

Implementasi Kepemimpinan Transformational Pada Lembaga Pendidikan Islam

by Yayuk Zulaikah

Submission date: 30-Apr-2024 03:08PM (UTC+0700)

Submission ID: 2366567318

File name: JURNAL_NAKULA_-_VOLUME_2,_NO._3,_MEI_2024_hal_113-132.pdf (971.46K)

Word count: 6452

Character count: 44970



Implementasi Kepemimpinan Transformational Pada Lembaga Pendidikan Islam

Yayuk Zulaikah

Mahasiswa, Doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sayyid Ali Rahmatulullah Tulungagung

Achmad Patoni

Dosen, Doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sayyid Ali Rahmatulullah Tulungagung

Binti Maunah

Dosen, Doktor Manajemen Pendidikan Islam UIN Sayyid Ali Rahmatulullah Tulungagung

Korespondensi Penulis: yayukzulaikah75@gmail.com

Abstract. *The purpose of writing this journal is to determine the implementation of transformative leadership in Islamic educational institutions, which is an extension of charismatic leadership, leaders create a vision and environment that motivates employees to achieve beyond expectations. Transformative leadership, employees feel trust, admiration, loyalty and respect for their leadership, so they are motivated to do more than what is expected of them. In fact, it often goes beyond what they thought they could do. This research uses a type of library research. Library research is research carried out by reviewing various journals and related reference books. The results of his research show that transformational leadership is leadership possessed by managers or leaders whose abilities are not general and are translated through the ability to realize missions, encourage members to learn, and be able to provide inspiration to subordinates regarding various things that need to be known and done. The implementation of transformational leadership refers to the 4 basic principles of transformational leadership, namely idealized influence (ideal influence and charisma). The head of the madrasah is open to interaction and two-way communication that requires each other, respects each other, accepts input, suggestions and innovative ideas from the leadership elements below him. Become a role model and work with high enthusiasm, discipline, loyalty, and hard work. Build commitment during official meetings and sign madrasa integrity facts. Providing opportunities and support for teachers and education staff to take part in webinars, training, training and bringing in speakers from outside the madrasah. Inspiration Motivation (motivational inspiration) providing motivation from the head of the madrasah directly through official meetings, discussion forums, meetings, indirectly providing words of encouragement and appreciation through electronic media. Providing rewards for teachers who excel.*

Keywords: *Transformational Leadership, Islamic Education Institutions, implementation.*

Abstract. Tujuan penulisan jurnal ini untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformative di lembaga pendidikan Islam, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformatif, para karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada kepemimpinannya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakuka. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan sebagai suatu penelitian yang dilaksanakan dengan mereview dari berbagai jurnal dan buku-buku referensi terkait. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan. Implementasi kepemimpinan transformasional mengacu pada 4 prinsip dasar kepemimpinan transformasional yaitu idealized influence (pengaruh ideal dan karism) kepala madrasah bersikap terbuka berinteraksi dan komunikasi dua arah yang saling membutuhkan, saling menghargai, menerima masukan, sara dan ide-ide inovatif dari unsur pimpinan di bawahnya. Menjadi surituladan dalam bekerja semangat tinggi, disiplin, loyalitas, pekerja keras. Membangun komitmen ketika rapat dinas dan menandatangani fakta integritas madrasah. Memberikan kesempatan dan dukungan untuk guru dan tenaga kependidikan mengikuti webinar, pelathian, diklat dan mendatangkan pemateri dari luar madrasah. Inspiration Motivasion (inspirasi motivasi) pemberian motivasi dari kepala madrasah secara

Received Maret 31, 2024; Accepted April 30, 2024; Published Mei 31, 2024

* Yayuk Zulaikah yayukzulaikah75@gmail.com

langsung melalui rapat dinas, forum diskusi, pertemuan-pertemuan, secara tidak langsung pemberian ucapan dan apresiasi melalui media elektronik. Pemberian reward untuk guru yang berprestasi.

Keywords: Kepemimpinan Transformasional, Lembaga Pendidikan Islam, implementasi.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan adalah suatu tema diskusi yang menarik dan urgen dalam keberlangsungan suatu institusi pendidikan. Karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan baik buruknya organisasi. Hal ini dibuktikan dari berbagai riset bahwa pengembangan organisasi yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Karena dengan kepemimpinan yang berkualitas sebuah organisasi akan dapat meningkatkan kinerja, pengetahuan dan bahkan kompetensi, motivasi, dan pada gilirannya kepuasan kerja.

