

POLARISASI TAHAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF PENDIDIKAN ISLAM

Muhamad Fatih Rusydi Syadzili

Sekolah Tinggi Agama Islam Ihyaul Ulum Gresik
fatihmuhammad17@gmail.com

Abstract :

The purpose of writing this article is to find out the polarization of the stages of leadership that are appropriate to be applied in educational institutions. The current problem of Indonesian education is that the quality is not optimal and evenly distributed. The method and type of data collection in this study is library research by collecting books, journals and the results of previous studies that support the research theme, including literature on leadership which includes transformational, Islamic Education and objective leadership models. The results of this study show that the leadership variables are the most important and urgent variables in an effort to create / realize quality education.

Key Words: *Leadership Models; Transformational; Islamic Education*

Abstrak :

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui polarisasi tahapan kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan di lembaga pendidikan. Masalah pendidikan Indonesia saat ini adalah kualitasnya tidak optimal dan merata. Metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan buku, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung tema penelitian, termasuk literatur tentang kepemimpinan yang meliputi model

transformasional, Pendidikan Islam dan model kepemimpinan objektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling penting dan mendesak dalam upaya menciptakan / mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci : *Model Kepemimpinan, Transformasional; Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang terdapat dalam realita kehidupan ini, keberadaannya selalu mengalami perubahan yang signifikan. Keberadaan kepemimpinan selalu menjadi pembahasan yang tiada habisnya, karena terdapatnya isu yang amat menarik untuk dilakukan pendiskusian (Fauzi & Muali, 2018). Ragam isu tersebut bisa kita dapatkan dalam lingkup dunia bisnis, organisasi maupun lembaga pendidikan. Terdapatnya *industry literature manajemen populer*, menciptakan ragam topik dengan rating tertinggi rasio kemunculannya seperti yang kita temukan dalam kepemimpinan adalah keefektifan dan kiat yang tepat ketika menjadi pemimpin berkharisma, topik ini akan selalu menjadi trending karena banyak hal yang kerap dilakukan oleh peneliti dengan apa itu makna kepemimpinan berkharisma. Hal ini menandakan bahwasanya semua yang terdapat dalam literatur akademik tentang kepemimpinan akan menjadi topik terhangat.

Ironis sekali ketika kita melakukan pengamatan yang berkaitan tentang kepemimpinan, bagi Burns keberadaan kepemimpinan merupakan salah satu topik yang banyak sekali dilakukan pengamatan dan terdapat pula satu titik simpul bahwa fenomena kepemimpinan merupakan salah terma yang paling sedikit dipahami. Hal ini menandakan bahwa perkembangan akan definisi yang terdapat dalam rumusan konsep kepemimpinan nampak sekali perbedaannya. Sebagaimana ujaran Stogdill berkaitan atas kepemimpinan yang didalamnya terdapat beberapa pendefinisian dengan jumlah yang hampir sama banyaknya dengan jumlah peneliti yang sedang melakukan pendefinisian akan kepemimpinan.

Berdasar pemaparan Kotler akan kepemimpinan (Fred, 2011) sebagaimana berikut:

“The leadership process involves (a) developing a vision for the organization; (b) aligning people with that vision through communication; and (c) motivating people to action through empowerment and through basic need fulfillment. The leadership process creates uncertainty and change in the organization”.

Definisi yang terdapat diatas, memperlihatkan bahwasanya keberadaan kepemimpinan sangat penting dalam melakukan pengawalan terhadap kemajuan suatu organisasi dengan kondisi yang kerap mengalami perubahan tanpa menentu.

Pengawasan ini bermaksud untuk menciptakan suasana yang kondusif dan stabil dalam tubuh organisasi, supaya dalam proses menjalankan organisasi tidak mengalami suatu permasalahan. Banyak organisasi yang mengalami kemunduran tatkala proses pengawasan tidak berjalan dengan baik. Sebagaimana analisis Lawler tentang kepemimpinan, bahwa perubahan yang tidak menentu dalam suatu organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang bisa melakukan suatu antisipasi terhadap perubahan dengan pengetahuan yang komprehensif dalam mentransformasikan perubahan organisasi (Lawler, 2007).

