang visioner dengan tetap mempertahankan prinsip yang strategis tentang apa yang harus dilakukan (Suriagiri, 2015).

Hal yang berkaitan dengan kepemimpinan Transformasional, Gibson sebagaimana dikutip oleh Suryadi, ia menyatakan bahwa *"Transformational leaders make major changes in the firm's or unit's mission, way of doing business, and human resource management to achieve their vision. The transformational leader will overhaul the entire philosophy, system, and culture of an organization.* Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pemimpin Transformasional harus mampu melakukan perubahan yang besar dan nyata pada visi dan misi organisasi, strategi dalam melakukan bisnis, dan upaya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan atau lembaga pendidikan demi tercapainya visi dan misi mereka. Kepemimpinan Transformasional akan berusaha melakukan perbaikan

dan perubahan dalam segala aspek baik sistem, landasan filosofis, dan budaya dalam organisasi. (Suryadi, 2019).

Kepemimpinan transformasional dapat mengembangkan kinerja anggotanya karena kepemimpinan Transformasional ingin berupaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kompetensi anggotanya. Kepemimpinan Transformasional memberi kesempatan dan kepercayaan kepada anggotanya agar bersedia dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan pola pemikiran mereka demi tercapainya tujuan organisasi (Roni & Faizal, 2019).

Kepemimpinan Transformasional ialah pencipta dan pencetus pemikiran dan visi yang baru dalam kehidupan organisasi, walaupun masih banyak pandangan tentang makna dari kepemimpinan Transformasional tersebut, secara umum dapat dimaknai sebagai agen suatu perubahan [Citation]. Peranannya yang paling utama yaitu sebagai agen atau pemimpin perubahan yang akan dilakukan oleh organisasi, tapi tidak memfungsikan dirinya sebagai pengawas. Problematika yang lebih penting bagi seorang pemimpin Transformasional yaitu selalu memiliki visi dan misi yang kuat, tentang bentuk organisasinya di masa yang akan datang jika semua tujuan yang hendak dicapainya telah didapatkan dengan maksimal (Narsa, 2012).

Kepemimpinan Transformasional bisa dimaknai sebagai sebuah proses dalam upaya mempengaruhi anggota sehingga terwujud sebuah perubahan yang besar dan mendasar dalam sikap, tingkah laku, kepercayaan, dan nilai-nilai anggota menuju tujuan dan visi organisasi yang diinternalisasikan, serta anggota yang mampu mencapai kinerja di luar harapan yang semestinya. Berdasarkan pada proses ini, seorang pemimpin dan anggota saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasinya, dan pemimpin bisa mendapatkan usaha yang terbaik dari anggotanya dengan cara memberikan inspirasi kepada mereka dalam mencapai visi yang ingin dicapai

bersama. Kepemimpinan transformasional mempunyai cita-cita yang tinggi untuk meningkatkan semua kebutuhan para anggota dan saling memberi motivasi satu sama lain. Hal ini memberikan penjelasan bahwa tujuan dari keduanya itu melebur menjadi satu yang akhirnya ditetapkanlah tujuan bersama (Harsoyo, 2021).

Menurut Bass sebagaimana dikutip oleh Suriagiri, menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberi motivasi kepada para pengikutnya/anggotanya untuk melakukan suatu hal yang lebih baik dan meningkat dari yang diharapkan dengan melakukan upaya sebagai berikut: (1) Meningkatkan tingkat kesadaran dari anggota tentang pentingnya nilai dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dan ingin dicapai dalam organisasi. (2) Meminta kepada para anggota agar mau mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. (3) Menggerakkan para anggota agar menuju pada kebutuhan yang lebih tinggi (Suriagiri, 2015).