Sebenarnya banyak hal yang terkait dalam rangka menunjang keberhasilan sebuah institusi pendidikan salah satunya menyangkut dengan gaya yang ditampilkan oleh sosok pemimpin atau pola perilaku yang ditampilkannya dalam memimpin. Kepemimpinan transformasional, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan.¹ Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada kepemimpinannya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Model kepemimpinan yang berkembang pesat dalam dua decade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para bawahan.

Institusi pendidikan Islam merupakan suatu simbol penggerak perubahan peradaban Islam. Peradaban Islam sejak zaman Rasulullah SAW dibangun di atas peraturan-peraturan samawi yang dititahkan dalam bentuk Al-Quran dan Al-Hadis. Al-Quran sebagai the mother of paradigm memiliki kekuasaan yang tidak bisa diganggu gugat, memiliki aturan yang komprehensif untuk kehidupan manusia terlebih bagaimana interaksi antar sesama yang dinahkodai oleh seorang pemimpin. Rasulullah telah meneladankan melalui hadis dan sunahnya yang sudah banyak dibukukan dan di-syarah-kan oleh para ulama hadis.

¹ Evyria Mauline Natiur Hutapea, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, learning organization, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 18, no. 2 (2016): 187–97.

Institusi pendidikan Islam saat ini masih dipandang sebagian, perlu upaya keras untuk bisa beradaptasi dengan perubahan karena masih menggunakan pola tradisional. Terbukti dari hasil akreditasi 50% madrasah memperoleh peringkat B pada tahun 2020. Output yang dihasilkan oleh institusi pendidikan Islam, baik itu siswa maupun mahasiswa belum berbanding lurus dengan kebutuhan lapangan kerja. Hal tersebut disebabkan karena proses yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar pekerjaan.²

Kepemimpinan transformasional akan mengikuti keberadaan lingkungan yang dipimpinnya. Inovasi dalam dunia pendidikan tidak lepas dari peran serta kepala sekolah, karena ia merupakan pemimpin yang inovatif yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan mampu menentukan arah lembaga pendidikan yang dipimpinnya.³ Untuk melakukan reformasi diperlukan sosok kepala sekolah yang profesional dan inovatif karena pemimpin seperti itu akan sangat menentukan perkembangan inovasi di sekolah.

Mutu pendidikan tidak bisa lepas dari kualitas pemimpin sebagai pemegang utama sebuah lembaga pendidikan. Keberadaan pemimpin memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kualitas institusi pendidikan. Modernitas menuntut hadirnya pemimpin yang visioner dan transformatif, sehingga akan muncul sebuah pengelolaan yang baik dan elegan sesuai kebutuhan zaman. Pemimpin yang mampu mengelola SDM dengan baik, memberikan motivasi, dan mampu menggerakkan seluruh pengelola mencapai visi pendidikan.⁴

Memandang hal tersebut, penting untuk dikaji lebih dalam implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam, sebagai upaya memberikan kontribusi fikir terhadap peningkatan mutu. Melalui studi kepustakaan penulis akan menghadirkan beberapa fakta empirik untuk menjadi bahan kajian literatur. Adapun tulisan ini fokus pada dua masalah yaitu: pertama, definisi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam, dan kedua, implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan sebagai suatu penelitian yang dilaksanakan dengan mereview dari berbagai jurnal dan buku-

² Nuurun Nahdiyyah dan Binti Maunah, Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam, *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2021: 76-84

³ Syadzili, Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1). (2019).