Sosok kepemimpinan yang tampaknya mampu menjawab analisis Lawler tentang kemampuan melakukan pengelolaan perubahan terhadap kondisi yang sedang berlangsung atas suatu organisasi adalah model kepemimpinan transformasional yang keberadaannya berdasarkan visi dan pemberdayaan yang telah menunjukkan efek positif.

Kita akan menemukan ragam istilah yang didalamnya terdapat banyak kerancuan, sebagaimana yang dipergunakan oleh beberapa ilmuwan dalam istilah administrasi, manajemen, dan kepemimpinan. Pemahaman yang menunjukkan akan suatu perbedaan terhadap ketiga istilah diatas, yakni terdapatnya kemudahan dalam peningkatan kualitas kepemimpinan, pengimplementasian

dengan transformasi organisasional yang dilakukan secara signifikan.

Kegunaan kepemimpinan transformasional sendiri dalam konteks umum secara luas ternyata masih mengalami perdebatan yang kompleks dan banyak ilmuwan dari administrasi publik yang mengemukakan pendapatnya bahwa konteks organisasi yang bersifat publik dengan hal ukuran dan struktur, akan membuat kondisi kepemimpinan transformasional semakin sulit atau bahkan tidak etis untuk diterapkan (Susanne, 2011)

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi dan kepuasan kerja serta mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran (Hefniy, 2016).

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja

dan memotivasi bawahan (Gary, 1997). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan juga merupakan sebuah proses mempengaruhi, yaitu mempengaruhi interpolasi mengenai peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerjasama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Yukl, 1998).

Beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Hemphill & Coons yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah sikap pribadi yang memimpin pelaksanaan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hemphill, John K., dan Coons, Alvin E, 1957). Lebih lanjut dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch, Charles F. dan Behling, Orlando, 1984). Berkaitan dengan kepemimpinan akan terdapat kemampuan mempengaruhi, karena kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung

melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu.

Kesepakatan akan arti pentingnya karakteristik masih belum terdapat satu kata kesepahaman antar pakar kependidikan dan berkaitan mengenai apa itu arti sumber daya manusia yang ada pada diri kepemimpinan dalam lingkup dunia manajemen. Sekumpulan pakar melakukan kesefahaman mengenai kepemimpinan yang diartikan didalamnya bahwa ada suatu faktor terpenting dalam kehidupan organisasi bahwa tujuan dilaksanakan kepemimpinan adalah untuk mengatasi segala hal rintangan. Kelompok ini cenderung memaknai kepemimpinan sebagai bagian dari kualitas pribadi yang diidentifikasi secara jelas dan detail (seperti visi, inteligensia, kharisma, keuletan, inovasi dan sebagainya) yang hanya dimiliki oleh beberapa orang saja.

Sementara itu, kelompok lainnya berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dipahami bukan sebagai serangkaian dari kualitas individual, akan tetapi sebagai fenomena relasional. Pemimpin akan dapat menjadi pemimpin yang baik, manakal tindakannya sesuai dan selaras dengan persepsi dari pihak lain mengenai kepemimpinan yang baik, pihak lain tersebut bersedia untuk mengakui mereka sebagai pemimpinnya. Seseorang akan kehilangan statusnya sebagai pemimpin, apabila ia ditinggalkan oleh pengikutnya. Berdasarkan hal tersebut, yang perlu

dipahami bukan saja dalam aspek kepemimpinan, akan tetapi juga *followership* (yaitu para pengikut), mengapa mereka mau dipimpin dan dalam situasi apa mereka bersedia dipimpin).

Selain itu, ada pula yang berargumen bahwa kepemimpinan lebih merupakan *state of mind* (konsepsi social dan psikologis imajiner) dari realitas obyektif. Mereka berargumen bahwa "*leader are neither born nor developed, they are merely invented*". Proses mengidentifikasi seseorang sebagai pemimpin yang efektif hanya berlaku selama atau setelah ia menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang dipersepsikan sebagai "*leader like behaviours*".

1. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional

Pendekatan kepemimpinan transformasional awalnya digagas oleh Burns yang membedakan 2 jenis kepemimpinan yaitu Kepemimpinan Transaksional dan lawannya yaitu Kepemimpinan Transformasional. Pemimpin bercorak transaksional yaitu mereka yang memimpin lewat pertukaran sosial sedangkan pemimpin bercorak transformasional ialah mereka yang merangsang dan mampu menginspirasi pengikutnya, baik dalam mencapai sesuatu yang tidak biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya sendiri.

Bass mengaplikasikan dan mengimplementasikan konsep kepemimpinan transformasional dan

transaksional ini ke dalam organisasi bisnis/profit. Jika seorang pemimpin organisasi memberikan penghargaan kepada karyawannya atas apresiasi, ini merupakan gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung ke arah pengembangan skill dan antusias para pengikut. Kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari gaya kepemimpinan dipahami sebagai proses saling meningkatkan hubungan antara pemimpin dan yang dipimpinnya ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih dari apa yang mereka bisa dalam rangka untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya serta selalu memperhatikan untuk memenuhi segala kebutuhan para karyawannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi kepada para karyawan untuk berkomitmen kepada visi dan misi perusahaan (Bass, Bernard M., dan Riggio, Ronald E, 2006).

Pada dasarnya, kepemimpinan transformasional sering dipahami memiliki “pengikut” dengan komitmen yang tinggi. Inilah yang menyebabkan mereka menjadi

follower setia, sukarela dan tanpa paksaan maupun ancaman seperti pada kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional dalam praktiknya, tidak hanya terkait dengan perjanjian antara seorang pemimpin dengan karyawan atau pemenuhan kebutuhan karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan ini memberikan pengaruh pada kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya, bagaimana persepsi mereka terhadap pemimpin dan kapabilitasnya. Dengan demikian sangat jelas terlihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan terhadap peningkatan komitmen karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengatasi keterbatasan yang ada pada teori kepemimpinan sebelumnya dengan menyediakan pandangan dan ide secara menyeluruh dari kepemimpinan. Pendekatan ini menggambarkan berbagai proses kepemimpinan mulai dari bagaimana cara pemimpin mempengaruhi karyawannya, dan upaya untuk menyampaikan visi dan misi perusahaan kepada para karyawan sehingga mereka mengerti apa yang yang seharusnya karyawan lakukan. Pemimpin dan pengikutnya terikat dalam satu proses transformasi yang mana keterikatan ini digunakan untuk menghadapi persaingan global yang tidak dibatasi oleh budaya atau bahkan politik.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yang menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin transformasional dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin yaitu terdiri dari:

a. *Idealized Influence (attributes),*

Idealized influence attributes terjadi saat para pengikut dari seorang pemimpin mencari serta meniru perilaku seorang pemimpin yang terpercaya dan memiliki sebuah visi dan misi yang akan dicapainya. Sedangkan pada *idealized influence behaviour* mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang memiliki kharisma dan membuat para karyawan menjadi pengikutnya dengan sukarela. Para pengikut tersebut memiliki tingkat kepercayaan dan loyalitas yang tinggi kepada pemimpinnya, karena seorang pemimpin transformasional tidak mengandalkan jabatan, wewenang, dan aturan yang ada tetapi seorang pemimpin transformasional mengandalkan keyakinan dan kepercayaan para pengikutnya yang berhasil ia bangun.

b. *Inspirational Motivation*

Inspirational motivation menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional berperilaku dengan memberikan motivasi dan menjadi inspirasi

bagi orang-orang disekitarnya. Terdapat beberapa hal seperti prestasi pribadi, komunikasi, dan pengaruh dari model-model kepemimpinan lainnya yang menjadikan seorang pemimpin berpotensi untuk mampu menjadi inspirasi. Potensi tersebut juga dapat diwujudkan melalui faktor kepemimpinan transformasional yang lain yaitu individual consideration dan intellectual stimulation ketika seseorang berada pada posisi pemimpin. Perilaku pemimpin pada faktor ini akan semakin kuat ketika seorang pemimpin mampu membuat para pengikutnya merasa dihargai, percaya diri, dan yakin bahwa pemimpin mereka mampu mengatasi masalah yang dihadapi para pengikutnya. Serta mampu membuat para pengikutnya bekerja keras, selalu optimis dalam menghadapi masalah, dan mengurangi beban kerja para pengikutnya dengan menerapkan sistem kerja yang lebih kreatif dan efektif.

