

DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Arif Mustofa^{*1}, Binti Mauna², Achmad Patoni³

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya

arifmustofa1978@gmail.com¹, uun.lilanur@gmail.com², patoniachmad1@gmail.com³

Abstract: *This research examines the dimensions of transformational leadership as a form of leadership that is considered closest to the ideal. Transformational leadership is leadership that is able to create fundamental changes and is based on religious, system and cultural values to create innovation and creativity in its followers in order to achieve a predetermined vision. This research aims to clearly illustrate the concept of transformational leadership dimensions in Islamic Education Institutions. This research uses the library research method with a descriptive and verification qualitative approach. In the transformational leadership dimension, there are four things, known as 4I (four ai), namely: Idealized influence (ideal influence), inspirational motivation (inspirational motivation), intellectual stimulation (intellectual stimulation), and individual consideration (individual consideration).*

Keywords: *dimensions of transformational leadership, Islamic educational institutions, leadership*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji tentang dimensi kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan yang dianggap paling mendekati ideal. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dengan jelas konsep dimensi kepemimpinan transformational di Lembaga Pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode library research dengan pendekatan kualitatif diskriptif dan verifikatif. Dalam dimensi kepemimpinan transformasional terdapat empat hal, yang dikenal dengan istilah 4I (four ai), yaitu: Idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individual consideration (pertimbangan individu).

Kata kunci: *dimensi kepemimpinan transformasional, lembaga pendidikan islam, kepemimpinan*

Pendahuluan

Sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah model kepemimpinan.

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin sebagai pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai (Mulyasa, 2002, p. 117). Pemimpin

yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personel kearah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, dan pada akhirnya dapat mengakibatkan keterpurukan (Aan & Triatna, 2005, p. 81).

Oleh karena itu, semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambil semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilpun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Terlepas dari keputusan yang diambil, apakah pada kategori strategik, taktis, teknis, atau operasional, semuanya tergolong pada "penentuan arah" dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi (Mulyasa, 2002, p. 117; Mulyono, 2009, p. 115). Persoalan tersebut tidak terlepas dari peran dan tugas seorang pemimpin sebagai pemegang sentral kekuasaan. Keberadaan mereka memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap wilayah organisasi yang mereka pegang. Maka penyelarasan antara konsep kepemimpinan transformasional dan aplikasi nyata pada institusi pendidikan dinilai penting untuk dikembangkan. Kepemimpinan dengan gaya dan pola yang lebih elegan, tidak menganggap bawahan sebagai pengikut yang harus takut dan taat pada atasan, segan dan harus menghormati walaupun pemimpin dinilai salah dalam mengimplementasikan kebijakannya merupakan sebagian karakter yang

melekat pada seorang pemimpin transformasional.

Oleh sebab itu masa depan ideal lembaga pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Pemimpin lembaga pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektifitas pengelolaan Lembaga pendidikan. Pemimpin memiliki peran pengambilan keputusan (decision role) yang sangat kuat dan perlu menjalankannya secara benar dan tepat sasaran, dengan peran ini dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat sebagai user output lembaga pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan (Mulyono, 2009, p. 115).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode library research dengan cara menelusuri dan mengkaji karya-karya atau literatur terkait, kemudian dianalisis dan dituangkan dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode diskriptif dan verifikatif yaitu bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, dan variabel penelitian (Qomar, 2010, p. 17).

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sudah menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dipelajari di mana menekankan pada perubahan

norma di tempat kerja dan memotivasi karyawan untuk tampil di atas dan melampaui harapan mereka sendiri. Secara bahasa, kata “dimensi” dalam Bahasa Inggris dimension memiliki dua arti, yaitu 1) ukuran (the dimensions of a room, ukuran sebuah ruangan); 2) besarnya, luasnya (we still do not know the dimensions of the problem, kami belum mengetahui besarnya persoalan itu). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “dimensi” berarti ukuran, bisa berupa ukuran panjang, lebar, tinggi, luas, dan sebagainya (*Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2008).