Kepemimpinan Transformasional muncul dalam dunia kepemimpinan bisa dijadikan sebagai jawaban atas berbagai problematika tantangan zaman sekarang ini, yang mana di zaman ini muncul banyaknya perubahan. Hal itu bukan lagi zaman pada saat manusia bisa menerima apa saja yang menyimpannya, akan tapi pada saat ini sangatlah berbeda daripada zaman dahulu karena pada saat ini banyak manusia yang mengkritisi dan meminta kelayakan dari sesuatu apapun yang sudah diberikannya menurut segi kemanusiaan. *Terminology* motivasi dari Maslow menjelaskan bahwa manusia pada masa sekarang ini merupakan manusia yang mempunyai banyak keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya, yang bisa berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, maka kepemimpinan Transformasional pada masa sekarang ini tidak hanya berdasarkan pada kebutuhan untuk menghargai diri sendiri saja, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa kesadaran

akan adanya seorang figur pemimpin yang mampu mengambil alih dalam menentukan keputusan dan kebijakan yang terbaik sesuai dengan khazanah perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang bahwa manusia, kinerja, dan perkembangan organisasi merupakan satu hal yang saling berpengaruh satu sama lain (Sinaga dkk., 2021).

Pola kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah upaya untuk membangun kesadaran para anggota dengan merumuskan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi wacana yang bersifat verbal, akan tetapi menjadi semangat hidup dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan Transformasional berupaya menjawab tantangan globalisasi yang penuh dengan perubahan. Perubahan di masa ini memang tidak bisa dihindari karena sudah menjadi bagian dari kehidupan organisasi yang di dalamnya penuh dengan dimensi yang mempunyai keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada sistem pelayanan. Kepemimpinan Transformasional tidak hanya disandarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin agar mau melakukan hal-hal yang terbaik sesuai dengan perkembangan sistem manajemen dan kepemimpinan yang saling berpengaruh (Setiawan & Muhith, 2013).

Kepemimpinan Transformasional juga memiliki beberapa prinsip yang mendasari setiap perilaku kerjanya dalam kepemimpinan dan sebagai individu yang bersosial. Prinsip merupakan suatu landasan atau pedoman yang menjadi karakteristik khusus. Di antara prinsip tersebut, yaitu sebagai berikut:

- a. Pandai Mengungkapkan Rasa
Seorang Pemimpin Transformasional haruslah pandai dalam menjelaskan visi dan misi secara terang dan mudah dipahami bersama.

1. Kemampuan dalam Membangun Semangat
Pemimpin transformasional harus bisa menunjukkan semangat dalam diri dan ditampakkan kepada anggota agar menjadi contoh dalam setiap kinerja dan perilakunya dalam berorganisasi. Anggota yang sudah termotivasi oleh pemimpinnya, maka akan sangat mudah bagi seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan kepada anggotanya.
- b. Mampu Berinovasi untuk Perubahan
Salah satu ide baru yaitu adanya inovasi dari seorang pemimpin. Pemimpin harus selalu bersiap diri dalam setiap perubahan yang datang dari luar maupun dari dalam, dan berusaha untuk bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut. Berdasarkan hal itu, maka inovasi sebuah organisasi/ lembaga pendidikan Islam akan terus bisa bertahan walaupun ditimpa banyak perubahan zaman.
- c. Saling tolong menolong
Sifat ini harus senantiasa diturunkan dan dicontohkan seorang pemimpin kepada semua anggotanya, karena pada dasarnya gaya kepemimpinan Transformasional yaitu mampu mengembangkan sikap saling tolong menolong, dan saling menutupi segala kekurangan.
- d. Bersifat terbuka
Sikap terbuka ini harus selalu dimiliki oleh pemimpin Transformasional, karena mereka menjalin komunikasi dengan anggota melalui dua arah, sehingga harus senantiasa menerima saran dan kritik dari anggotanya dengan sikap lapang dada dan ikhlas (Sinaga dkk., 2021).
Kepemimpinan Transformasional memiliki peran sebagai berikut.
- a. Pemberi arah
Seorang pemimpin bisa memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui seberapa efisiensi dan efektifitas pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi/ lembaga pendidikan Islam. Pemimpin Transformasional sebagai penentu arah dan tujuan organisasi/ lembaga pendidikan Islam.
- b. Agen Perubahan
Seorang pemimpin Transformasional berperan sebagai agen dari perubahan yang terjadi dalam lingkungan internal maupun eksternal. Pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan dan perubahan di dunia luar, serta menganalisis implikasinya pada organisasi/ lembaga pendidikan Islam, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mengembangkan penelitian, memberdayakan anggota serta menciptakan perubahan-perubahan yang bersifat penting.
- c. Pembicara
Pemimpin sebagai pembicara yang ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasihat negosiator organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Seorang pemimpin Transformasional harus memiliki keberanian dan mental yang kuat ketika berbicara dan berkomunikasi dengan orang banyak, sehingga menunjukkan adanya skill/ kompetensi sebagai pemimpin.
- d. Pembina
Pemimpin berperan sebagai pembina tim yang memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka berdasarkan pada visi yang sudah dirumuskan. Pemimpin berperan sebagai mentor atau tutor yang menjadikan visi menjadi sebuah realitas. (F dkk., 2020).

