

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH

Oleh: Muhammad Iqbal

Sekolah Tinggi Agama Islam As Sunnah Deli Serdang, Indonesia

Email: iqbalmpio8@gmail.com

Abstract

Transformational leadership is leadership that is able to create fundamental changes and is based on religious values, systems and culture to create innovation and creativity of its followers in order to achieve the vision that has been set. This research method uses a qualitative approach to library research. The data analysis technique uses content analysis. Related to this, transformational leadership can be seen as a process of influencing, at the micro level influencing between individuals and at the macro level an attempt to mobilize power to change social systems and improve institutions, especially madrasah/schools. At the macro-level analysis, transformational leadership performs activities such as expressing and mediating conflicts between groups. Conflicts between groups create organizational constraints, but at the same time can be useful for mobilizing followers towards organizational commitment.

Keywords: Transformational leadership, Madrasah/School

Abstrak

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreativitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis *library research*. Teknik analisis datanya menggunakan *content analisis*. Terkait dengan ini Kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang sebagai proses mempengaruhi, pada tingkat mikro mempengaruhi antara para individu dan di tingkat makro merupakan usaha memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga-lembaga khususnya madrasah/sekolah. Pada analisis tingkat makro, kepemimpinan transformasional melakukan aktivitas antara lain mengekspresikan dan menengahi konflik di antara kelompok-kelompok. Konflik-konflik di antara kelompok-kelompok membuat kendala organisasi, namun pada saat yang bersamaan dapat berguna untuk memobilisasi pengikut menuju komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Madrasah/Sekolah

A. Pendahuluan

Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Setiap pemimpin dipilih karena dianggap memiliki visi dan misi yang jelas, dan sebaiknya seseorang sulit untuk menjadi pemimpin jika ia dianggap tidak memiliki visi dan misi yang jelas. Kejelasan visi dan misi mampu memberi arah bagi kelanjutan suatu organisasi dimasa yang akan datang.

Salah satu model kepemimpinan pendidikan yang diprediksi mampu mendorong terciptanya efektifitas 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 mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang kelihatan mustahil. Konsep kepemimpinan ini menawarkan perspektif perubahan pada keseluruhan institusi pendidikan, sehingga pengikut menyadari eksistensinya untuk membangun institusi yang siap menyongsong perubahan bahkan menciptakan perubahan.

Kemudian setiap anggota menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi. Mereka juga cenderung memiliki cara pandang baru dan sense of belonging yang lebih kuat. Pada akhirnya, upaya transformasi ini memungkinkan pemimpin menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang sehat, efektif, serta efisien bagi semua.

B. Pembahasan

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan transformasional dari beberapa sumber buku:

Kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Teori kepemimpinan transformasional mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan

menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasi.¹

Menurut Danim kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.²

Menurut Bass dalam Yukl kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.³

Menurut Burns dalam Safaria Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan.⁴

Menurut Robbins & Judge pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.⁵

Menurut O'Leary dalam Pradana & Martha Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo organisasi mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.⁶

Ciri-Ciri dan Karakter Kepemimpinan Transformasional

Para pemimpin yang transformatif lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-intruksi yang bersifat *top down*. Pemimpin yang transformatif lebih memosisikan diri mereka sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Pemimpin yang transformatif lebih menekankan pada bagaimana merevitalisasi institusinya, baik dalam level organisasi maupun negara. Secara lebih detil, para pemimpin yang transformatif memiliki ciri-ciri berikut.

1. Pertama, mereka memiliki charisma.

¹ Rohmat. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press, hal. 66-69

² Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama, hal. 54

³ Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, hal. 313

⁴ Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal 64

⁵ Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Dua belas*. Jakarta: Salemba Empat, hal.

⁶ Pradana, A., & Martha. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan: studi kasus pada karyawan tetap PT. Mustika Bahana Jaya*. Lumajang: Universitas Brawijaya, hal. 3

2. Kedua, mereka senantiasa menghadirkan stimulasi intelektual. Artinya, mereka selalu membantu dan mendorong para pengikutnya untuk mengenali ragam persoalan dan cara-cara untuk memecahkannya.
 3. Ketiga, pemimpin yang transformatif memiliki perhatian dan kepedulian terhadap setiap individu pengikutnya. Mereka memberikan dorongan, perhatian, dukungan kepada pengikutnya untuk melakukan hal yang terbaik bagi dirinya sendiri dan komunitasnya.
 4. Keempat, pemimpin transformatif senantiasa memberikan motivasi yang memberikan inspirasi bagi pengikutnya dengan cara melakukan komunikasi secara efektif dengan menggunakan simbol-simbol, tidak hanya menggunakan bahasa verbal.
 5. Kelima, mereka berupaya meningkatkan kapasitas para pengikutnya agar bisa mandiri, tidak selamanya tergantung pada sang pemimpin.
 6. Keenam, para pemimpin transformatif lebih banyak memberikan contoh ketimbang banyak berbicara. Artinya, Ada sisi keteladanan yang dihadirkan kepada para pengikutnya dengan lebih banyak bekerja ketimbang banyak berpidato yang berapi-api tanpa disertai tindakan yang konkrit.
- Menurut Robbins & Judge ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu:⁷

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh Ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi Inspirasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi Intelektual adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

4. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Pertimbangan Individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran. *Individualized consideration* dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

⁷ Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.