Dimensi memiliki kata lain yaitu matra. Matra memiliki tiga arti, yaitu: 1) ukuran dalam tinggi, panjang atau lebar; 2) ukuran banyaknya tekanan dalam irama (dalam musik); dan 3) pergantian naik turunnya suara yang teratur dalam puisi (arti dalam sastra) (*Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2008). Dalam kamus Al-Qur’an, kata “dimensi” diterjemahkan menjadi kata qaddara yang berarti ukuran terhadap sesuatu, yuqaddiru yang berarti menetapkan ukuran (Ahmad, n.d.)

Dari definisi secara bahasa tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kata “dimensi” memiliki arti ukuran, baik terkait banyak, besar, luas, panjang, lebar, maupun tinggi suatu objek. Objek kajian, pembahasan, maupun objek pandangan. Dan dari jumlah dimensi, bisa dikenal suatu objek dengan satu dimensi, dua dimensi, tiga dimensi, empat dimensi, bahkan multi dimensi. Sedangkan kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Danim, 2005, p. 54). Istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil (Starratt, 2007, p. 140).

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orang tua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (values system) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah (Burhanuddin, 2005, p. 119). Kepemimpinan ini memperhatikan nilai-nilai kolektif umum seperti kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan, sehingga mengundang perhatian orang pada tujuan pokok organisasi. Tercapai tidaknya tujuan sekolah sepenuhnya bergantung pada kebijaksanaan yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh personel sekolah (Hartanto, 2009, p. 512).

Frans menjelaskan bahwa, kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela

memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai. Sebagai konsekwensinya, para anggota dapat diharapkan bekerja dengan gairah dan semangat kerja tinggi secara berkesinambungan, mereka juga berkembang menjadi pemimpin di lingkungan masing-masing. Tidak mengherankan kalau pemimpin transformasional menciptakan pemimpin-pemimpin berikutnya (Hartanto, 2009, p. 512).

Leithwood dan kawan-kawan dalam Danim, menjelaskan bahwa berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, mengatakan; *Transformasional leadership is seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools*. Kutipan ini 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 sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah (Danim, 2005, p. 204).

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 ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi

dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standart moral (Danim, 2005, p. 9).

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan (Aan & Triatna, 2005, p. 78). Kepemimpinan transformasional dapat dipandang secara makro dan mikro. Secara mikro, kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan (Rosmiyati & Achmad Kurniadi, 2009, p. 155).

Esensi kepemimpinan transformasional adalah sharing of power dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam meumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegal yang penuh keterbukaan dan keputusan diambil bersama (Usman, 2008, p. 320). Dengan demikian kepemimpinan

transformatif adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformatif merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan pentingnya sistem nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang masalah-masalah etis, memobilisasi energi dan sumber daya untuk mereformasi institusi. Pemimpin yang transformatif mampu menggerakkan pengikut untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. Oleh karena itu pemimpin transformatif biasanya memiliki kepribadian yang kuat sehingga mampu membangun ikatan emosional pengikut untuk mewujudkan tujuan ideal institusi. Pemimpin transformatif membangun loyalitas dan ikatan emosional pengikut atas dasar kepentingan dan sistem nilai ideal yang diyakini strategis untuk kepentingan jangka panjang.

Menurut Mulyono, ciri dan perilaku pemimpin transformatif adalah: 1) Mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan, 2) Mendorong pengikut untuk lebih mendahulukan kepentingan tim/organisasi, 3) Mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, dan 4) Proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikut untuk mencapai sasaran. Menurut Mujamil Qomar, sikap yang harus dimiliki seorang manajer pendidikan adalah: 1) Menjaga konsistensi antara keyakinan, lisan, dan

perbuatan, 2) Larangan bersikap inkonsisten antara perkataan dan perbuatan. 3) Berhati-hati dalam menyerukan sesuatu, 4) Kebutuhan untuk mengukur/mengevaluasi diri sendiri, dan 5) Harus menjadi teladan terlebih dahulu sebelum mengatakan sesuatu (Qomar, 2007, p. 284).

