

Implementasi Kepemimpinan Transformatif

Winarto

(Universitas Islam Balitar)

Email: alfiyatulgus45@gmail.com

Abstrak

Pemimpin akan menjadi hal yang urgen dalam mengawal maju mundurnya lembaga pendidikan tanpa meremehkan faktor yang lainnya, kepemimpinan transformatif memiliki satu model kepemimpinan yang diprediksikan mampu mendorong terciptanya efektivitas institusi pendidikan. Jenis kepemimpinan ini menggambarkan adanya tingkat kemampuan pemimpin untuk mengubah mentalitas dan perilaku pengikut menjadi lebih baik dengan cara menunjukkan dan dorongan mereka untuk melakukan sesuatu yang kelihatan mustahil. Konsep kepemimpinan ini menawarkan persepektif perubahan bahkan menciptakan perubahan. Dengan 7 karakteristik yang menyatu dengan karakteristik lainnya sehingga menjadi lebih baik dan lebih kompleks. Melihat kondisi pendidikan Islam saat ini masih di jauhi oleh pasar, masyarakat lebih memilih pendidikan umum yang lebih menawarkan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Maka dengan implementasi kepemimpinan Tranformatif dalam lembaga pendidikan Islam akan membawa perubahan dan citra yang baik di masyarakat sehingga lembaga pendidikan Islam menjadi di jadikan rujukan pengembangan ilmu oleh pasar.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformatif, lembaga pendidikan Islam.

A. Pendahuluan

Arus fluktuasi perkembangan dunia yang kian berubah membawa perubahan dalam segala bidang tidak terlepas dalam bidang pendidikan, pendidikan mau tidak mau harus bersaing meningkatkan kualitas dan kuantitasnya menuju pendidikan yang unggul dan bermutu, pendidikan Islam dihadapkan pada beberapa paradigma yang semakin terpuruk, termasuk lembaga pendidikan Islam yang ada pada saat ini. Walaupun ada beberapa lembaga pendidikan Islam yang melakukan rekontruksi besar-besaran terhadap lembaganya, namun tidak berbanding lurus dengan banyaknya lembaga Pendidikan Islam melakukan rekontruksi kemandiriannya, hal ini menimbulkan pencitraan dari lembaga pendidikan Islam yang semakin negatif. Mujamil mengungkapkan bahwa, Hingga kini masyarakat luas mengungkapkan citra lembaga pendidikan Islam sebagai lembaga pendidikan “ kelas dua”.¹ Sungguh tidak mengenakkan dan menjadikan sebuah imeg yang negatif bagi pendidikan Islam, seharusnya

¹ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2013), xvii.

lembaga pendidikan Islam menjadi motor penggerak bagi pendidikan Islam untuk melakukan rekonstruksi dan mengawal kemajuan pendidikan Islam yang patut di pertimbangkan dapat berdaya saing. Karena pendidikan Islam sendiri memiliki dasar pendidikan yang didalamnya terdapat nilai-nilai wahyu dan konsep-konsep teoritis yang universal namun belum tergal. Maka lembaga pendidikan Islam perlu merekonstruksi ulang dengan pemusatan pemikiran untuk meningkatkan mutu dengan kontinu dan terprogram serta adanya sebuah kesadaran secara totalitas yang disandarkan kepada wahyu Al Quran, sehingga wahyu diposisikan sebagai penyemangat kinerja manajer jika ini dilakukan timbul pemahaman kerja sebagai ibadah, bukan hanya nilai pragmatis namun akan juga bernilai sosialis-spiritual. Lembaga Pendidikan Islam perlu memiliki sosok pimpinan yang mampu membawa lembaga untuk bertransformasi lebih baik dari kondisi sebelumnya. Lembaga sangat bergantung terhadap pimpinan yang mampu berinovasi lebih maju kedepan, setidaknya pemimpin yang transformatif dan visioner sangat berpengaruh terhadap lembaga pendidikan Islam. Dimana pemimpin berjalan hanya sesuai rutinitas akan tetapi dalam jiwa pemimpin transformatif selalu ingin mengadakan perubahan untuk masa datang walaupun perubahan tersebut dalam kadar yang kecil. Uraian di atas akan memberikan pengutan terhadap kepribadian kepemimpinan lembaga pendidikan Islam dan juga penguatan kepribadian perilaku bawahannya. Maka dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang dapat mentransformasikan gagasan-gagasan dan ide-ide dari Islam yang diimplementasikan pada lembaga pendidikan Islam. Dari uraian singkat di atas pemakalah akan mengerucutkan bahasanya sesuai dengan judul makalah " Alasan Implementasi Kepemimpinan Transformatif Lembaga Pendidikan Islam" agar memperoleh pemahaman yang konkrit terhadap terhadap tema tersebut dan dapat mengimplementasikan dalam lembaga pendidikan Islam masing-masing secara skup kecil. Dari latar belakang dirumuskan permasalahan :Apa definisi lembaga Pendidikan Islam ? Bagaimana Perbedaan Karakteristik Kepemimpinan Transformatif dengan kepemimpinan lainnya ? Bagaimana Alasan Implementasi Kepemimpinan Transformatif Lembaga Pendidikan Islam ?