Gaya kepemimpinan transformasional berlaku di setiap lembaga. Kepemimpinan transformasional efektif diterapkan dalam organisasi yang membutuhkan perubahan. Gaya kepemimpinan ini juga cocok untuk lembaga skala kecil atau lembaga rintisan (*startup*) yang punya visi besar dan butuh cepat beradaptasi dengan lembaganya. Akan tetapi, gaya kepemimpinan transformasional akan paling menguntungkan bagi lembaga teknologi yang intens dan berdinamika tinggi. Inovasi dan tren teknologi yang sangat cepat berganti dapat mensukseskan atau justru menghancurkan sebuah lembaga IT jika tidak diperkuat dengan kepemimpinan transformasional.

Mengutip Mind Tools, di bawah ini adalah beberapa kiat praktis dari Glints untuk kamu para pemimpin yang ingin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional:

1. Jangan cepat puas dengan satu cara pendekatan atau solusi.
2. Jangan takut mengeksplorasi dan bereksperimen.
3. Selalu cari peluang untuk memperbaiki suatu hal, karena ada kalanya perubahan itu diperlukan. Namun, semua perubahan harus dilakukan dengan memperhatikan kepentingan tim.
4. Berani bertanggung jawab. Upaya mengubah keadaan menjadi lebih baik perlu diseimbangi dengan kesanggupan pemimpin untuk membuat pertanggungjawaban pribadi atas pekerjaan yang mereka dan tim capai.
5. Hargai setiap ide maupun gagasan yang dilontarkan rekan-rekan kerjamu. Jika seseorang memiliki ide inovatif yang memiliki peluang sukses tinggi, ini harus dijadikan prioritas untuk diwujudkan ketimbang cara-cara lama yang mungkin sudah tidak efektif.

Menurut Luthans dalam Safaria pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:⁸

1. Pemimpin mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
2. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
3. Pemimpin percaya pada orang-orang.
4. Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
5. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (*lifelongs learners*).
6. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
7. Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

Ada beberapa karakter lain yang dapat menggambarkan sosok kepemimpinan dengan gaya transformasional, yaitu:

1. Sangat terorganisir dengan baik.
2. *Team-oriented*.
3. Dihormati dan menghormati bawahan.

⁸ Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 63

4. Bertanggung jawab atas tim, tapi juga menanamkan tanggung jawab kepada anggota tim.
5. Menumbuhkan lingkungan kerja yang etis dengan nilai, prioritas, dan standar yang jelas.
6. Unggul dalam mengomunikasikan gagasan baru.
7. Pandai menyeimbangkan visi jangka pendek dan tujuan jangka panjang.
8. Mampu membangun koalisi yang kuat dan membangun rasa saling percaya.
9. Memiliki integritas dan kecerdasan emosional tinggi untuk bisa berempati dengan orang lain.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional biasanya merupakan sosok yang visioner, inspiratif, berani, *risk-taker*, dan karismatik. Mereka juga termasuk pemikir yang bijaksana.

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional, yaitu:⁹

1. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab *Kemana kita akan melangkah?* menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
2. Motivasi, Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan atau pun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
3. Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
4. Mobilitasi, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.
5. Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

⁹ Rees, E. (2001). *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org.

6. Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Menurut Dubrin Pemimpin transformasioanal adalah orang yang membantu lembaga dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka. Perubahan itu sering kali berskala besar dan dramatis. Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi lembaga atau menciptakan masa depan, pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berada untuk melahirkan perubahan, yaitu:¹⁰

1. Mengubah Kultur Organisasi.

Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.

2. Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan.

Pemimpin transformasional membuat anggota kelompok sadar akan arti penting imbalan tertentu dan bagaimana cara mendapatkannya. Dia mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan bawahan jika lembaga tersebut menjadi nomor satu dibidangnya.

3. Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri.

Pemimpin transformasional membantu anggota kelompok untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit pemimpin membuat pekerja menyadari bahwa tindakan mereka memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri.

4. Membantu orang mencari pemenuhan diri.

Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri.

5. Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen.

Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi urgensi perubahan.

6. Mengejar kejayaan.

Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan organisasi.