c. *Intellectual Stimulation*

Intellectual stimulation ini terbentuk di saat para pemimpin mendorong dan memotivasi para pengikutnya untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai macam persoalan kerja dengan mempertimbangkan masukan dan pendapat dari para pengikutnya dan

melakukan pendekatan-pendekatan dalam berbagai macam situasi. Faktor ini juga sering terjadi di saat seorang pemimpin meminta pengikutnya untuk memberikan masukan dan solusi alternatif terhadap berbagai problematika kerja dan tantangan yang ada. Adapun manfaat paling penting dari penerapan gaya kepemimpinan ini adalah, para pengikut tidak menolak pengembangan diri yang akan dilakukan serta adanya peningkatan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

d. *Individual Consideration*

Individual consideration terjadi manakal seorang pemimpin melakukan pendekatan personal kepada pengikutnya dalam rangka mensosialisasikan visi dan misi organisasi serta pengembangan *skill* para pengikutnya. Seorang pemimpin pada umumnya memperlakukan para pengikutnya sebagai individu dan memperhatikan kebutuhan para pengikutnya. Pemimpin seperti ini mau untuk saling berbagi dan mendengarkan para pengikutnya untuk membangun rasa percaya diri, dan menaruh perhatian pada pertumbuhan dan perkembangan *skill* para pengikutnya. Pemimpin yang memiliki faktor *individual consideration* ini berusaha menjadi pemimpin, guru, dan penasehat bagi para pengikutnya dengan mengartikulasikan

nilai harapan yang tinggi kepada para pengikutnya. pemimpin juga mengajarkan untuk menjadi mandiri dan berkomitmen tinggi dalam mencapai tujuan serta memberikan pandangan optimis yang dapat dicapai di masa yang akan datang (Mulyasa, 2002).

Dalam Komitmen terdapat konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa adanya komitmen, pemimpin akan sulit untuk mengharapkan partisipasi aktif dari karyawannya yang ada. Komitmen bukanlah sesuatu yang hadir begitu saja, akan tetapi komitmen harus dilahirkan dan dibangun.

Begitu juga dalam lembaga pendidikan, keberadaan pemimpin diharapkan mampu membawa lembaga pendidikannya ke arah yang berkualitas dan efektif (Rusydi, 2018). Oleh sebab itu, komitmen harus dipelihara dengan baik agar tetap tumbuh dan eksis dari para pelaksana lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka (*library reseach*) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, diantaranya literatur tentang kepemimpinan yang mencakup model kepemimpinan transformasional, visioner

dan situasional. *Library research* menginterpretasikan data secara deskripsi analisis. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis. Tahapan dimulai dengan melakukan reduksi data dari sumber kepustakaan, kemudian mengorganisasi dan memaparkan data, melakukan verifikasi kemudian diakhiri dengan menyimpulkan data untuk menjawab rumusan masalah (Masrukhin, 2015).

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Kepemimpinan transformasional merupakan proses yang didalamnya akan menciptakan suatu kerjasama antara pemimpin dan pengikut. Kehadiran mereka nantinya akan menciptakan suatu sikap yang saling memberikan suatu solusi berupa ide yang konstruktif berkaitan dengan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam suatu budaya organisasi (Rohmat, 2010). Hal ini menandakan bahwa dalam diri ada suatu paradigma yang mampu memberikan semangat untuk mengajak seluruh staf dalam merealisasikan cita-cita serta nilai-nilai moral seperti keadilan, kemerdekaan, dan kemanusiaan tanpa kebencian, sehingga kepemimpinan transformasional dapat dilakukan oleh siapa pun dalam semua tingkatan organisasi.