B. Metode

Metode ini menggunakan metode penulisan studi pustaka (*study literature*). Metode studi pustaka adalah metode penulisan karya ilmiah dengan mengumpulkan bahan-bahan, materi-materi, data-data dan informasi-informasi yang diperoleh dari buku-buku dan jurnal yang sudah tersedia.

C. Pembahasan

1.1 Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga pendidikan dewasa saat ini sangat mutlak keberadaanya bagi kelancaran sebuah pendidikan khususnya di Indonesia. Apalagi jika landasan pendidikan tersebut berdasarkan kepada nilai-nilai wahyu yang menjadi acuan

untuk melaksanakan aktivitas dan pengembangan diri lembaga, maka akan berjalan secara kontinyu dan berkesinambungan hingga tercapai pendidikan yang ideal. Membahas lembaga pendidikan Islam dalam benak kita akan timbul sebuah pemahaman tentang penyelenggaraan selain disandarkan dengan wahyu tentunya disandarkan dengan normatif- filosofis. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kita akan menjumpai beberapa arti tentang lembaga. Arti pertama adalah asal sesuatu, kedua: acuan : sesuatu yang memberi bentuk kepada yang lain: ketiga, badan atau organisasi yang bertujuan melakukan sesuatu penelitian keilmuan atau melakukan usaha.²

Dari kutipan di atas, belum begitu jelas apa yang dimaksud dengan lembaga, namun dapat disimpulkan bahwa lembaga memiliki dua pengertian, yaitu pengertian secara fisik, materi, konkrit dan pengertian nonfisik, non material dan abstrak.

Kemuadua Daud Ali mengutip bahwasanya dalam bahasa Inggris lembaga dalam pengertian fisik disebut *institute*, sarana (organisasi) untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan lembaga dalam dalam pengertian nonfisik atau abstrak adalah *institution*, suatu sistem norma untuk memenuhi kebutuhan.³ Sedangkan dalam kepustakaan sosiologi di tanah air kita terdapat beberapa istilah yang berhubungan dengan lembaga sosial atau lembaga kemasyarakatan. Istilah lembaga kemasyarakatan merupakan terjemahan dari istilah asing *social institution*. Namun, untuk menentukan padanan yang tepat dalam buku bahasa Indonesia mengenai *social institution* ini, para pakar ilmu-ilmu sosial belum mendapatkan kata sepakat Koentjaraningrat berpendapat bahwa padanan yang tepat dalam istilah ini adalah pranata sosial, karena menunjuk pada adanya unsur-unsur yang mengatur tingkah laku para anggota masyarakat. Secara lebih lanjut menurutnya, pranata sosial adalah suatu sistem tata kelakuan dan tata hubungan yang berpusat pada aktivitas-aktivitas (manusia) untuk memenuhi berbagai kebutuhan khusus mereka dalam masyarakat.⁴ melihat definisi di atas lembaga adalah sistem tata kelakuan atau norma-norma untuk memenuhi kebutuhan.

Dari dua pengertian di atas dapat difahami bahwa istilah lembaga mengandung dua unsur: pertama adalah pranata yang mengandung arti norma atau sistem, kedua adalah bangunan. Konsep lembaga pendidikan Islam akan timbul bebrapa asumsi pemahaman tentang penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Ini disebabkan lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan *core value* yang dikembangkan. Nilai-nilai inti yang menjadi ajaran Islam inilah yang akan mewarnai proses pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan Islam. Termasuk perilaku manajerialnya dalam mengelola lembaga pendidikan Islam harus senantiasa didasarkan pada ajaran-ajaran Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadis

² Dedikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi pertama* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), 71.

