

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Lembaga Pendidikan Islam

Subhan*, Siti Rahmah Hayati, Muhammad

Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: 240403004.mhs@uinmataram.ac.id

Article History

Received : Desember 18th, 2024

Revised : January 19th, 2025

Accepted : February 05th, 2025

Abstract: Penelitian ini menyajikan tentang kepemimpinan transformasional dalam mengelola lembaga pendidikan Islam agar supaya memiliki keunggulan dan daya saing yang kuat, di tengah persaingan antara institusi pendidikan. Kajian tentang kepemimpinan memiliki keunikan sendiri, mengingat merupakan sosok yang kharismatik dan memiliki nilai spiritualitas tinggi bagi suatu komunitas masyarakat, yang harus memerankan peran ganda sebagai leader dan juga manager pada lembaga pendidikan yang dipimpinnya, yaitu pondok pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis library research. Teknik analisis datanya menggunakan analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; sebagai pemimpin yang transformatif dalam mengelola lembaga pendidikannya, khususnya pondok pesantren memiliki empat dimensi; Pertama, kepemimpinan kharismatik, di mana posisi dijadikan sebagai panutan oleh pengikutnya, kedua inspirational motivation, di mana seorang mampu menginspirasi dan memberi motivasi bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan pesantren, ketiga, intellectual stimulation yang mampu menumbuhkembangkan ide dan gagasan dari orang lain untuk memajukan lembaga pendidikan pesantren, keempat, individualized consideration, di mana seorang mau mendengarkan aspirasi dan masukan-masukan orang lain untuk pengembangan organisasi pendidikan yang dipimpinnya.

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Lembaga Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemimpin transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, inklusif, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam. Persoalan kepemimpinan menjadi menarik untuk selalu dikaji dalam setiap momen organisasi (Grisham, 2006), karena menyangkut pentingnya pengetahuan tentang konsep kepemimpinan dalam konsep Islam, terutama kepemimpinan lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan bertujuan untuk menentukan arah suatu kelompok, sehingga tercapainya sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kepemimpinan dalam hal ini dipahami sebagai suatu aktivitas dalam kegiatan organisasi yang menggunakan wewenang, pengaruh, dan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain dalam

aktivitas kependidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Syam, 2017).

Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin sangat mempengaruhi terhadap arah dan kebijakan dari system kepemimpinannya. (Guthrie & Ph, 2010). Pemimpin pendidikan Islam yang memiliki kemampuan mempengaruhi seluruh elemen yang ada dalam sebuah lembaga, akan lebih mudah mengarahkan dan *manage* anggota organisasinya ke arah tujuan yang ingin dicapai, karena pemimpin merupakan lokomotif dan motor penggerak bagi utama perbaikan hidup manusia dan organisasi. Dalam konteks keorganisasian, perlombaan untuk menjadi yang terbaik, terdepan, unggul merupakan fitrah manusia. Begitu juga dalam lembaga pendidikan Islam, di mana persaingannya bukan hanya dengan sekolah yang *nota benanya* sekolah umum, akan tetapi persaingannya dengan sesama lembaga pendidikan Islam yang ada. Sehingga masing-masing lembaga pendidikan dituntut untuk melakukan inovasi dalam memenangkan

persaingan tersebut. Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan penting untuk memajukan organisasi. Salah satu kepemimpinan yang sesuai dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional. Peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam harus dibarengi dengan tekad perubahan yang lebih baik. Dia tidak hanya berhenti pada tatanan rutinitas, akan tetapi perilaku inovasi terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam (Syam, 2017). Sementara itu, Afandi (2013) mengungkapkan bahwa fungsi kepemimpinan dalam pendidikan terletak pada dua aspek kemampuan, yaitu kemampuan manajerial (*managerial*) dan pemeliharaan (*maintenance*).

Selain itu, Syahrul (2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan keorganisasian, melakukan respon terhadap krisis dan menggunakan semua potensi organisasi dalam rangka pertumbuhan (*growth*) dan tercapainya tujuan organisasi, keyakinan yang kuat tentang cita-cita bersama, dan sinergi semua komponen di dalamnya. Kepemimpinan transformasional dalam hal ini diilustrasikan dengan suatu gaya atau model kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi anggota pada organisasinya, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional, Suyatminah (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kedisiplinan kerja guru. Murtiningsih (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan variabel kepercayaan dan variabel kepuasan kerja, memiliki peran sebagai variabel mediasi. Begitu juga Senny et al (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan islam memberikan motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual kepada bawahannya sehingga tugas yang diberikan dapat dicapai secara maksimal.