Konsep Dimensi Kepemimpinan Transformatif

Berangkat dari ciri-ciri di atas maka munculah dimensi-dimensi kepemimpinan transformatif. Dimensi tersebut dikenal dengan konsep "4I" (four ai), yaitu (Aan & Triatna, 2005, p. 79); Pertama, Idealized influence (pengaruh ideal), adalah sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. Sebagaimana yang dapat dipahami dari dimensi ini, pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi anggotanya bukan atas dasar kekuasaannya melainkan karena kemampuan intelektual dan wawasan yang dimiliki serta menunjukkan betapa pentingnya sumbangsih anggota baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai cita-cita yang telah ditetapkan secara bersama. Selain itu, dalam dimensi ini pemimpin dituntut untuk tidak memandang rendah setiap kemampuan yang dimiliki bawahan atau anggota, proporsional dalam menempatkan posisi bawahan, menempatkan orang sesuai tempatnya dan pada waktu yang tepat (the right man in the right chair and the right time).

Perilaku *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, tinggi, mempunyai visi jelas, tekun, pekerja keras, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar, dan agung serta mampu menularkannya pada karyawannya, mampu mempengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat para pegawai terhadap sasaran organisasi, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para pengikutnya, sehingga ia tampil sebagai sosok yang akan membawa kepada idealisme tingkat tinggi.

Dalam hal *idealized influence* ini pemimpin transformasional dapat dicirikan antara lain selalu berusaha membawa pengikutnya kearah suatu idealisme tidak hanya sekadar jalan, tetapi juga dapat meyakinkan pengikutnya bahwa dicita-citakannya tersebut pasti tercapai (Wuradji, 2008, p. 52). Pemimpin transformasional pada dimensi ini bisa dikatakan pemimpin berusaha untuk melakukan atau berusaha menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.

Dimensi pengaruh ideal diukur pada dua komponen, yaitu komponen atribusi yang mengacu pada atribusi pemimpin yang dibuat oleh pengikut berdasarkan persepsi yang mereka miliki tentang pemimpin mereka, dan komponen perilaku yang mengacu pada pengamatan tentang perilaku pemimpin (Northouse, 2016, p. 167).

Dimensi pengaruh ideal antara lain: 1) Adanya rumusan visi yang jelas dari seorang pemimpin; 2) Pemimpin yang berperilaku baik berbasis etika dan moral yang tinggi; 3) Pengikut yang mengidentifikasi dirinya dengan perilaku pemimpin yang baik; 4) Adanya relasi dan interaksi yang kuat antara pemimpin dan pengikut dalam mewujudkan visi secara bersama; dan 5) Kemampuan komunikasi pemimpin dalam menjelaskan visi dan misinya. Kedua, *Inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi), tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaannya. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.

Dimensi motivasi inspirasional dari pola kepemimpinan transformasional ini memiliki keterkaitan dengan pola pemimpin kharismatik. Kepemimpinan kharismatik memiliki pengikut fanatik yang tidak mudah dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin-pemimpin yang lain. Namun pola tersebut kadang mendatangkan mudarat dan bencana bagi sebuah organisasi atau institusi karena para pengikut atau anggota mengikut secara tertutup artinya seakan tidak ada daya mereka untuk tidak patuh kepada pemimpin karena sudah terlanjur segan dan takut yang diluar kontrol mereka sendiri. Para anggota cenderung bekerja karena pemimpin dan takut bila ditegur dan diberikan sanksi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Frans bahwa: "Dunia

sudah melihat banyak pemimpin karismatik yang membawa bencana besar bagi umat manusia. Kita wajib waspada agar di antara kita tidak muncul lagi pemimpin karismatik yang jahat” (Hartanto, 2009, p. 518).