³ Moh. Daud Ali, *Lembaga-Lembaga Islam di Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Jaya, 1995), 1.

⁴ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu antropologi* (Jakarta: Aksara Baru, 1980), 179.

serta praktik-praktik keteladanan yang diberikan oleh para ulama dan pemimpin Islam.

Penjelasan tentang konsep lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh beberapa asumsi yang mendasari dalam sistem pengelolaannya. Asumsi-asumsi tersebut antara lain: a) proses penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam dilakukan dengan menggunakan konsep, prinsip-prinsip, kaidah dan teori-teori yang digali dari sumber dan khazanah keislaman. b) proses penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam dilaksanakan dengan menggunakan konsep, prinsip-prinsip, kaidah dan teori-teori manajemen yang dikembangkan dalam dunia bisnis dan pendidikan secara umum yang ada pada saat ini. c) proses penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam dilaksanakan dengan menggunakan konsep, prinsip-prinsip, kaidah dan teori-teori manajemen yang telah berkembang dalam dunia bisnis dan pendidikan secara umum dengan menjadikan Islam sebagai nilai untuk memandu dalam proses penyelenggaraan pendidikannya.⁵ Dapat dilihat persinggungan di atas bahwa lembaga pendidikan Islam merupakan institusi tata kelola untuk mencapai tujuan bersama yang berlandaskan kepada nilai-nilai, konsep, kaidah dan manajemen yang ada dalam al-Quran hadis serta praktik-praktik keteladanan ulama yang terpadu dengan manajemen umum. Selanjutnya menyadarkan lembaga tersebut pada tatanan nilai-nilai al-Quran dan Hadis sebagai pijakan dalam menentukan arah mencapai tujuan institusi. Selanjutnya lembaga pendidikan Islam dibutuhkan sebuah manajemen yang melibatkan seluruh sumber daya manusia dan non manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien di lembaga pendidikan Islam.

Masrokan mengutip dalam Muhaimin bahwa Lembaga pendidikan Islam yang dimaksudkan, antara lain (1) pendidikan pondok pesantren, (2) pendidikan madrasah dan pendidikan lanjutan, seperti IAIN/STAIN, UIN atau Perguruan Tinggi Islam yang bernaungan di bawah Kementrian Agama.(3) pendidikan umum yang bernaungkan Islam yang diselenggarakan oleh dan/atau berada di bawah naungan yayasan dan organisasi Islam. (4) pelajaran agama Islam yang diselenggarakan di lembaga-lembaga pendidikan umum hanya sebagai suatu mata pelajaran atau mata kuliah. (5) pendidikan Islam dalam keluarga atau tempat-tempat ibadah dan/atau forum-forum kajian keislaman, *majelis ta'lim* dan sebagainya.⁶

1.2 Perbedaan Karakteristik Kepemimpinan Transformatif dengan kepemimpinan lainnya.

Masa depan idela lembaga pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Sebagai orang yang nomer satu dalam lembaga maka pemimpin memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap rutinitas dan aktivitas pengelolaan sekolah. Menurut

⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah Strategi peningkatan Mutu dan daya saing Lembaga Pendidikan Islam* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 30.

⁶ *Ibid*, 31.

Asy'ari dan Supangat yang dikutip oleh Mulyono bahwa 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.⁷ Masa depan institusi pendidikan yang ideal merupakan impian yang sudah seharusnya diwujudkan, diciptakan dan dicapai bersama baik oleh pimpinan, pengikut (warga sekolah) maupun para *stakeholder* pendidikan yang lain. terkadang satu sisi, pemimpin institusi pendidikan dan pengikut terkadang sama kuat atau salah satu yang kuat, sehingga akan berpengaruh pada tingkat efektivitas institusi pendidikan. Sedangkan satu sisi yang lain, kecenderungan pimpinan pendidikan untuk mendominasi pengikut sudah jamak kita lihat. Jika pimpinan mendominasi dan mengendalikan pengikut sesuai dengan kemauannya sendiri maka sebenarnya kondisi ini merupakan bentuk langkah mundur dalam institusi pendidikan dan fenomena ini terjadi saat ini. Maka dibutuhkan kepemimpinan yang memiliki motivasi dan pandangan jauh kedepan dalam mewujudkan impian bersama melalui visi organisasi dan memiliki transformasi dalam melakukan perubahan, pengembangan organisasi pendidikan.