METODE

Beberapa metode yang dapat digunakan oleh pemimpin transformasional untuk mempengaruhi lembaga pendidikan Islam:

1. Menyusun Visi yang Jelas dan Menginspirasi:
 - a. Mendefinisikan visi yang jelas tentang masa depan lembaga.
 - b. Mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam visi tersebut.
 - c. Melibatkan seluruh anggota komunitas sekolah dalam merumuskan visi.
2. Membangun Budaya Organisasi yang Positif:
 - a. Menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati dan mendukung.
 - b. Mendorong kolaborasi dan inovasi.
 - c. Membudayakan pembelajaran sepanjang hayat.
3. Memberikan Inspirasi dan Motivasi:
 - a. Menjadi role model yang baik.
 - b. Mengkomunikasikan visi dengan cara yang menarik dan meyakinkan.
 - c. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi.
4. Merangsang Intelektual:
 - a. Mendorong pemikiran kritis dan kreatif.
 - b. Mendukung pengembangan profesional guru.
 - c. Memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengembangan.
5. Memberikan Perhatian Individual:
 - a. Mengetahui setiap anggota komunitas sekolah secara pribadi.
 - b. Memberikan dukungan dan mentoring.
 - c. Memfasilitasi pengembangan potensi masing-masing individu.

Contoh Penerapan dalam Pendidikan Islam:

1. Pembelajaran berbasis masalah: Mendorong siswa untuk mencari solusi atas permasalahan dunia nyata dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam.
2. Program mentoring: Menyambungkan siswa dengan mentor yang dapat memberikan bimbingan dan dukungan.
3. Kegiatan ekstrakurikuler yang beragam: Memfasilitasi pengembangan minat dan bakat siswa dalam berbagai bidang, seperti seni, olahraga, dan kegiatan sosial.
4. Kerjasama dengan komunitas: Membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat sekitar untuk memperkaya pengalaman belajar siswa.

Dampak Positif Kepemimpinan

Transformasional:

1. Peningkatan kualitas pembelajaran: Siswa menjadi lebih aktif, kreatif, dan kritis.
2. Peningkatan prestasi siswa: Hasil belajar siswa meningkat secara signifikan.
3. Peningkatan kepuasan kerja guru: Guru merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.
4. Peningkatan reputasi lembaga: Lembaga pendidikan Islam menjadi lebih dikenal dan dipercaya masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional terhadap lembaga pendidikan Islam.

Hasil Penelitian

Berbagai penelitian telah menunjukkan hasil yang konsisten mengenai dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap lembaga pendidikan Islam. Beberapa temuan umum meliputi:

- a. Peningkatan Kinerja Institusi:
 - Efisiensi: Proses kerja menjadi lebih efisien dan efektif.
 - Produktivitas: Produktivitas seluruh komponen lembaga meningkat.
 - Inovasi: Munculnya ide-ide baru dan terobosan dalam pembelajaran.
- b. Perkembangan Sumber Daya Manusia:
 - Motivasi: Meningkatnya motivasi dan semangat kerja guru dan staf.
 - Komitmen: Meningkatnya rasa memiliki dan komitmen terhadap lembaga.
 - Profesionalisme: Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik.
- c. Perkembangan Mutu Pendidikan:
 - Kualitas Pembelajaran: Meningkatnya kualitas pembelajaran yang lebih aktif, inovatif, dan berpusat pada siswa.
 - Prestasi Siswa: Meningkatnya prestasi akademik dan non-akademik siswa.
 - Relevansi: Kurikulum dan pembelajaran menjadi lebih relevan dengan kebutuhan zaman.
- d. Pengaruh terhadap Budaya Organisasi:
 - Positif: Terbentuknya budaya organisasi yang positif, kolaboratif, dan inovatif.
 - Nilai-nilai Islam: Terintegrasinya nilai-nilai Islam dalam seluruh aspek kehidupan lembaga.