Komponen Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu model kepemimpinan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efektivitas antara seorang pemimpin dan anggotanya yang dapat diukur dengan indikator seperti adanya

rasa percaya, rasa kagum, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin, berusaha untuk memberikan motivasi kepada anggota agar mau melaksanakan sesuatu **hal atau kinerja** yang lebih baik dan melakukannya melebihi apa yang mereka harapkan (Purwanto dkk., n.d.). Menurut Bernard M. Bass, Robbins dan Judge sebagaimana dikutip oleh Muh. Minan, bahwa kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah kepemimpinan dalam organisasi yang mampu memberikan pertimbangan dan daya intelektual yang mempunyai sifat kharismatik. Berdasarkan hal itu, Bass sudah merumuskan empat kualitas pribadi dari kepemimpinan Transformasional. Menurutnya, kepemimpinan transformasional ini bersifat kontinu dan lebih tinggi tingkatannya daripada kepemimpinan Transaksional (Minan, 2019).

Bernard M. Bass menyebutkan adanya empat komponen dalam kepemimpinan Transformasional, yaitu sebagai berikut adalah:

a. Idealized Influence (Kharisma atau Pengaruh Ideal)

Idealized Influence ada dua macam, yaitu *Idealized influence attributes* dan *Idealized influence behaviour*. *Idealized influence behaviour* terjadi ketika para anggota organisasi mampu mencontoh sikap dan tindakan seorang pemimpin yang bisa dipercaya dan mempunyai sebuah visi dan misi yang akan dicapainya. *Idealized influence behaviour* mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang mempunyai kharisma yang patut dicontoh dan membuat para anggota mau menjadi orang yang dipimpinnya dengan sukarela. Para anggota tersebut mempunyai derajat kepercayaan dan komitmen yang tinggi kepada pemimpinnya, karena seorang pemimpin Transformasional tidak hanya mengandalkan jabatan, wewenang, dan aturan yang ada, tapi menyandarkan diri pada keyakinan dan kepercayaan para anggotanya yang berhasil diciptakannya (Fatih & Syadzili, 2019).

Pemimpin Transformasional mempunyai visi yang jelas. Mereka mampu menjelaskan dan memberikan pemahaman akan visi mereka kepada anggotanya. Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan makna visi organisasinya dengan sejelas-jelasnya, sehingga para anggota mampu menerima kemampuan pemimpinnya tersebut. Seorang pemimpin pendidikan yang Transformatif tidak hanya dituntut mampu menguasai teori kepemimpinan, tetapi juga harus terampil dalam memahami situasi dan kondisi praktis di lapangan kerja dan etos kerja yang tinggi demi membawa perubahan lembaga pendidikan yang dipimpinnya (Mukhtar & Syukri, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa penerapan visi dari kepemimpinan Transformasional sangat menentukan dan memberikan pengaruh besar terhadap proses kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam. Pemimpin Transformasional harus bertanggung jawab penuh dalam mewujudkan visi lembaga pendidikan Islam agar menjadi kenyataan. Kesadaran ini pada akhirnya mampu menciptakan derajat kepercayaan bagi seorang pemimpin untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan bersama (Effendi & Maunah, 2021).