Salah satu model kepemimpinan pendidikan yang diprediksikan mampu mendorong terciptanya efektivitas institusi pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Jenis kepemimpinan ini menggambarkan adanya tingkat kemampuan pemimpin untuk mengubah mentalitas dan perilaku pengikut menjadi lebih baik dengan cara menunjukkan dan dorongan mereka untuk melakukan sesuatu yang kelihatan mustahil. konsep kepemimpinan ini menawarkan persepektif perubahan bahkan menciptakan perubahan. Mulyono mengutip dalam Bass bahwa menyebutkan 4 ciri pemimpin transformasional, yaitu : pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individu dan motivasi inspiasional.⁸ Karena selain pemimpin institusi pendidikan memiliki peran sebagai *leader* dan juga manajer. Peran sebagai *leader* artinya pemimpin merupakan inisiator dan motivator untuk terjadinya perubahan dan kemajuan organisasi secara signifikan. Maka pemimpin perlu memiliki wawasan yang luas terhadap bidang yang menjadi tanggungjawabnya dan mampu mendesain kembali wawasannya menjadi kerangka kerja (agenda strategis) sehingga lahir visi baru, pandangan baru dalam menjalankan tugas sehingga lebih cenderung mencintai perubahan untuk kepentingan organisasi. Sedangkan manajerial dimaksudkan pemimpin perlu memastikan institusi dapat berjalan sesuai rencana kerja, efisien dan efektif. Maka perlu penguasaan konseptual, interpersonal maupun teknis yang memadai sehingga masa depan organisasi jauh lebih baik.

⁷ Mulyono, *Educational Leadership Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan* (Malang: UIN Malang, 2009), 115.

⁸ Mulyono, *Educational Leadership Mewujudkan*, 131.

Dalam konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James McGregor Burns dikutip Baharuddin menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah sketsa yang di dalamnya mengandung proses dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.⁹ Menurut Gary Yukl dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Sedangkan Bass kepemimpinan jenis ini mengubah dan memotivasi para pengikut dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya tugas, (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibanding dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.¹⁰ Melihat pendapat di atas maka timbul motivasi yang luar biasa dari bawahan untuk bekerja di luar yang menjadi target yang ditentukan oleh pimpinan dengan cara adanya pengaruh ideal, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Artinya pengaruh ideal ialah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi kuat dari pengikut terhadap pimpinan. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari persepektif baru. Sedangkan pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan dan pelatihan bagi bawahan dengan maksud meningkatkan tingkat keprofesionalan bawahan.

Bass dan Avolio menambahkan revisi dari teori itu menambahkan perilaku transformasional lainnya yang disebut dengan “motivasi inspirasional” yang meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.¹¹

Pada diri pemimpin transformasional terdapat hubungan konstruktif-kontributif dengan bawahan, bahkan ia memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan dengan meningkatkan nilai tugas, mendorongnya untuk mengorbankan kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan perilaku meningkatkan tingkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih baik.¹² Menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat motivasi yang lebih tinggi”.¹³ Artinya pemimpin sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia

⁹ Baharuddin, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2012), 222.

¹⁰ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Indonesia Kelima* (New Jersey:Indek, 2001), 305.

¹¹ *Ibid*, 306.

¹² Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi Dibidang Pendidikan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 59.

¹³ Aan Komariah dan Cepi, *Visionery Leader Ship Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), 77.