Pembahasan

- a. Mengapa Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan?
 - Inspirasi dan Motivasi: Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh anggota lembaga untuk mencapai tujuan bersama.
 - Visi yang Jelas: Adanya visi yang jelas dan menginspirasi memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota lembaga.
 - Fokus pada Pengembangan Individu: Perhatian individu yang diberikan oleh pemimpin mendorong setiap anggota untuk mengembangkan potensi terbaiknya.
 - Budaya Belajar: Pemimpin transformasional menciptakan budaya belajar yang kondusif bagi inovasi dan pengembangan.
 - Kolaborasi: Pemimpin mendorong kolaborasi antara berbagai pihak di dalam dan di luar lembaga.
- b. Implikasi Praktis:
 - Pentingnya Pemilihan Pemimpin: Proses pemilihan pemimpin harus memperhatikan kompetensi dan karakter yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin transformasional.
 - Pengembangan Kompetensi Pemimpin: Pemimpin perlu terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan.
 - Dukungan Organisasi: Organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada pemimpin transformasional agar dapat menjalankan perannya secara efektif.
 - Partisipasi Seluruh Anggota: Keberhasilan kepemimpinan transformasional membutuhkan partisipasi aktif dari seluruh anggota lembaga.
- c. Tantangan:
 - Perubahan Budaya: Membangun budaya organisasi baru membutuhkan waktu dan kesabaran.
 - Resistensi Perubahan: Tidak semua anggota akan menerima perubahan dengan mudah.
 - Kurangnya Sumber Daya: Terbatasnya sumber daya dapat menghambat implementasi program-program transformasi.
- d. Solusi:

- Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang terbuka dan jujur sangat penting untuk mengatasi resistensi dan membangun dukungan.
- Pengembangan Kapasitas: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh anggota untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan.
- Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya: Mencari cara-cara kreatif untuk memanfaatkan sumber daya yang ada.

e. Konsep Pendidikan:

Kepemimpinan merupakan kajian yang sangat menarik untuk diteliti, mengingat banyaknya fenomena yang terjadi dalam aspek kepemimpinan, mulai dari karakter, budaya, social dan politik yang mengitarinya. Fenomena kepemimpinan yang terjadi di Indonesia, telah membuktikan tentang bagaimana kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar dan kuat terhadap tatanan kehidupan berpolitik dan bernegara.

Kepemimpinan dalam hal ini dimaknai sebagai suatu hubungan saling mempengaruhi, yang terjadi dalam suatu komunitas organisasi, yang diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Di samping itu, jika melihat rumus kepemimpinan yang diajukan oleh Blanchard Kneth and Hersey Paul, (1988), maka hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin tidak harus selalu berada dalam hubungan yang hirarkis. Hal ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan adalah suatu seni dalam kegiatan manajerial atau kemampuan untuk mengkoordinasikan, mempengaruhi, dan menggerakkan individu agar supaya timbul kerja sama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan bersama, yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam Islam, konsep tentang kepemimpinan telah dijelaskan dan diatur dala QS. *Al-Baqarah*: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”)

Secara umum, kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan atau kesiapan yang dimiliki oleh individu untuk dapat mendorong, mempengaruhi, menuntun, mengajak, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh tersebut, dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan (Freeman, 2010).

Soetopo (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengkoordinasikan segala kegiatan dalam suatu organisasi dan kelompok. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu pula untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang sungguh-sungguh tidak diperoleh semata-mata karena pengangkatan, melainkan suatu kehormatan yang diperoleh pemimpin berkat kecakapan-kecakapannya yang telah diperlihatkan dalam mengembangkan usaha-usaha bersama (Purwanto, 1991). Apabila dihubungkan dengan dunia pendidikan, pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki (Rohmat, 2010). Kepemimpinan dalam pendidikan dimaknai sebagai suatu proses mempengaruhi, mengarahkan, mengajak, mengkoordinasikan, dan membimbing orang yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan pendidikan, untuk mencapai tujuan bersama, tanpa adanya paksaan dan tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dan kondisi sosial kehidupan kelompok organisasi. Fungsi kepemimpinan yang harus ditunjukkan oleh pemimpin adalah menciptakan visi, misi dan rasa memiliki sebagai sebuah komunitas, membantu mengembangkan komitmen, menginspirasi kepercayaan, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, bertindak sebagai model dan menopang tim (Arifin, 2013). Kepemimpinan memiliki

fungsi untuk menggerakkan bawahan agar mau bertindak dan berbuat sesuatu guna menyukseskan program kerja yang telah ditentukan dan dirumuskan sebelumnya. Dalam hal ini, berhasil tidaknya suatu program dalam organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kompetensi dan kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokokkepemimpinannya, baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi kepemimpinan sebagai *leader* lebih menekankan pada interaksi manusiawi (*human interactions*) untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan. Sedangkan fungsi *manager* lebih terfokus pada upaya untuk mengatur dan menggerakkan orang lain (Mutohar, 2013).