Pemimpin yang diuraikan diatas menandakan bahwa dalam diri seorang pemimpin terdapat suatu jiwa

transformatif yang bisa memberikan beberapa indikator seperti: bagaimana jiwa yang bisa melakukan pembaharuan, adanya pemberian keteladanan, pemberian dorongan dalam hal produktifitas yang terdapat dalam diri bawahan, harmonisasi dalam lingkungan kerja, pemberdayaan dalam wilayah tingkat bawahan, adanya tindakan yang berdasar atas dasar sistem nilai, peningkatan kemampuan yang berlangsung secara terus menerus, dan terdapatnya kemampuan dalam menghadapi suatu situasi yang rumit.

Pemimpin transformasional yang terdapat dalam lembaga pendidikan islam berarti menciptakan suatu bagian dari kepemimpinan islami yang mampu berbicara tentang kebenaran, terdapatnya sikap dalam diri pemimpin islam yang rendah hati, keberanian, adanya kesamaan dengan orang lain tentang kedudukan yang sama akan posisi jabatan dalam dirinya, dan mampu menciptakan suatu ajakan untuk bersatu dalam memperjuangkan suatu perubahan dari suatu stagnasisasi sebuah lembaga atau organisasi islam menuju perubahan yang mampu memberikan suatu kemenangan hati pikiran dan emosi dengan tanpa suatu perilaku intimidasi pada setiap individu anggota organisasi.

Kehadiran figur kepemimpinan transformational dalam diri kepala sekolah mendakan kepala sekolah mempunyai kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah, dan kemampuan ini sangat penting (Hadiyanto,

2004). Dikarenakan kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Sudarwan Danim, 2005). Transformasional yang ada guna memaknai beberapa sifat yang mampu mengubah sesuatu yang ada menjadi bentuk lain, sebagaimana pengubahan suatu energi yang potensial menjadi energi aktual yang berprestasi serta menjadi prestasi riil.

Kepemimpinan transformasional sebagai suatu kemampuan dari seorang pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya dengan perantara melalui orang lain guna menjalankan transformasi yang ada secara optimal sebagai sumber daya organisasi dalam rangka menciptakan suatu capaian dalam menuju tujuan yang bermakna agar sesuai dengan pemwujudan target capaian yang sudah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud diatas adalah terdapatnya pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dana, dan faktor-faktor keorganisasian.

Keberadaan kepemimpinan dalam diri manusia di dunia ini, karena telah menjadi fitrah manusia, yakni

manusia selain sebagai makhluk individu manusia juga sebagai makhluk sosial yang mana kehadiran dirinya amat dibutuhkan oleh orang lain juga. Sehingga berkaitan dengan kondisi ini, keberadaan manusia di masyarakat amat berarti dan pada gilirannya nanti juga dikehendaki adanya kepemimpinan didalam lingkup masyarakat. Sebagaimana pemaparan Ali Syariati, bahwa secara sosiologi keberadaan masyarakat dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain, hal ini menandakan bahwa ketiadaan kepemimpinan akan menjadi suatu sumber permasalahan dalam lingkup kehidupan manusia (Imamah, 1989).

Kepemimpinan transformasional dalam sosok kepemimpinan lembaga pendidikan diharapkan mampu membangun suatu perubahan yang terdapat dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam pemberdayaan dari seluruh komunitas sekolah melalui terbentuknya komunikasi yang terarah.

Salah satu faktor dominan yang sangat sangat menentukan keberhasilan pendidikan adalah kesuksesan dalam proses pembelajaran (Wahid, Muali, & Putri, 2018), sebab di dalam proses pembelajaran itulah terjadinya proses internalisasi nilai-nilai dan pewarisan budaya maupun norma-norma secara langsung (Rusydi, 2018).

Hal ini diharapkan bisa menciptakan para pengikut yang mampu bekerja dengan energik dan terfokus, sehingga

pengajaran dan pembelajaran yang terdapat dalam lembaga pendidikan menjadi kondusif, dan kepemimpinan seperti ini bersifat kepemimpinan yang transformatif bagi setiap orang.