sehingga pemimpin berusaha mengembangkan kepemimpinannya secara menyeluruh untuk memotivasi stafnya dan berusaha menyerukan cita-cita lembaga kepada tingkat moral yang lebih tinggi dari nilai-nilai humanisme (sosial), kemerdekaan (*freedom*) dan keadilan. Pada pemimpin dan pengikut berusaha saling meningkatkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai spirit dalam organisasi. Maka dalam diri pemimpin harus memiliki karisma dalam organisasi, dengan karisma dan kemampuan yang dimiliki dapat memunculkan kesadaran pada pribadi pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi serta nilai-nilai moral. Sudarman Danim melihat dalam kepemimpinan transformasional mengarahkan dan menggiring anggota organisasi untuk berusaha mengembangkan organisasi, visi dan misi organisasi dengan landasan budaya organisasi. Pada organisasi pendidikan, kepemimpinan transformasional dipandang sensitif untuk membangun organisasi mengembangkan visi bersama, mendistribusikan dan membangun budaya sekolah yang perlu diperlakukan untuk upaya restrukturisasi sekolah.¹⁴ Maka pemimpin transformatif sangat sensitif dalam mengeksplorasi dan mengembangkan visi organisasi untuk membangun tatanan yang lebih baik dari semua dengan mengadakan transformasi dalam semua segi, baik dalam transformasi pemimpinnya, organisasi dan tata kelola organisasi yang lebih baik. Menurut Sri Rahmi di dalam organisasi pendidikan terdapat tujuh prinsip utama yang dimiliki oleh pemimpin transformasional sebagai pola dasar untuk menciptakan tatanan sinergi dalam organisasi, antara lain:

1. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan pendidikan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan pendidikan. Kemampuan serta ketrampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “kemana kita akan melangkah ?” menjadi hal pertama yang penting diimplementasikan.
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap anggota organisasi pendidikan yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
3. Fasilitasi, kemampuan secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi pendidikan secara kelembagaan, kelompok ataupun individual.
4. Inovasi, kemampuan untuk berani dan bertanggungjawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
5. Mobilitasi, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap anggota organisasi yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Artinya dalam mengupayakan pengikut yang penuh dengan dedikasi, loyal dan bertanggungjawab.
6. Siap siaga, kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

¹⁴ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 54.

7. Tekad, kemauan bulat untuk terus sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen. Ketujuh hal ini bersinergi dengan lain secara utuh.¹⁵

Ketujuh hal ini dan lainnya tidak di jumpai dalam kepemimpinan lainnya, jika merujuk kepada kepemimpinan transformatif dan transaksional menurut Bass memiliki perbedaan antara keduanya tetapi bukan proses yang sama-sama eksklusifnya. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, tetapi pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi dari kedua jenis kepemimpinan tersebut.¹⁶

Tabel 9-3 Perilaku transformasional dan Transaksional menurut Yukl

Perilaku Transformasional	Perilaku Transaksional
Pengaruh Ideal	Penghargaan Berhubungan
Pertimbangan Individu	Manajemen Aktif dengan
Motivasi Inspirasional	pengecualian
Stimulasi Intelektual	Manajemen Pasif dengan
	Pengecualian

Dari tabel di atas nampak perbedaan yang signifikan antara keduanya dimana dalam pemimpin transformasional sangat memiliki nilai moral yang tinggi baik dalam persepektif kepemimpinan transaksional, perilaku kepemimpinan yang tidak dijumpai pada jenis pemimpin yang lainnya jika pun ada tetapi hanya beberapa hal saja.

Tabel proses mempengaruhi antara kedua kepemimpinan ini akan nampak sebagai berikut :

Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional
Proses mempengaruhi yang utama bagi kepemimpinan transaksional barangkali merupakan kepatuhan instrumental	Kepemimpinan transformasional melibatkan internalisasi karena motivasi inspirasional meliputi pengucapan visi yang menarik yang menghubungkan sasaran tugas dengan nilai-nilai dan idealisme pengikut. Dalam kepemimpinan ini juga terlihat melibatkan identifikasi pribadi karena pengaruh ideal menghasilkan kharisma oleh pengikut kepada pemimpin. ¹⁷

Posisi demikian maka karisma merupakan unsur kepemimpinan Transformasional yang dibutuhkan dan harus ada. Boleh jadi di dalam kepemimpinan transformasional terdapat karismatik yang harus dimiliki untuk

¹⁵ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional*, 62-63.

¹⁶ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 305.

¹⁷ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 306.

memberikan pengaruh ideal pada bawahan. Menurut Baharuddin dalam kepemimpinan transformasional secara mendasar memang berbeda dengan transaksional dalam penekanannya tentang penciptaan perubahan. Namun, pemimpin transformasional bisa melakukan perilaku transaksional dalam situasi tertentu guna menciptakan perubahan sehingga proses penggabungan dua model kepemimpinan tersebut terjadi.¹⁸ Efek dari transformasional ini sejak awal memberikan pemahaman kesadaran dan komitmen yang tinggi dari kelompok terhadap tujuan dan misi organisasi serta akan membangkitkan komitmen para bawahan terhadap misi organisasi serta akan membangkitkan komitmen bawahan untuk melihat dunia kerja melampaui batas-batas kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Sedangkan dalam transaksional, pemimpin memang berperan sebagai penampung aspirasi anggotanya, tetapi lebih fokus pada aspirasi individu bukan lembaga.