Keunikan kajian ini menurut hemat penulis bahwa diskursus kepemimpinan pada umumnya selalu dihadapkan pada dua isu utama yaitu; pertama: sebagian orang menjadi pemimpin sedangkan yang lain menjadi pengikut; kedua: sebagian pemimpin berhasil sedangkan yang lain tidak atau gagal. Pada bagian pertama menghantarkan kita pada pengenalan kualitas karakteristik seseorang yang lebih menonjol dibandingkan orang lain. Sementara pada bagian kedua, secara sederhana merupakan kualitas seseorang dalam kemampuannya untuk menggerakkan seluruh potensi organisasi sehingga mampu untuk *survive* di tengah perubahan yang ada, bahkan mampu menjadi pemenang dalam setiap kompetisi persaingan. Singkatnya bahwa pemimpin menjadi pembeda dalam eksistensi dalam sebuah lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan analisis di atas, maka perananan kepemimpinan sangat jelas memiliki andil besar dalam memajukan sebuah lembaga atau keorganisasian. Semua hal itu harus dibarengi dengan peranan kepemimpinan yang mumpuni dalam banyak hal. Selain sebagai seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, tetapi juga harus dibarengan dengan inovasi perubahan kebijakan yang akan mampu memberikan perubahan yang positif.

f. Kepemimpinan Transformasional; Konsep Kepemimpinan Ideal

Faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawannya (Setiawan, 2015). Kepemimpinan pada hakikatnya adalah aktivitas atau kegiatan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan para karyawannya, dan juga membina kerja sama antara yang satu dengan yang lainnya, mengarahkan dan mendorong gairah dan motivasi kerja, sehingga dapat menimbulkan dan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Septyan, 2017). Gaya atau model yang ditunjukkan dan ditampilkan oleh pemimpin, dapat dimaknai sebagai suatu sikap, tingkah laku, gerakan, kesanggupan, kecakapan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Masaong (2011), gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin menunjukkan perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain guna mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh setiap pemimpin merupakan perilaku yang digunakan pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. (Munajat, 2013). Gaya atau model kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang memiliki visi dan misi ke depan, serta mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan yang ada, dan mampu mentransformasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi kepada individu-individu untuk kreatif, inovatif, dan berani serta bertanggungjawab untuk memimpin dan mengendalikan organisasi. Terlebih dalam membawa pembaharuan dalam organisasi yang beimplikasi pada peningkatan kinerja pada masing-masing individu (Widayati & Rahardjo, 2017).

Robbins (2015) menyatakan bahwa, “Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para

pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan menumbuhkan kepercayaan bagi pengikut, yang merupakan modal bagi tumbuh dan berkembangnya berbagi pengetahuan (Helmi & Arisudana, 2015). Yukl (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dimaknai sebagai suatu cara bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama (kerja team) dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Kepemimpinan transformasional meliputi interaksi atau hubungan yang intens antara pemimpin dan karyawannya dalam mengelola organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Hubungan yang baik dengan seluruh individu yang ada pada suatu organisasi, akan dapat mempengaruhi individu yang lain, agar mau melaksanakan perintah dan tugasnya dengan senang hati (Septyan et al., 2017). Melalui kepemimpinan transformasional tersebut, para pengikut merasakan kekaguman, kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Para pengikut akan termotivasi untuk melakukan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional membutuhkan dua hal pokok yaitu, pertama, adanya visi yang memungkinkan guru-guru memiliki perasaan terpanggil atau motif intrinsik sebagai pendidik. Motif intrinsik disini yang dimaksud adalah dorongan dari dalam diri seseorang. Apabila seseorang memiliki motif dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka pengaruh yang dihasilkan dalam pekerjaannya akan sangat besar. Namun, apabila motifnya tidak kuat, akan membuat seseorang tidak bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang guru memiliki motif intrinsik, maka dalam mendidik muridpun hasilnya akan maksimal, karena guru tahu apa yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Yang kedua adalah budaya sosial atau budaya organisasi, dimana kepala sekolah dan seluruh staf karyawan saling memperhatikan, saling memahami dan menghargai dan mempedulikan secara tulus (Senny et al., 2018). Kesuksesan pemimpin ditentukan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang dapat menunjang dalam keberhasilannya. Oleh karena itu, suatu tujuan akan tercapai dan berhasil, manakala