⁴ Mastur Mastur et al., "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Educational Institutions," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 3 (2022): 948-61, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3431>.

buku referensi terkait, yang pada akhirnya dapat dianalisis dan disimpulkan dari berbagai sumber yang didapatkan oleh peneliti tersebut. Pendekatan penelitiannya adalah penelitian kualitatif yang dilakukan dengan berorientasi pada gejala alamiah yang terjadi dan penelitian ini tidak dilakukan di laboratorium. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif dimana peneliti mengumpulkan kata-kata bukan berupa serangkaian angka untuk penelitian ini yang pada intinya kata-kata tersebut bisa memberikan gambaran atau menyajikan permasalahan dan pemecahan masalah yang ada. Analisis data yang digunakan adalah dengan menganalisis isi, dimana dalam analisis lebih mengedepankan pada menguraikan isi dari berbagai proposisi yang telah ada yang terlahir dari berbagai teori dan analisis sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformatif

Danim menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “*to transform*” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadibentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Dengan demikian, kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.⁵

Pengertian kepemimpinan transformasional menurut Burns yang dikutip oleh Yulki kepemimpinan transformasional diartikan sebagai: “*transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation*”.⁶ Kepemimpinan transformasional menurut Burns merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

Kepemimpinan transformasional menurut Terry yang dikutip oleh Kartono adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.⁷ Kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Esensi kepemimpinan transformatif adalah mengubah potensi menjadi energy nyata, mengubah potensi institusi menjadi energy untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Jadi, kepemimpinan kepala sekolah dapatdidefinisikan sebagai bentuk (gaya)

⁵Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional ke Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 59

⁶Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, diterj. Yusuf Udaya, (Jakarta: Victory Jaya Abadi, 1998), 130

⁷Kartono dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008), 38

yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan yang terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) istilah transformasional berinduk dari kata *transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud berupa Sumber daya manusia, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi.⁸

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan.

Komponen-komponen Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional terdiri atas empat komponen:

1. Karisma

Karisma merupakan komponen penting dalam konsep kepemimpinan transformasional. Pemimpin karismatik haruslah memiliki kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya serta mampu mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang karismatik pada umumnya memperoleh perasaan cinta dari anak buah, bahkan bawahan merasa percaya diri dan saling mempercayai di bawah seorang pemimpin yang karismatik. Bagi seorang pemimpin karismatik, bawahan menerima pemimpinnya sebagai model yang diinginkan setiap saat, tumbuh antusiasme kerja anak buah, mampu membuat anak buah bekerja lebih lama dengan senang hati. Skala karisma kepemimpinan transformasional mendeskripsikan sejauhmana pemimpin menciptakan antusiasme anak buah, mampu membedakan hal-hal yang benar-benar penting, serta membangkitkan perasaan mengemban misi terhadap organisasi. Melalui karisma, pemimpin mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan selain membangkitkan rasa hormat.⁹

Berdasarkan uraian di atas aspek-aspek perilaku, bahwa karisma adalah:

⁸ Shalahuddin, *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional...*, 50

⁹ Yukl, *Kepemimpinan dalam...*, 248

a. Keteladanan

Seorang pemimpin yang menjadi panutan ia harus mempunyai sikap setia kepada organisasi, kesetiaan kepada bawahan, dedikasi pada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian pada kepentingan dan berbagai nilai-nilai yang bersifat positif.¹⁰

b. Berlaku jujur

Pemimpin karismatik adalah orang-orang yang jujur dan terbuka pada orang lain, tidak kaku, biasanya terus terang dalam memberikan penilaian atas sesuatu dan situasi. Kebenaran itu kadang pahit, tetapi tidak melemahkan para pemimpin yang karismatik.¹¹ Orang karismatik adalah orang yang jujur tentang aspek negatif dan positif, memahami orang lain dan situasi dengan cepat, akurat, sehingga dapat mengetahui dimana mereka sesungguhnya berada.

c. Kewibawaan

Menurut Fiedler dan Chomers yang dikutip oleh Wahjsumidjo bahwa keberhasilan seorang pemimpin dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahannya. Kewibawaan (*power*) merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin unit kerja.¹² Kewibawaan pemimpin dapat mempengaruhi orang lain, menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya institusi kerja untuk mencapai tujuan institusi sesuai dengan keinginan pemimpin.

d. Memiliki semangat

Optimisme dan energi, salah satu kualitas luar biasa dari orang yang karismatik adalah selalu bersemangat, optimisme, dan energi setiap saat.

e. Pujian yang beralasan

Pemimpin karismatik adalah bersifat jujur dan selalu memberi pujian. Mereka selalu memuji tindakan atau karakteristik yang layak dipuji. Pujian jujur membuat orang lain merasa senang. Salah satu ciri pemimpin yang karismatik adalah membuat orang lain senang.¹³

f. Menggunakan ekspresi wajah yang hidup

¹⁰Andrew J. Dubrin, *Leadership*. (Jakarta: Prenada Media, 2005), 44

¹¹*Ibid.*, 49

¹²Wahjsumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003:433)

¹³Dubrin, *Kepemimpinan dalam...*, 51

Orang karismatik selalu menunjukkan ekspresi wajah yang hidup seperti senyum, ekspresi senang.