Ada beberapa fakta kepemimpinan yang dapat dipelajari dan ditelaah, berdasar tabel perbandingan antara beberapa aspek dari kepemimpinan yang selama ini banyak berjalan di tataran praktisi.

Tabel Perbandingan Kepemimpinan¹⁹

Uraian Leadership	Tradisional Leadership	Transaksional Leadership	Transformasional Leadership	Spiritual Leadership
Fungsi Kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui penaklukan dan penguasaan	Untuk membebaskan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan dan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad
Etos Kepemimpinan	Menjadikan diri dan usahanya untuk memperoleh imbalan/posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya untuk memperoleh imbalan/posisi	Mendedikasikan usahanya untuk kehidupan bersama imbalan	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah)

¹⁸ Baharuddin, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan*, 236.

¹⁹ *Ibid*, 238.

		yang lebih	/posisi yang lebih	
Pendekatan Kepemimpinan	Kekuatan dan kekerasan	Posisi, kekuasaan dan sistem	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Proses mempengaruhi bawahan	Kekuatan, kekuasaan, perintah, uang, cara, dan penaklukan	Kekuasaan, perintah, uang, sistem, membangun interen dan transaksional	Kekuasaan, keahlian dan kekuasaan referensi	Keteladanan, mengilhami, membangkitkan, memberdayakan dan memanusiakan
Cara mempengaruhi	Menaklukkan dan pendudukan fisik menebar ketakutan dan ketaatan melalui kekuatan dan kekuasaan	Menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Memenangkan jiwa dan membangun karisma	Memenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target Kepemimpinan	Membangun ketakutan dan kekuatan bawahan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan dan penyalur rahmat Tuhan
Sasaran Tindakan Kepemimpinan		Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani

1.3 Alasan Implementasi Kepemimpinan Transformatif Lembaga Pendidikan Islam.

Efek penilaian objektif-empirik terhadap pendidikan Islam saat ini menjadikan masyarakat luas menangkap bahwa citra lembaga pendidikan Islam sebagai lembaga pendidikan “kelas dua” artinya lembaga pendidikan Islam berada di bawah pendidikan umum. Satu sisi penilaian tersebut menjadikan cambuk untuk memacu lembaga pendidikan Islam untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan Islam pada saat ini. Sebagai contoh ada beberapa lembaga pendidikan Islam yang sudah berupaya keras melakukan transformasi secara kontinu baik segi managerialnya maupun kepemimpinannya, sehingga relatif mampu keluar dari belenggu penilaian negatif masyarakat. dengan bukti tersebut lambat tapi pasti akan menghapus sedikit-demi sedikit penilaian masyarakat tersebut. Perubahan ataupun transformasi lembaga pendidikan Islam sendiri terkadang memiliki faktor yang kompleks dan perlu pembenahan secara kontinu. Mujamil dalam Strategi pendidikan Islam mengungkapkan bahwa “ lembaga pendidikan Islam dihadapkan kepada permasalahan kompleks yang memebilit percepatan perkembangan dan kemajuannya. Masalah tersebut meliputi kelembagaan, kepemimpinan, keuangan, kepegawaian, dukungan masyarakat, konflik dan feodalisme.²⁰ Hal-hal tersebut dibutuhkan adanya transformasi terhadap lembaga pendidikan Islam secara kontinu dan berkesinambungan. Jika problem-problem di atas dapat diantisipasi setidaknya tujuan lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan pendidikan Islam akan terwujud. Transformasi dalam semua segi, segi transformasi organisasi, kepemimpinan dan tata kelola organisasinya. Berkaitan dengan hal tersebut Veithzal mengungkapkan tujuan umum pendidikan Islam ialah mewujudkan manusia sebagai hamba Allah, artinya pendidikan haruslah menjadikan seluruh manusia yang menghamba kepada Allah.²¹ Hemat penulis menghamba pada Allah dikandung maksud beribadah baik *mahdhoh* maupun *gahiru mahdhoh*, tidak hanya berkaitan dengan sholat, puasa, haji dan zakat tetapi lebih dari itu. Menurut Al Abrasyi dalam Fauzi tujuan akhir pendidikan Islam terdiri dari beberapa hal :