terjadi keharmonisan, interaksi positif dan saling mendukung antara yang satu yang lainnya. Di samping itu, keberhasilannya juga dipengaruhi oleh latar belakang pemimpin, seperti kedewasaan, karakter, motivasi diri, dan keluwesan dalam melakukan hubungan sosial dengan orang lain.

g. Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Islam

Sebagai pimpinan tertinggi di pondok pesantren, memiliki keunikan tersendiri dalam sistem kepemimpinannya. Istilah pada kontekskeIndonesiaan, tidak hanya bermakna sosok atau individu yang ahli dalam bidang agama, akan tetapi lebih dari itu. Jika ditinjau dari makna antropologis, adalah individu yang memiliki kelebihan dan mampu dalam segala tataran masalah kehidupan, sekaligus juga sebagai kontrol sosial. adalah sosok yang penuh dengan aura kharismatik yang sangat tinggi, serta menempati posisi agung (*high class*) dalam strata social, utamanya bagi umat Islam. Sehingga tidak heran jika segala yang diucapkan oleh, diyakini oleh masyarakatnya (*sami'na wa atho'na*). yang dikenal di Indonesia, merujuk kepada figur tertentu yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang memadai dalam ilmu-ilmu keIslaman, karena kemampuannya yang tidak diragukan lagi. Dalam struktur masyarakat Indonesia, figur memperoleh pengakuan akan posisi pentingnya di masyarakat (Yaqin, 2016). Sebagai pimpinan di pondok pesantren, merupakan sosok penting dan elemen sentral dalam kehidupan di pondok pesantren. Posisi ini tidak saja karena peran sebagai penyangga utama bagi kelangsungan sistem pendidikan di pondok pesantren, akan tetapi disebabkan karena sosok merupakan cerminan dari nilai kehidupan yang hidup di lingkungan komunitas santri.

Dalam diri terdapat beberapa kemampuan, diantaranya ia sebagai perancang (*arsitektur*), pendiri dan pengembang (*developer*), dan sekaligus sebagai seorang pemimpin dan pengelola (*leader dan manager*) pesantren (Mardiyah, 2013). sebagai pemimpin di pondok pesantren apabila ditinjau dari tugas dan fungsinya memiliki fenomena yang unik. Dikatakan unik, karena sebagai pemimpin tertinggi sebuah lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas menyusun dan

mendesain kurikulum, membuat tata tertib pelaksanaan program pendidikan, melakukan penilaian dan pengukuran, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat di sekitarnya, serta menjadi pemimpin masyarakat (Arifin, 1993).

Adanya pengaruh yang cukup besar ini mengindikasikan bahwa sosok pemimpin memiliki basis masa yang sangat banyak. Salah satu contoh adalah; sebagai tokoh agama yang banyak memberikan kontribusi dalam mengembangkan dan membangun masyarakat. Dalam kehidupan sosial, menjadi figure utama yang begitu disegani dan dijadikan sebagai tokoh sentral. Kepemimpinan kiai dalam pesantren sangat unik dari segi kekukuhannya pada ciri-ciri pra modern. Semisal pola hubungan antara pemimpin dan pengikut yang lebih berdasar pada sistem kepercayaan daripada hubungan *patron-client* pada masyarakat umumnya. Santri menerima kepemimpinan karena kepercayaan mereka pada konsep barokah yang didasarkan pada doktrin emanasi kaum sufi (Mardiyah, 2013). Dalam memimpin pesantrennya, tentunya dihadapkan pada perubahan sosial, kultur, ekonomi dan politik, sehingga memberikan dampak yang cukup besar bagi keberlangsungan pendidikan di pesantren. Oleh karena itu, untuk menghadapi perubahan-perubahan lingkungan internal dan eksternal yang sulit diramalkan di pondok pesantren, maka diperlukan pemimpin masa depan yang visioner dan transformatif.