b. Intellectual Stimulation

Pemimpin transformasional mendorong kreativitas anggotanya. Pemimpin transformasional harus memotivasi anggotanya untuk mengembangkan teori dan metode baru dalam melakukan kinerjanya dan kesempatan yang baru untuk belajar mengasah dan mengembangkan kemampuan dirinya (Suriagiri, 2015). Pemimpin Transformasional harus memiliki wawasan ke arah masa depan dengan senantiasa mengantisipasi perubahan yang selalu datang, tidak hanya dalam hal pendidikan, tapi juga perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Mukhtar & Syukri, 2018). Stimulasi intelektualnya membuat anggotanya mampu me-

menemukan solusi yang lebih tepat dan inovasi dalam memecahkan problematika yang dihadapi dalam organisasi/lembaga pendidikan Islam. (Nahdiyyah & Maunah, 2021).

Pemimpin transformasional dalam perilaku stimulasi intelektual perlu memberikan ruang bagi bawahannya untuk mengaktualisasikan potensinya melalui ide-ide kreatif dan inovatif. Hal ini untuk meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara menyeluruh. Perilaku seperti ini harus dilakukan terus menerus untuk menciptakan budaya holistik, dan dari tradisi seperti itu akan lahir energi positif, dan penyegaran kerja akan muncul. (Effendi & Maunah, 2021).

c. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Individual consideration terjadi ketika seorang pemimpin melakukan pendekatan secara personal kepada anggotanya dalam rangka mensosialisasikan visi dan misi organisasi serta mengembangkan ketrampilan dan kreatifitas para anggotanya. Seorang pemimpin Transformatif biasanya memperlakukan para anggota sebagai individu dan memperhatikan kebutuhan mereka. Pemimpin seperti inilah yang mau saling berbagi dan mendengarkan keluhan dan ide-ide dari para anggota demi untuk menciptakan rasa percaya diri, dan menaruh perhatian lebih pada pertumbuhan dan perkembangan kemampuan para anggotanya. Pemimpin yang mempunyai komponen *individual consideration* ini berusaha menjadi pemimpin, guru, penasihat dan pembimbing bagi para anggotanya dengan menerapkan nilai-nilai dengan harapan yang tinggi kepada para anggota. Pemimpin juga mengajarkan kemandirian dan komitmen yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan serta memberikan sikap yang optimis yang dapat dicapai pada masa mendatang. (Fatih & Syadzili, 2019).

Pemimpin transformasional selalu mempertimbangkan terlebih dahulu apapun yang dibutuhkan anggota, di

sinilah pemimpin bertindak sebagai *trainer* atau pelatih, dan pembimbing yang bisa mengarahkan apa yang dibutuhkan anggota. Hal tersebut akan dapat mengetahui apa saja kelebihan dan kekurangan anggota, kemudian bisa diupayakan perbaikan dan evaluasi bersama antara pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sinaga dkk., 2021).

d. *Inspiration motivation* (Motivasi Inspirasi)

Pemimpin pada fase ini memiliki standar di atas rata-rata dan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada anggota untuk dapat mencapai rata-rata tersebut. Pemimpin selalu memberi motivasi agar bisa konsisten dalam proses pencapaian tersebut (Sinaga dkk., 2021). *Inspirational motivation* menjelaskan bahwa pemimpin Transformasional bekerja dengan memberikan motivasi dan menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitarnya. Beberapa hal seperti prestasi diri, komunikasi, dan pengaruh dari model kepemimpinan lainnya yang menjadikan seorang pemimpin itu mampu menjadi inspirasi bagi orang lain. Kemampuan tersebut juga dapat diperoleh melalui komponen kepemimpinan Transformasional yang lain yaitu *individual consideration* dan *intellectual stimulation* di saat seseorang berada pada posisi pemimpin. Perilaku kerja pemimpin pada fase ini akan semakin kuat jika ia mempunyai kemampuan untuk membuat para anggotanya merasa dihargai, bisa percaya diri, dan yakin bahwa pemimpinnya mampu mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi para anggotanya, serta mampu membuat anggotanya mau bekerja keras, selalu optimis dalam menghadapi masalah, dan bisa mengurangi beban kerja anggota dengan menerapkan sistem kerja yang lebih mudah dijalankan dan efektif. (Fatih & Syadzili, 2019).