2. Pertimbangan Individual

Setiap pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak bisa disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda. Dalam model kepemimpinan transformasional pertimbangan individual diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan suatu kepekaan terhadap keanekaragaman, keunikan minat, bakat serta mengembangkan diri. Menurut

Menurut Wahjosumidjo pertimbangan individu (konsiderasi) adalah menunjukkan perilaku yang bersahabat, saling adanya kepercayaan, saling menghormati, dan hubungan yang sangat hangat di dalam kerja sama antara pemimpin dengan anggota kelompok.¹⁴ Seorang pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individu sebagaimana mereka tidak boleh disamaratakan karena adanya: perbedaan, kepentingan, latar belakang sosial, budaya, dan pengembangan diri yang berbeda satu dengan yang lain. Artinya, seorang pemimpin akan memberikan perhatian untuk membina, membimbing, dan melatih setiap orang sesuai dengan karakteristik individu yang dipimpinnya. Model kepemimpinan ini mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan (pengikut) serta secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan (pengikut) akan pengembangan karier.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka perilakunya adalah:

a. Toleransi

Pengertian toleransi adalah adanya penyimpangan-penyimpangan yang diperbolehkan. Manusia tidak luput dari segala kekurangan-kekurangan, namun demikian kekurangan tersebut ada norma yang membatasi sesuai dengan aturan dalam organisasi. Pemimpin juga adalah manusia biasa sudah pasti dalam melakukan tugasnya dan berinteraksi dengan sesama karyawan pasti mempunyai kekurangan. Pemimpin harus dapat memberikan tindakan yang pantas sesuai dengan batasan penyimpangan yang diperbolehkan.

b. Adil

Adil artinya tidak boleh membeda-bedakan sesama karyawan yang ada dalam perusahaan. Hal ini akan menimbulkan persaingan yang sehat diantara

¹⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, 24

karyawandalam upaya meningkatkan kinerja. Bagi mereka yang melakukan kesuksesan dalam pekerjaan harus mendapat penghargaan yang setimpal dan sebaliknya yang melakukan kesalahan mendapat sanksi (hukuman) setimpal yang bersifat pembinaan.

c. Pemberdayaan

Menurut Dubrin pemimpin dapat membangun kepercayaan, keterlibatan, dan kerjasama antar anggota tim.¹⁵Pemimpin harus menaruh kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan. Artinya tanpa ragu-ragu kepada karyawan dengan satu keyakinan tugas tersebut akan dapat dilaksanakan dengan baik. Pemberian kepercayaan dengan sendirinya akan menanamkan dan meningkatkan rasa percaya diri para karyawan.

d. Demokratif

Inti demokratif adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Menurut Oteng Sutisna yang dikutip oleh Danim, kepemimpinan demokratis ialah suatu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memainkan peranan permisif.¹⁶Istilah permisif diartikan adalah mengizinkan. Selanjutnya menurut Danim merumuskan kepemimpinan demokratis adalah “kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi dapat tercapai”.¹⁷Masih menurut Danim, dengan interaksi dinamis dimaksudkan bahwa pemimpin mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan kepada yang dipimpinya untuk mencapai tujuan bermutu secara kuantitatif.

e. Partisipatif

Partisipatif artinya melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin meminta komentar, pendapat, dan saran-saran dari para karyawan terhadap apa yang akan dilaksanakan. Dengan demikian para karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil oleh pemimpin.

f. Penghargaan

Sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh dinamakan penghargaan atau rewards. Secara garis besar, penghargaan dapat terbagi menjadi dua yaitu: penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Sule dan Saefullah mengatakan penghargaan intrinsik adalah sesuatu yang dirasakan oleh

¹⁵ Dubrin, *Kepemimpinan...*, 150.