1. pembinaan akhlak
2. Menyiapkan anak didik untuk hidup di dunia dan akhirat.
3. Penguasaan ilmu
4. Dan memiliki ketrampilan bekerja dalam masyarakat.²²

Kepemimpinan bukan merupakan hal yang asing bagi masyarakat pendidikan Islam, dalam setiap lembaga pendidikan Islam akan selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjadi pioner dan mobilisator bagi lembaganya. Dari keterang di awal pembahasan pendidikan Islam menjadi sorotan dan citra yang ditangkap oleh publik bahwa *grid* nya berada di nomer dua dari institusi lain sungguh menyakitkan, belum lagi penambahan kurang memiliki ketrampilan dan lebih banyak mencetak agen pengangguran belum lagi kualitas serta belum mampu bersaing dengan lembaga lain. Maka butuh *by*

²⁰ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam* (Erlangga: Malang, 2013), i.

²¹ Veithzal Rivai, *Islamic Education management Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 58.

²² Veithzal Rivai, *Islamic Education management*, 59.

exen (tindakan konkrit) bahkan perubahan, *reeginering* terhadap pendidikan Islam menjadi bentuk yang baru, agaknya kepemimpinan transformatif berpeluang besar untuk merubah hal tersebut, walaupun membutuhkan proses dan waktu yang relatif panjang. Dari pembahasan sebelumnya karakteristik kepemimpinan transformational ada beberapa aspek yang penting dilakukan oleh pemimpin pendidikan Islam dalam mewujudkan transformasi organisasi, yaitu dengan: 1) menjadikan komponen organisasi pendidikan Islam sadar mengenai pentingnya suatu pekerjaan, 2) Memobilitasi komponen organisasi pendidikan Islam untuk lebih memprioritaskan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri, 3) mengefektifkan serta mengedepankan kebutuhan-kebutuhan komponen organisasi pendidikan Islam pada taraf yang lebih tinggi.²³ Jadi menjadi sebuah kewajiban jika pemimpin pendidikan Islam melakukan pembenahan-perubahan-dalam organisasi pendidikan Islam untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam sebagai bentuk jawaban dari “kepuasan” *stakeholders*.

Tinjauan Danim karena dalam transformasional melekat kata sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, permisalan mengubah potensial menjadin energi aktual atau motif berprestasi menjadi riil, yang semuanya bergerak dari status *quo* ke dinamisasi organisasi pendidikan Islam.²⁴ Pada tahap dan tataran ini, organisasi pendidikan Islam yang menggunakan gaya kepemimpinan Transformasional akan mempunyai karakteristik transparansi dan kerja sama yang seluruh komponen organisasi pendidikan Islam mempunyai kesamaan sistem, yakni pada pola gerak dan jalannya organisasi pendidikan Islam tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi kesadaran bersama. Mujamil Qomar berpendapat bahwa tersebut merevisi strategi-strategi konvensional menjadi strategi transformatif, dimana strategi ini akan memberdayakan potensi-potensi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam menjadi kekuatan yang andal dalam mengawal, mengantarkan dan mewujudkan keberhasilan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam, baik secara fisik maupun kualitasnya.²⁵ Hal tersebut merupakan tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi pendidikan Islam untuk membantu mewujudkan visi lembaga pendidikan Islam secara institusi dan visi pendidikan Islam secara etik-normatif. Oleh karena itu kepemimpinan transformatif memiliki keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek serta mempersiapkan sesuatu di masa yang akan datang untuk kepentingan pendidikan Islam sendiri. Menurut Baharuddin fungsi dari pemimpin transformasional di lembaga pendidikan Islam adalah memberikan pelayanan sebagai *katalisator* dari perubahan (*catalyst of change*) seorang pengawas. Lalu, pada saat bersamaan berfungsi sebagai seorang pengawas dari perubahan (*a controller of change*).²⁶ Jadi pemimpin transformasional mengiringi komponen

²³ Baharuddin, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan*, 223.

²⁴ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar*, 54.

²⁵ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam*, xviii.