Inspirational Motivation merupakan perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi, dan memodifikasi perilaku para karyawan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak karyawan memandang ancaman sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Pada dimensi ini pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor (Northouse, 2016, p. 167).

Dimensi *inspirational motivation* meliputi: 1) Visi yang terbangun dari memandang masa lampau, masa kini, dan masa yang akan datang; 2) Fokus pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi; 3) Memberikan pengaruh kinerja positif pada pengikut; 4) Mendorong pengikut untuk menemukan pentingnya proses dan hasil pekerjaan; 5) Mendorong pengikut mendahulukan kepentingan organisasi; 6) Mendorong pengikut untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi; dan 7) Membangun komitmen bersama untuk kepentingan bersama, bukan untuk kepentingan individu (Northouse, 2016, p. 167).

Dalam praktiknya, pemimpin dalam institusi pendidikan harus mampu menjadi pribadi yang inspiratif sehingga para anggota bekerja lebih percaya diri, merasa diri dan kontribusinya bermakna, bertanggung jawab dan bekerja lebih

produktif yang menjadi simbol dari sukses dan keberhasilan bagi para pengikutnya. Ketiga, *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki unsur perilaku *Intellectual Stimulation* yang berupaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi. Tugas menstimulasi intelektualitas karyawan sangatlah diperlukan, apalagi saat psikologi sosial organisasi secara intelektual tidak mengarah kepada perkembangan dan perbaikan. Sebab, mereka membutuhkan dukungan untuk membantu mengatasi masalah. Dorongan untuk mencoba sistem baru merupakan hal penting selain dukungan teknis untuk membantu memecahkan masalah (Sulaksana, 2004, p. 105). Dimensi stimulasi intelektual, antara lain: 1) Menggali ide-ide pengikutnya; 2) Memberikan ruang kepada pengikut untuk mengeksplor daya inovasi dan kreasinya; dan 3) Pemimpin meyakinkan bahwa pengikutnya mampu mencapai hasil kinerja yang tinggi (Northouse, 2016, p. 168).

Pada dimensi ini, pemimpin transformasional dituntut untuk bisa: 1) Membangkitkan kesadaran anggota

tentang permasalahan yang ada; 2) Menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi yang terdapat di antara anggota; dan 3) Memberikan pencerahan mengenai keyakinan dan tata nilai dari pemimpin dan anggota (Northouse, 2016, p. 516).

Keempat, *Individualized consideration* (pertimbangan individual), pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf. Pemimpin yang transformasional harus mampu menjadi sosok yang mampu menempatkan manusia seutuhnya atau memanusiakan manusia sehingga mereka memiliki harga diri yang diakui oleh yang lain. Sikap yang harus ditunjukkan adalah harus memahami status, posisi, dan harapan para anggota dengan baik. Tidak saja memikirkan bagaimana mempekerjakan anggotanya secara bertanggungjawab, tetapi juga peduli dengan harapan, kebutuhan, dan inspirasi pengembangannya.

Individual consideration merupakan pemimpin transformasional yang bercirikan antara lain: 1) Mampu memberikan perlindungan dan menciptakan rasa aman dan nyaman para pengikutnya; 2) Mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya, 3) Memperjuangkan kebutuhan pengikutnya, dan 4) Pemimpin yang menghargai potensi, kebutuhan, dan aspirasi pengikut (Wuradji, 2008, p. 53).

Pemimpin transformasional dalam dimensi ini berperilaku sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya. Pada

dimensi ini, seorang pemimpin harus mumpuni dalam menyediakan dan menjadikan organisasi sebagai aktualisasi diri bagi para pengikutnya sebagaimana kepemimpinan spiritual.