¹⁶ *Ibid.*, 213

¹⁷ *Ibid.*, 213

dirinya ketika melakukan sesuatu. Sesuatu yang dirasakan ini dapat berupa kepuasan dalam melakukan tugas, perasaan lega karena telah menuntaskan tugas hal ini berdampak terhadap adanya peningkatan kepercayaan diri.¹⁸Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah sesuatu yang diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja di mana sesuatu yang diperolehnya sesuai dengan harapannya. Penghargaan ini dapat berupa penghargaan dari pemimpin dan adanya promosi.

3. Stimulasi Intelektual

Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin melakukan stimulasi-stimulasi intelektual. Elemen kepemimpinan ini antara lain kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, menafsirkan dan mengelaborasi simbol yang muncul dalam kehidupan, dan mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara benar. Dalam arti, bawahan dikondisikan pada situasi untuk selalu bertanya pada diri sendiri dan mengembangkan kemampuan pemecahan masalah secara bebas. Gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpinan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual.

Berdasarkan uraian di atas kerangka perilakunya adalah:

a. Inovatif

Pemimpin unit mengajak para karyawan untuk melakukan sesuatu yang baru atau menemukan sesuatu yang dalam pengembangan perusahaan ke arah perubahan sesuai dengan yang ditetapkan. Selain itu pemimpin harus menimbulkan kepekaan para karyawan terhadap sesuatu yang baru dan dapat diimplementasikan.

b. Profesionalisme

Job description telah ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin diharapkan dapat menggiring para karyawan bekerja ke arah keprofesionalannya dengan memberi teladan bahwa bekerja keras dan berhasil akan mendatangkan kepuasan hidup yang luar biasa.

c. Self assessment

Pemimpin transformasional selalu mengevaluasi diri atas tindakan-tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk perbaikan selanjutnya.

d. Mengembangkan ide baru

Selalu mencari ide baru dalam mengembangkan organisasi dan ide tersebut disampaikan kepada bawahan untuk diimplementasikan.

¹⁸Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), 248

e. Kepemimpinan kolektif

Kepemimpinan kolektif adalah kepemimpinan yang melibatkan para bawahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Pemimpin tidak melakukan sendiri pekerjaan atau hanya diberikan kepada orang-orang tertentu saja, melainkan memberi hak yang sama kepada semua bawahan berdasarkan bidang pekerjaannya.

f. Kreatif

Mendorong para guru untuk mencoba cara-cara baru dalam berbagai kegiatan. Mencoba dan mencoba lagi adalah merupakan awal dari lahirnya kreasi-kreasi baru. Pemimpin unit kerja memberi keteladanan tentang prinsip trial and error adalah bahagian dari lahirnya inovasi-inovasi kepemimpinan.

4. Inspirasional

Inspirational motivation, pemimpin memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dengan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan dan dukungan tim. Kepemimpinan transformasional secara jelas mengkomunikasikan harapan-harapan, yang diinginkan pengikut tercapai".¹⁹

Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya. Perilaku pemimpin inspirasional dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak di dalam menstimulasi orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif di samping dia juga merupakan seorang pendengar yang baik.

Untuk menjadi pemimpin transformational berarti harus melakukan hal-hal untuk mendapatkan empat komponen tersebut dalam diri pimpinan. Caranya adalah dengan melakukan beberapa hal berikut ini:

1. Membuat visi yang jelas

Semua pemimpin besar bertindak dengan visi yang jelas. Mereka selalu bisa memberikan jawaban dengan pasti mengapa mereka melakukan sebuah tindakan. Menciptakan visi yang jelas, Anthony Robbins telah memberikan empat petunjuk sederhana. *Pertama*, tuliskan satu atau dua paragraf tentang alasan yang membuat Anda bergairah mengembangkan diri, organisasi dan tim. *Kedua*, Pastikan visi emosional,

¹⁹ Bass dan Avolio, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, (New York; Free Press, 1994),140