²⁶ Baharuddin, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan*, 224.

pendidikan Islam untuk berusaha mengembangkan organisasi, visi dan misi organisasi pendidikan Islam dengan landasan budaya peningkatan mutu pendidikan Islam. Tentunya karakter-karakter tersebut harus sinergi dengan karakter dan sifat yang lain sehingga menjadi lebih kompleks dan menjadi satu kesatuan yang utuh.

Tujuan Prinsip Kepemimpinan Transformasional di LPI²⁷



Dengan ketujuh prinsip tersebut, kepemimpinan Transformasional di lembaga pendidikan Islam untuk terus mengawal dan menggiring komponen lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya ke arah *stage* pertumbuhan sentivitas pembinaan dan pengembangan organisasi pendidikan Islam, pengembangan visi pendidikan Islam secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan terhadap anggota atau staf lembaga pendidikan Islam dan membangun kultur peningkatan mutu di organisasi lembaga pendidikan Islam yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi lembaga.

D. Kesimpulan

Lembaga mengandung dua unsur: pertama adalah pranata yang mengandung arti norma atau sistem, kedua adalah bangunan. Konsep lembaga pendidikan Islam akan timbul bebrapa asumsi pemahaman tentang penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Ini disebabkan lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri sesuai dengan *core value* yang dikembangkan. Nilai-nilai inti yang menjadi ajaran Islam inilah yang akan mewarnai proses pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan Islam. Termasuk perilaku manajerialnya dalam mengelola lembaga pendidikan Islam harus senantiasa didasarkan pada ajaran-ajaran Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadis serta praktik-praktik keteladanan yang diberikan oleh para ulama dan pemimpin Islam. Perbedaan yang mendasar dalam kepemimpinan jenis ini adalah tingkat nilai-nilai moralitas dengan kepemimpinan yang lainnya. Dalam kepemimpinan Transformatif mencoba meningkatkan motivasi

²⁷ Ibid, 226.

pemimpin dan stafnya dalam posisi yang lebih tinggi untuk berusaha memotifasi secara penuh dalam mencapai cita-cita organisasi yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Termasuk mengantarkan dan mewujudkan keberhasilan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam, baik secara fisik maupun kualitasnya. Selain dengan 7 karakteristik yang dimiliki menjadikan kepemimpinan jenis ini memiliki ciri yang lain dari pada yang lainnya. Alasan Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam lembaga pendidikan pendidikan Islam, kepemimpinan jenis ini dipandang oleh beberapa pakar sangat sensitif untuk membangun organisasi, mengembangkan visi bersama, mendistribusikan dan membangun budaya sekolah yang tinggi yang diperlukan dalam upaya restrukturisasi di sekolah. Oleh sebab itu, dalam kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan Islam yang melekat padanya 7 karakteristik jika dikembangkan dalam lembaga pendidikan Islam akan terwujud sinergi yang baik dalam rangka merubah bentuk baru lembaga pendidikan Islam sehingga terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas. 7 karakteristik tersebut tentunya harus padu dengan prinsip-prinsip yang lainya sehingga lebih utuh dan kompleks dalam melakukan transform terhadap Lembaga pendidikan Islam. Selain itu pemimpin transformasional pada dasarnya menggiring organisasi pendidikan Islam pada bentuk pengembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Artinya, pemimpin memobilisasi organisasi dengan arah yang lebih baik berlandaskan pada paradigma pengembangan organisasi untuk membentuk organisasi yang secara terus-menerus beranjak dari *stage* satu ke stage yang lain dalam koridor peningkatan mutu pendidikan Islam.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2012.
- Danim Sudarman, *Menjadi Komunitas Pelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Daud Ali Moh, *Lembaga-Lembaga Islam di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Jaya, 1995.
- Dedikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi pertama*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu antropologi*, Jakarta: Aksara Baru, 1980.
- Mulyono, *Educational Leadership Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: UIN Malang, 2009.
- Mutohar Prim Masrokan, *Manajemen Mutu Sekolah Strategi peningkatan Mutu dan daya saing Lembaga Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Qomar Mujamil, *Strategi Pendidikan Islam*, Erlangga: Malang, 2013.
- Rahmi Sri, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Ilustrasi Dibidang Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Rivai Veithzal, *Islamic Education management Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014.

Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Indonesia Kelima*, New Jersey:Indek, 2001.