Ciri yang lain dalam *Individual consideration*, antara lain: 1) Pemimpin mendengarkan masukan-masukan dan pandangan-pandangan pengikutnya dalam mewujudkan visi; 2) Pemimpin memberikan perhatian dan memenuhi kebutuhan pengikutnya; dan 3) Pemimpin mengakui perbedaan masing-masing pengikutnya (Northouse, 2016, p. 169). Produk dari dimensi pertimbangan individual adalah pemberdayaan, tetapi juga melibatkan dimensi stimulasi intelektual. Pemberdayaan pengikut oleh seorang pemimpin melibatkan delegasi tugas-tugas penting dan tanggung jawab kepada mereka.

Untuk benar-benar memberdayakan, pemimpin kadang-kadang harus mengambil pendekatan *hands off*, yaitu mengambil sikap pasif dan membiarkan pengikut menjadi lebih aktif bahkan pro aktif terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Bass & Riggio, 2006, p. 13).

Formulasi teori Bass di atas meliputi tiga komponen: karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi. Karisma dapat didefinisikan sebagai proses seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan emosi-emosi yang kuat sehingga mereka kagum dan segan dengan dirinya. Karisma adalah bagian terpenting dari kepemimpinan transformasional karena para pemimpin transformasional mempengaruhi pengikutnya dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin yang memiliki karisma berarti memiliki pengaruh yang bukan didasarkan atas kewenangan, melainkan atas persepsi para pengikut bahwa pemimpin tersebut dikaruniai dengan kemampuan-kemampuan yang luar biasa. Menurut Max Weber, karisma terjadi bila ada suatu krisis sosial sehingga muncul seorang pemimpin dengan kemampuan luar biasa dengan sebuah visi yang radikal yang memberi pemecahan terhadap krisis tersebut (Nurkolis, 2003, p. 157).

Stimulasi intelektual ialah proses seorang pemimpin untuk meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi pengikutnya untuk memecahkan masalah-masalah itu dengan perspektif yang baru. Perhatian yang diindividualisasi ialah dukungan, membesarkan hati, dan memberikan pengalaman-pengalaman kepada pengikutnya untuk lebih berprestasi (Usman, 2008, p. 323).

Oleh karena itu, Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalannya lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif, menyebabkan kurang optimalnya lembaga pendidikan, bahkan dapat mengalami kemunduran. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya antara pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Sehingga, kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam, sudah seharusnya menerapkan gaya kepemimpinan transformatif.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Ciri-ciri kepemimpinan transformatif adalah: mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan, mendorong pengikut untuk lebih mendahulukan kepentingan tim/organisasi, mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, menjaga konsistensi antara keyakinan, lisan, dan perbuatan, larangan bersikap inkonsisten antara perkataan dan perbuatan, berhati-hati dalam menyerukan sesuatu, keharusan untuk mengukur/mengevaluasi diri sendiri, dan harus menjadi teladan terlebih dahulu sebelum mengatakan sesuatu.

Dimensi kepemimpinan transformasional atau disebut 4I (four ai), diantaranya: Idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasional), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individual consideration (pertimbangan individu).

References

- Aan, K., & Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. PT. Bumi Aksara.
- Ahmad, S. B. (n.d.). *Kamus Induk Al-Quran Metode Granada*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership, Second*

Edition. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- Burhanuddin, Y. (2005). *Administrasi Pendidikan: Untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*. Pustaka Setia.
- Danim, S. (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran, Cet.ke-2*. Bumi Aksara.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Mizan Pustaka.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. (2009). *Educational leadership, Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*. UIN Malang Press.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice (Seventh)*. SAGE Publications, Inc.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Erlangga.
- Qomar, M. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Inteligensia Media (Intan publishing group).
- Rosmiyati, T., & Achmad Kurniadi, D. (2009). *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta.
- Starratt, R. J. (2007). *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah*. Kanisius.
- Sulaksana, U. (2004). *Manajemen Perubahan*. Pustaka Pelajar.
- Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008). Pusat Bahasa.
- Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wuradji. (2008). *The Educational Leadership: Kepemimpinan Transformasional*. Gama Media.