¹⁰ Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media, hal. 143-145

Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Transformasional

1. Kelebihan dari Kepemimpinan Transformasional:

- a. Tidak membutuhkan biaya yang besar (organisasi profit)
- b. Komitmen yang timbul pada bawahan bersifat mengikat emosional
- c. Mampu memberdayakan potensi bawahan
- d. Meningkatkan hubungan interpersonal
- e. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin bertindak sebagai mentor atau *coach*.
- f. Ia dapat memberikan pelatihan dan motivasi kepada setiap orang di bawahnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- g. Melalui bimbingan ekstensif, secara tidak langsung setiap bawahan tersebut sedang “dipupuk dan disirami” untuk menjadi calon pemimpin selanjutnya.
- h. Pasalnya, secara tidak langsung setiap anggotanya berubah menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri.

2. Kekurangan dari Kepemimpinan Transformasional:

- a. Waktu yang lama agar komitmen bawahan tumbuh terhadap pemimpin
- b. Tidak ada jaminan keberhasilan pada bawahan secara menyeluruh
- c. Membutuhkan perhatian pada detail
- d. Sulit dilakukan pada jumlah bawahan yang banyak
- e. Kepemimpinan transformasional tidak cocok untuk organisasi yang baru seumur jagung dan tidak memiliki struktur.
- f. Gaya ini juga tidak cocok untuk diterapkan dalam organisasi yang dibentuk untuk sementara dalam rangka menjalankan atau melaksanakan program khusus.
- g. Begitu pula pada tahap awal perintisan usaha, dimana setiap orang di dalamnya masih merangkak dan meraba-raba.
- h. Pasalnya, gaya kepemimpinan transformasional membutuhkan keberadaan struktur untuk kemudian diperbaiki.
- i. Sosok *leader* transformasional juga tampak kurang cocok berada di lingkungan kerja yang terlalu birokratis.

Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional telah diformulasikan oleh Burns Tahun 1978 dari penelitian deskriptif mengenai pemimpin-pemimpin politik. Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional merupakan proses yang didalamnya para pemimpin dan pengikut saling memberikan ide konstruktif terkait moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam budaya organisasi.

Para pemimpin tersebut mencoba mengajak para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan atau kebencian. Bagi Burns kepemimpinan yang mentransformasi (*transforming leadership*) dapat direalisasikan oleh siapapun dan pemimpin dalam semua tingkatan.

Burns membedakan kepemimpinan yang mentransformasi (*Transforming Leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*Transaksional Leadership*). Jenis

kepemimpinan yang transaksional memotivasi pengikut dengan menunjuk pada kepentingan diri sendiri.

Kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang sebagai proses mempengaruhi, pada tingkat mikro mempengaruhi antara para individu dan di tingkat makro merupakan usaha memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga-lembaga. Pada analisis tingkat makro, kepemimpinan transformasional melakukan aktivitas antara lain mengekspresikan dan menengahi konflik di antara kelompok-kelompok. Konflik-konflik di antara kelompok-kelompok membuat kendala organisasi, namun pada saat yang bersamaan dapat berguna untuk memobilisasi pengikut menuju komitmen organisasi.

Bass 1985 mengusulkan sebuah teori kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) yang dibangun atas gagasan-gagasannya lebih awal dari 1978. Pemimpin transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut dalam kepemimpinan transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan a) Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, b) Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri. Tiga komponen kepemimpinan transformasional meliputi: Karisma, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan perhatiannya di individualisasi atau (*individualis consideration*) Karisma didefinisikan sebagai proses. Seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat bagi para pengikut untuk menuju komitmen organisasi. Perilaku perilaku kepemimpinan transformasional saling berhubungan dengan melakukan perubahan-perubahan kinerja para pengikut dan budaya organisasi yang lebih kondusif.

C. Kesimpulan

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

Kepemimpinan yang mentransformasi dapat dipandang sebagai proses mempengaruhi, pada tingkat mikro mempengaruhi antara para individu dan di tingkat makro merupakan usaha memobilisasi kekuasaan untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki lembaga-lembaga. Pada analisis tingkat makro, kepemimpinan transformasional melakukan aktivitas antara lain mengekspresikan dan menengahi konflik di antara kelompok-kelompok. Konflik-konflik di antara kelompok-kelompok membuat kendala organisasi, namun pada saat yang bersamaan dapat berguna untuk memobilisasi pengikut menuju komitmen organisasi.

Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional, yaitu: 1) Simplifikasi, 2) Motivasi, 3) Fasilitasi, 4) Mobilitasi, 5) Siap Siaga, 6) Tekad. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional, yaitu: a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), b) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), d) Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Gaya kepemimpinan transformasional berlaku di setiap lembaga. Kepemimpinan transformasional efektif diterapkan dalam organisasi yang membutuhkan perubahan. Gaya kepemimpinan ini juga cocok untuk lembaga skala kecil atau lembaga rintisan (*startup*) yang punya visi besar dan butuh cepat beradaptasi dengan lembaganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. R. (1991). *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Pradana, A., & Martha. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan: studi kasus pada karyawan tetap PT. Mustika Bahana Jaya*. Lumajang: Universitas Brawijaya.
- Rees, E. (2001). *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org.
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmat. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S. P. (1993). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.