- inspirasi yang mampu menggerakkan diri dan tim untuk melakukan tindakan. *Ketiga*, Pastikan visi spesifik. Keempat, Jangan perfeksionis.
2. Mengelola penyampaian visi Perlu pahami se jelas dan seinspiratif apapun visi, jika tim tidak mamahami dan tidak peduli, semua akan sia-sia. Karena itulah sangat penting bagi untuk mengelola penyampaian visi, supaya tim memiliki pemahaman yang sama, keyakinan yang sama dan tujuan yang sama untuk kesuksesan bersama.
 3. Memotivasi Tim, Mungkin memiliki motivasi yang kuat, tapi apakah tim juga memiliki itu. harus sadar, motivasi tidak bisa miliki sendiri, tapi harus salurkan ke semua tim, supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai visi yang ditetapkan. Karena jika tidak, usaha akan sia-sia.
 4. Kreatif dan Inovatif, Menjadi pemimpin transformasional berarti siap menjadi orang berbeda. Untuk itu perlu menjadi kreatif dan inovatif. Ini tidak hanya berlaku untuk diri tapi juga bagi tim. Kreatif dan inovatif ini penting, karena akan menjadikan diri, tim dan organisasi berbeda dengan yang lain.
 5. Membangun budaya belajar di dalam organisasi; Jika ingin organisasi mampu bersaing dan berkembang lebih pesat, tidak dapat mengesampingkan hal ini. Membangun budaya ini penting itu menciptakan anggota tim yang tangguh dan produktif.

Dengan demikian untuk mewujudkan gaya kepemimpinan transformasional harus berawal dari membuat visi yang jelas dan diakhiri dengan membangun budaya belajar dalam organisasi. Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka kualitas diri akan semakin meningkat yang pada akhirnya akan terwujud organisasi yang maju dan organisasi yang binafit dan kompetitif.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan Islam secara historis memiliki akar yang cukup kuat. Pengembangan dan pembangunan dilakukan mulai dari yang terkecil secara informal yaitu pengajian-pengajian dari rumah ke rumah, langgar, mushola, atau masjid untuk penguatan kepribadian para penggerak sehingga pada akhirnya dibentuk dalam konsep dakwah yang formal sesuai aturan kenegaraan yang berlaku seperti pondok pesantren, madrasah maupun lembaga perguruan tinggi.

Upaya memajukan lembaga pendidikan Islam merupakan tugas pokok dan tanggung jawab kepala sekolah yang berperan sebagai kepala madrasah/sekolah, dengan tugas yang kompleks yaitu berperan sebagai pendidik, pengelola, administrator, supervisor, pemimpin, inovator dan motivator. Kepemimpinan transformasional menggali potensi dari dalam ke sekolah dan lingkungannya seperti guru, karyawan dan komite. Dalam kepemimpinan transformasional, kepala

sekolah perlu memperhatikan beberapa hal antara lain: menjadi teladan yang baik, memotivasi dewan guru untuk memicu inovasi dan kreasi dari dewan guru, menjadi pelatih dan penasihat yang baik, sehingga dapat memicu dewan guru dan tenaga kependidikan lainnya. memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah.

Relevansi gaya kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam dapat dilihat dari 4 komponen perilaku atau 4 dimensi yang disebut dengan 4I adalah: idealized influence, Inspiration Motivation, Intellectual stimulation dan individualize consideration.

Pemimpin yang transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan yang dramatis dalam diri individu dan lembaga. Selain itu pemimpin transformasional adalah seseorang yang dapat membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dan ketertarikan dalam lembaga maupun organisasi, serta mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan organisasi.²⁰

Fokus kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah komitmen dan kapasitas sumber daya manusia di madrasah. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar sehingga akan menjadi *outcome* yang diharapkan bagi madrasah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah melibatkan usaha untuk melampaui kepentingan diri sendiri menuju usaha bersama demi tujuan kemajuan madrasah. Secara umum prinsip dasar kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. *Idealized influence* (Pengaruh Ideal dan Berkarisma)

Perilaku ini dalam dimensi kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, mempunyai visi yang jelas, tekun, pekerja keras, konsistem serta mampu menunjukkan ide-ide penting.²¹ Dari masing-masing kepemimpinan transformasional kepala MAN 2 Tulungagung sudah menerapkan dan sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

- a. Berinteraksi dengan komunikasi dua arah, kepala madrasah bersikap terbuka dengan penyampaian, pendapat, saran, masukan serta ide-ide yang membangun proses pendidikan. Melibatkan semua unsur pimpinan dan lainnya dalam pengambilan keputusan yang mengharuskan perlu di musyawarahkan bersama.
- b. Kepala madrasah dapat menjadi contoh dan suritaladan untuk lainnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan di madrasah, misalnya semangat tinggi, pekerja keras,

²⁰ N. Jabnoun, and H.A. Al-Ghasyah. Leadership Styles Supporting ISO 9000:2000, (The Quality Management Journal, 12, 2005), hlm. 21-29

²¹ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*,55.

loyalitas tinggi, disiplin, cekatan dalam menyelesaikan tugas. Hal itu juga menunjukkan pemimpin yang dapat mengayomi para bawahannya.