Kepemimpinan transformasional menggiring Sumber Daya Manusia yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitifitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah (Wahjosumidjo, 2008).

Kekuatan yang efektif dalam menjalankan pengelolaan lembaga pendidikan adalah adanya peran yang bertanggung jawab dalam menghadapi ragam perubahan sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa perilaku pimpinan lembaga pendidikan diharapkan mampu melakukan suatu aktivitas yang keberadaannya hadir sebagai suatu prakarsa pemikiran baru yang terjadi dalam proses interaksi di lingkungan sekolah serta perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Kunci keberhasilan pimpinan sekolah bergantung bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam memosisikan dirinya sebagai komunikator serta guru yang

baik, penumbuhan kecakapan secara teknis, keterampilannya dalam bersosialisasi secara manusiawi, kemampuan menjadi motivator yang baik, adanya kemampuan pelaksanaan terhadap pengendalian (pengawasan dan kontrol) dalam lembaga, penghargaan akan persamaan hak, pembagian waktu yang baik, kepedulian terhadap bawahannya dengan baik, mampu menerapkan dirinya agar cekatan serta kesabarannya dalam menyelesaikan tugas, keberanian dalam melakukan introspeksi diri, konsistensi, adanya keterbukaan, serta menjadikan dirinya yang berjati diri tinggi.

Menurut Qomar (2007), 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. Keharusan untuk mengukur/ mengevaluasi diri sendiri, dan 5. Harus menjadi teladan terlebih dahulu sebelum mengatakan sesuatu.

Literatur yang terdapat dalam suatu reformasi lembaga pendidikan sejak tahun 80-90 an hingga dewasa ini adalah adanya petunjuk suatu kepemimpinan yang mampu menempati urutan tertinggi dalam daftar kepemimpinan sebagai faktor kondisional sebagai pendorong perubahan-perubahan di lembaga pendidikan, sehingga keberadaan kepemimpinan bisa menjadi metamorfosis lembaga

pendidikan dalam menuju kultur akademis yang lebih ideal. Sebagaimana madrasah dihadirkan sebagai lembaga pendidikan yang berafiliasi dalam keagamaan islam. Kepemimpinan yang terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dalam lembaga pendidikan islam (madrasah) yang mempunyai peran vital guna memajukan sebuah madrasah. Sesuai dengan pemaparan tersebut, maka kepala madrasah dianjurkan mampu melaksanakan kewenangan serta otoritas tertinggi dalam menjalankan organisasi. Kewenangan ini merupakan fungsi yang mampu memberikan aliran perintah yang jelas kepada seluruh staf, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan tugas masing-masing.

Kepemimpinan lembaga pendidikan islam diharapkan mampu melakukan proses transformasi dalam kepemimpinannya, hal ini berarti diharapkan ada perubahan suatu potensi dalam institusinya menjadi energi yang mampu meningkatkan mutu proses dan hasil belajar peserta didik. Kemampuan kepemimpinan transformasional dalam diri pemimpin lembaga pendidikan islam diharapkan mampu memberdayakan bawahan atau staf yang ada di lembaganya menuju tujuan secara bersama-sama sebagaimana yang diinginkan. Kemampuan seorang pemimpin akan mampu meningkatkan kualitas organisasi secara terus-menerus.

Mengingat bahwa bidang pendidikan berbeda dengan bidang lain dalam hal adanya untung rugi secara materi maka harus ada unsur berbeda untuk menjalankan kegiatan di bidang ini. Oleh karena itu kehadiran sosok transformasional dalam bidang pendidikan memang harus menjadi sebuah keniscayaan agar lembaga pendidikan mampu mencapai hasil maksimal. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan diartikan sebagai kegiatan seorang pemimpin pada satu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan bersama, tanpa adanya kepemimpinan maka proses pembelajaran tak akan berjalan dengan baik (Umiarso, 2011).