Empat komponen kepemimpinan transformasional ini, para pemimpin dapat menginspirasi anggotanya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya,

minat, dan kemampuan mereka serta menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan tujuan bersama dan mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Model ini akhirnya menjadi model yang digunakan dalam berbagai penelitian tentang kepemimpinan Transformasional, termasuk dalam bidang pendidikan.

Menurut Gary Yukl, bentuk asli dari dimensi kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass mencakup tiga komponen utama, yaitu kharisma, rangsangan intelektual, dan perhatian yang berorientasi pada individu. Kharisma dimaknai sebagai karakter perilaku seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi anggotanya dengan membangkitkan emosi dan semangat yang kuat dan dedikasi yang tinggi kepada pemimpin. Stimulasi intelektual yaitu proses di mana peran utama seorang pemimpin adalah untuk meningkatkan kesadaran anggota terhadap berbagai permasalahan yang terjadi di sekitar mereka dan mempengaruhi mereka untuk mengamati permasalahan yang dihadapi bersama. Perhatian yang berorientasi pada individu, termasuk memberikan dukungan moral dan spiritual.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa teori kepemimpinan Transformasional dapat dicermati oleh suatu kondisi yang mana seorang pemimpin mampu memotivasi para anggotanya dengan beberapa hal, yaitu: (1) Menyadarkan mereka akan pentingnya hasil suatu pekerjaan. (2) Mendorong mereka untuk mengutamakan organisasi/ lembaga pendidikan atau kelompok (tim) di atas kepentingan pribadi. (3) Mengaktifkan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi (Effendi & Maunah, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas tentang komponen-komponen yang harus dimiliki oleh kepemimpinan Transformasional, maka harus dilakukan hal-hal berikut: (1) Membuat visi yang jelas. Semua pemimpin yang besar senantiasa melakukan aktivitas dengan visi yang jelas. Mereka selalu bisa memberikan jawaban yang pasti mengapa

mereka melakukan suatu tindakan. (2) Mengelola penyampaian visi. Seorang pemimpin Transformasional perlu menjelaskan dan memberikan pemahaman tentang visi ke depan organisasinya, apabila anggota tidak bisa memahami dan tidak mau peduli, maka semua akan sia-sia, oleh karena itulah sangat penting bagi pemimpin untuk mengelola penyampaian sebuah visi, agar para anggota bisa mempunyai pemahaman, keyakinan dan tujuan yang sama, demi kesuksesan bersama. (3) Memotivasi tim/anggota. Seorang pemimpin Transformasional harus selalu memberikan motivasi dan meningkatkan motivasi para anggota/tim kerjanya. (4) Kreatif dan inovatif. Pemimpin Transformasional harus siap menjadi orang yang berbeda dengan yang lain, untuk itu diperlukan daya kreatifitas dan inovatif untuk perubahan dan pengembangan organisasinya. (5) Membangun budaya kerja yang produktif dalam organisasi (Fatih & Syadzili, 2019). (6) Menjadi Fasilitator. Kepemimpinan Transformasional harus mampu menjadi sarana bagi para individu yang ada di dalamnya untuk terus belajar dan mengembangkan potensi dirinya. Sebuah kepemimpinan harus selalu peduli akan perkembangan masing-masing individu yang terlibat di dalam organisasi/ lembaga pendidikan Islam. (7) Mobilitas. Kepemimpinan Transformasional harus mampu memupuk rasa tanggungjawab secara jelas dan cepat tanggap akan berbagai hal yang datang dalam lembaga pendidikan Islam. (8) Siap siaga, yang merupakan kemampuan seorang pemimpin Transformatif untuk selalu siap sedia dalam menyambut hal-hal **yang bersifat baru** dan berhubungan dengan tim dan tujuan dari organisasi. (9) Tekad, yang merupakan kemauan yang tinggi dalam mencapai tujuan akhir, dan menyelesaikan suatu hal dengan baik dan tuntas (Minan, Muh, 2019).