Kepemimpinan transformatif dalam hal ini dipahami sebagai suatu aktivitas di mana pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi bawahannya, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada bawahannya (Septyan et al., 2017). Dalam memerankan kepemimpinan transformatif, sebagai pimpinan pesantren memberikan stimulasi kepada para pengurus dan santri untuk menjalankan perannya sebaik mungkin, baik sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memanager pesantren dan santri, maupun dalam menjalankan tugas sebagai santri yang harus belajar dengan sungguh-sungguh.

h sebagai pemimpin yang transformatif dalam mengelola pesantrennya, setidaknya

melaksanakan empat dimensi kepemimpinan transformasional, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Yukl (2015), yaitu;

- i. **Pertama**, karismatik yang digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya. Dalam hal ini, adalah sosok yang dipandang memiliki kelebihan dan dianggap superior dalam bidang agama oleh masyarakat sekitarnya, sehingga beliau diangkat sebagai tokoh yang mampu untuk memberikan petunjuk dan siraman rohani kepada masyarakat di sekitarnya. Melalui kharisma yang dimiliki dan melekat pada dirinya, dijadikan sebagai pemimpin atau imam dalam bidang *'ubûdiyyah* (keagamaan) dan sering diminta pendapat dan kehadirannya untuk menyelesaikan problematika yang dihadapi dan menimpa masyarakat. Rutinitas ini semakin memperkuat posisi dan peran dalam kehidupan masyarakat, sebab kehadirannya diyakini akan membawa berkah dan ketenangan dalam komunitasnya. Misalnya, banyak yang diminta untuk mengobati orang sakit, memberikan nasehat spiritual, diminta do'a untuk melariskan barang dagangan, memberikan ceramah agama, dan lain sebagainya. Kharisma sangat diakui oleh masyarakat, karena dia dipandang memiliki kelebihan, kemantapan moral dan kecerdasan spiritual yang melahirkan model kepribadian (Susanto, 2017), sehingga mampu menjadi magnet bagi para pengikutnya.
- j. **Kedua**, *inspirational motivation* yang digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas dari seluruh pengikutnya, baik untuk mendapatkan ketenangan lahiriah maupun ketenangan batiniah. Dalam aspek ini pula, mampu menunjukkan komitmennya terhadap apa yang telah disampaikan kepada seluruh pengikutnya dan mampu menggugah spirit pengikutnya melalui penumbuhan optimism dan antusiasme.
- k. **Ketiga**, *intellectual stimulation* digambarkan sebagai perilaku pemimpin dalam menumbuh kembangkan ide-ide baru dari bawahannya, memberikan solusi

yang inovatif dan kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang ada dan dihadapi oleh bawahannya.

1. **Keempat, individualized consideration**, yang dimana diposisikan dengan seorang pemimpin yang mau mendengarkan aspirasi dan masukan-masukan orang lain.

Kepemimpinan transformasional yang ditampilkan dan tunjukkan oleh, akan mampu mengajak para bawahannya untuk melakukan tugas-tugas mereka melebihi dari kepentingan mereka sendiri, demi kepentingan pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar (Podungge, 2018). Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati (Senny et al., 2018). Dengan diterapkan kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinanya.

- m. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Lembaga Pendidikan Islam:

1. Peningkatan Motivasi dan Kinerja: Pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi guru dan staf dengan menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan, dan menghargai kontribusi mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.
2. Pengembangan Budaya Organisasi yang Positif: Kepemimpinan transformasional dapat membangun budaya organisasi yang positif, di mana semua anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan lembaga. Budaya yang positif ini akan mendorong inovasi dan kreativitas.
3. Peningkatan Kualitas Pendidikan: Pemimpin transformasional mendorong guru untuk terus mengembangkan diri dan mengadopsi metode pembelajaran yang inovatif. Hal ini akan meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan kepada siswa.
4. Peningkatan Adaptabilitas terhadap

Perubahan: Dalam dunia yang terus berubah, pemimpin transformasional mampu mendorong lembaga untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru.