Sesuai dengan makna kepemimpinan dunia pendidikan, lembaga pendidikan membutuhkan kehadiran pemimpin. Dikarenakan maju mundurnya lembaga bergantung dengan kondisi pemimpin, semakin pemimpin bagus maka kualitas lembaga akan berlangsung bagus juga. Sebagaimana pembentukan perangkat pembelajaran yang baik, keberlangsungannya juga sesuai dengan kualitas guru yang menyusunnya dan ini semua akan terwujud jika pemimpinnya mau mengerti dan melakukan terhadap perubahan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan lembaga pendidikan diharapkan memiliki kemampuan dalam hal mempengaruhi, dikarenakan pemimpin lembaga pendidikan akan dinanti kepengaruhannya dalam sikap yang terjadi antar pribadi, dan situasi tertentu yang berlangsung melalui proses komunikasi serta ketercapaian dari satu atau beberapa tujuan tertentu.

Kepemimpin transformasional akan mampu melakukan perubahan suatu status quo yang ada dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan seperti kemampuannya dalam berperilaku di setiap tahapan proses transformasi. Cara yang ada tersebut akan mengantarkan pemimpin dalam penyusunan visi yang baru berkaitan masa depan.

Kekuatan pemimpin dalam kepemimpinan transformational akan menciptakan keefektifan dalam menjalankan pengelolaan lembaga pendidikannya, sebagaimana perannya dalam menghadapi ragam perubahan sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab dan Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Ali Syari'ati, Ummah dan Imamah. (1989). *Suatu Tinjauan Sosiologi*, terj. Afif Muhammad. Bandung: Pustaka Hidayah.
- Bass, Bernard M., dan Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, New York: Simmon and Schuster,
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda Al-Ghazali.
- E. Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, A., & Muali, C. (2018). Menelusuri Jejak dan Kiprah Kiai Mohammad Hasan Genggong; Dalam Membangun Kepemimpinan Spritual-Transformatif. *Islam Nusantara , LTN PBNU*, 2(1), 17-31.
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hefniy. (2016). Kyai Leadership in Improving Organizational PERformance in Pesantren. *Proceeding, 2nd ICET Theme: "Improving The Quality Of Education And Training Through Strengthening Networking,"* 324.

- Hemphill, John K., dan Coons, Alvin E. (1957). *Development of The Leader Behavior Description Questionnaire. In Leader Behavior: Its Description and Measurement. Edited by Stogdill R. dan Coons, A. Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research.*
- Kouzes & Posner. (1987). *The Leadership Challenge.* United States: Wiley.
- Lawler, J. (2007). Leadership in social work: A case of caveat emptor?. *British Journal of Social Work, 37*(1), 123-141. doi:10.1093/bjsw/bch404.
- Lunenburg, Fred C. X. (2011). Leadership versus Management: A Key Distinction - At Least in Theory. *International Journal of Management, Business, and Administration, 14*(1).
- Masrukhin. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif.* Kudus: Media Ilmu Press.
- Mohammad Karim. (2010). *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam.* Malang: UIN-Maliki Press.
- Muhamad Fatih Rusydi Syadzili. (2018). Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman, 4* (2), 127-136.
- Muhamad Fatih Rusydi Syadzili. (2018). Peran Desain Pembelajaran dalam Pengembangan Moral Anak Didik. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, 10*(2), 128-134.

- Mujamil Qomar. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. (Malang: Erlangga).
- Rauch, Charles F. dan Behling, Orlando. (1984). *Functionalism: Basis for an Alternative Approach to The Study of Leadership*. In H. Hunt (Ed), *Leaders and managers: International Perspective on Managerial Behavior and Leadership*. New York: Pergamon Press.
- Robert J. Starratt. (2011). *Menghadirkan Pemimpin Visioner Kiat Menegaskan Peran Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith. (2013). *Transformasional Leadership. Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarwan Danim. (2005). *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tafvelin, Susanne. (2013). *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Sweden: Print and Media Umeå.
- Wahid, A. H., Muali, C., & Putri, A. A. (2018). Rekonstruksi Pendidikan Islam Kontemporer Dalam Perspektif Transformasi Sosial. *HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 1-21.

Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wuradji. (2009). *The Educational Leadership, Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gama Media.

Yukl, Gary. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.