Menurut Leithword, seperti yang dikutip oleh Suryadi, memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai ciri dominan,

yaitu: (1) Memiliki semangat akan adanya pengembangan organisasi atau lembaga pendidikan; (2) Mengembangkan visi bersama antar anggota organisasi, mendistribusikan peran kepemimpinan; (3) Mengembangkan budaya kerja dalam lembaga pendidikan, dan (4) Melakukan usaha-usaha rekonstruksi di lembaga pendidikan. Leithwood juga menjelaskan bahwa kepemimpinan Transformasional di lembaga pendidikan bisa diklasifikasi ke dalam bermacam aktivitas kepemimpinan sebagai berikut: (1) menetapkan arah (termasuk penciptaan visi, tujuan, dan pengembangan harapan kinerja), (2) mengembangkan orang (termasuk dukungan individual, stimulasi intelektual, percontohan nilai/*value* dan penerapan misi di lembaga), (3) pengelolaan yaitu proses pengembangan budaya sehingga staff bisa termotivasi oleh nilai-nilai moral, mengembangkan proses pengambilan keputusan dan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama), (4) mengembangkan hubungan/relasi dengan komunitas lembaga pendidikan (Suryadi, 2019).

SIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan Islam selalu berupaya dalam memberikan ajakan dan motivasi yang positif, serta berprinsip pada penetapan visi ke depan dan capaian atas visi yang sudah dirumuskan bersama demi kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepemimpinan Transformasional harus mengembangkan ide-ide perubahan atau inovasi baru dalam lembaganya, karena posisinya sebagai agen perubahan. Kepemimpinan Transformasional mempunyai beberapa komponen atau dimensi pokok yaitu *idealized influence* (kharismatik), *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dan *inspiration motivation* yang harus terus dikembangkan dan dipertahankan dalam diri pemimpin tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Charis F, Muhammad. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Non Formal*, 1(2).
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *Jurnal At-Tajdid*, 1(1), 1-14.
- Effendi, M., & Maunah, B. (2021). Dimensions of Transformational Leadership Headmaster. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 19(2), 237-251. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v19i2.3096>
- F, M. C., A, M. A., Wijokongko, D., & Al-, M. F. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Non Formal*, 1(2), 171-189.
- Fatih, M., & Syadzili, R. (2019). *Kepemimpinan Transformatif*. 3(1), 55-81.
- Harsoyo, R. (2021). *Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)*. 2(1), 95-112.
- Minan, M. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Perspektif al-Qur'an*, 1(1).
- Mukhtar & Syukri, A. & M. (2018). *Kepemimpinan Transformatif Sekolah Unggulan* (Cet. 1). Magnum Pustaka Utama.
- Nahdiyyah, N. K., & Maunah, B. (2021). *Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*.

- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (n.d.). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schmetaic Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 2722-8878.
- Roni, & Faizal. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformatonal dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 171-178.
- Setiawan, B. A., & Muhith, Abd. (2013). *Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization*.
- Sholeh, M. I. (2023). Penerapan Konsep Leadhershship Dan Powership Yang Ideal Pada Tenaga Kependidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 83-107. <https://doi.org/10.37348/aksi.v1i2.237>
- Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformatonal. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Suriagiri. (2015). *Kepemimpinan Transformatonal*. Radja Publika.
- Suryadi. (2019). *Kepemimpinan Transformatonal Partisipasi Masyarakat dan Kualitas Pengelolaan Sekolah* (Cetakan 1). Tarabooks.