5. Penguatan Nilai-Nilai Islam: Pemimpin transformasional dapat mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam kepemimpinannya, sehingga lembaga pendidikan Islam dapat menjadi contoh yang baik bagi masyarakat.

- n. Komponen Kepemimpinan

Transformasional:

1. Idealized Influence: Pemimpin menjadi role model yang menginspirasi dan diikuti oleh pengikutnya.
2. Inspirational Motivation: Pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.
3. Intellectual Stimulation: Pemimpin mendorong pemikiran kritis dan inovatif di kalangan pengikutnya.
4. Individualized Consideration: Pemimpin memberikan perhatian individu kepada setiap anggota tim dan mendukung perkembangan mereka.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan lembaga pendidikan Islam. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, lembaga pendidikan Islam dapat menjadi lebih inovatif, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam perjalanannya, sebagai pimpinan tertinggi di pondok pesantren, memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk dan membangun karakter peserta didik yang baik dan unggul, sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan Indonesia. yang telah mampu membawa tatanan sosial masyarakat Indonesia ke ranah yang lebih tinggi, membuktikan bahwa sosok memiliki dimensi lain yang tidak dimiliki oleh kepemimpinan formil pada umumnya. *Karismatik trend*, juga *patrenialis style* tentunya mampu menjawab persoalan kepemimpinan seorang. Berangkat dari hal tersebut, tentu harapan kepemimpinan yang memiliki visi dan misi untuk memajukan lembaga pendidikan Islam benar-benar

diharapkan kontribusinya, khususnya dalam menjaga nilai-nilai religious yang berkembang di masyarakat, melalui konsep *amar ma'ruf wa nahi munkar*. Selain itu, seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam juga harus mampu berinovasi dan melakukan transformasi kelembagaan agar supaya dapat eksis dan unggul di tengah persaingan antara lembaga pendidikan yang ada. Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan lembaga pendidikan Islam. Dengan menerapkan metode-metode yang telah disebutkan di atas, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi pengembangan potensi siswa dan guru, serta berkontribusi pada kemajuan masyarakat. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada komitmen pemimpin, dukungan organisasi, dan partisipasi aktif seluruh anggota lembaga.

REFERENSI

- Abd. Kadim Masaong, & A. A. T. (2011). *Kepemimpinan Multi Intelligens (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilang*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Insania*, 18(1), 95–105. *Al-Ta'dib*, 12(2), 49–69.
- Arifin, V. R. & A. (2013). *Islamic Leadership; Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Blanchard Kneth & Hersey Paul. (1988). *Management of Organization Behavior*. dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Freeman, G. T. (2010). Spirituality and Servant Leadership: A Conceptual Model and Research Proposal. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1), 120–130.
- Grisham, T. (2006). Cross-cultural leadership in construction. *Proceedings of the International Conference on Construction Culture, Innovation, and Management, Dubai, UAE*, 26–29.
- Guthrie, K. L., & Ph, D. (2010). Creating Meaningful Environments for Leadership Education. *Journal of Leadership Education*, 9(2), 50–57.
- Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi (Yogyakarta)*, 36(2), 95–105. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7888>
- Munajat, N. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah
- Murtiningsih. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 54–66.
- Mutohar, P. M. (2013). *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 56. <https://doi.org/10.32662/gj pads.v1i1.179>
- Purwanto, N. (1991). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto:
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>
- Septyan, F. B., Musadieq, M. Al, & Mochammad Djudi Mukzam. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Cv. Jade Indoprata Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article>
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *eJ - U R N a L I L M U M a N a J E M E N M A G I S T R A*, 1(1), 31–41.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. STAIN Press.
- Stephen P. Robbins, & T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanto, E. (2017). Kepemimpinan Kharismatik dalam Perspektif Masyarakat Madura. *Karsa*, 11(1), 30–40.
- Suyatminah, S. (2013). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS se-Kecamatan Bantul. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 2(2), 87. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v2i2.2575>
- Syahrul (2015). Kepemimpinan dan Inovasi lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putera Sulawesi Tenggara). *Jurnal Al-Ta'dib*, 8(1), 82–100.
- Syam, A. R. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu Dalam Pendidikan Islam.
- Widayati, C., & Rahardjo, T. H. (2017). Widayati, Rahardjo dan Febriyanti: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485.
- Yaqin, N. (2016). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Studi Islam*, 3(2), 93–105.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.