- c. Kepala madrasah membangun komitmen dengan cara forum rapat dinas dan pertemuan lainnya, kemudian kedua madrasah ditunjuk sebagai madrasah zona integritas semua warga harus menandatangani fakta integritas yang bebas dari WBK (wilayah bebas korupsi) dan WBBM (wilayah birokrasi bebas melayani) ditunjukkan dengan tindakan yang bersih oleh semua warga madrasah.
- d. Kepala madrasah memberikan dukungan dan kesempatan untuk guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi masing-masing melalui kegiatan webinar, diklat, pelatihan-pelatihan informasi teknologi, mengikuti MGMP dengan teratur, bimbingan teknik yang mengundang pemater dari instansi luar madrasah.

2. *Inspiration Motivation* (inspirasi motivasi)

Perilaku inspirasi motivasi merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.²²

Motivasi ialah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu merangsangnya untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja dengan maksimal.²³

Kepala madrasah dari kedua lembaga pendidikan islam sudah memberikan motivasi yang tinggi kepada semua warga madrasah, terbukti pemberian motivasi dengan dua cara yaitu secara langsung ketika forum diskusi, rapat dinas, pertemuan-pertemuan kepala madrasah menyampaikan agar menjalani serta menyelesaikan pekerjaan dengan ikhlas dan tanggungjawab. Sedangkan cara kedua secara tidak langsung memberikan dorongan berupa apresiasi ucapan melalui media elektronik kepada guru yang berprestasi atau yang dapat menyelesaikan program tanpa kendala. Memberikan penghargaan atau reward dengan kategori guru berprestasi, disiplin, religius, dan inovatif, reward berupa sertifikat atau cendera mata.

²² *Ibid.*,55.

²³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, edisi 3.202

3. *Intellectual Stimulation* (ransangan intelektual)

Menurut Bass mengatakan bahwa rangsangan intelektual, berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan masalah yang kreatif. Untuk prinsip ketiga ini, kedua kepala madrasah sama-sama dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul pada setiap bidang di madrasah, kendala-kendala pasti ada dalam pelaksanaannya. Jika terdapat kendala unsur pimpinan setiap bidang yang bersangkutan menyampaikan ke kepala madrasah kemudian evaluasi dan memusyawarahkan bersama untuk mencari solusi serta jalan keluar. Di kedua madrasah terdapat program pengaduan masyarakat, ada saran kotak dan pengaduan melalui web madrasah di bawah pengelolaan wakil kepala bidang hubungan dan masyarakat.

4. *Individualized Consideration* (pertimbangan individu)

Perhatian individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahan. Bass mengemukakan, pertimbangan individual berarti memberi perhatian secara personal, memperlakukan bawahan secara individu, memberi saran dan memberi bimbingan.²⁴

Kepala MAN 2 Tulungagung dengan persepsi dan penilaian unsur pimpinan dan guru maupun tenaga kependidikan mengemukakan bahwa ketika rapat dinas kepala madrasah menyampaikan untuk melaporkan jika guru dan lainnya membutuhkan fasilitas atau lainnya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan di madrasah. Dan secara umum mampu memenuhi kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, secara pribadi atau masing-masing masih ada keterbatasan. Kepala madrasah mempunyai empati atau kepedulian yang sangat tinggi kepada semua warga madrasah, caranya mengganti dan melengkapi fasilitas di ruang guru, selain itu ketika ada guru yang sakit kepala madrasah memberikan obat-obatan, vitamin dan donasi sosial.

Dari hasil enam penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional di implementasikan di lembaga Pendidikan Islam, baik di Pesantren maupun madrasah, dan memberikan hasil cukup signifikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Upaya implementasi yang dilakukan di lima lembaga pendidikan memiliki kesamaan pola, sama-sama terbukti sebagai lembaga pendidikan Islam yang mengimplementasikan kepemimpinan dengan mengaktualisasikan empat dimensi utama kepemimpinan

²⁴ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, 55.

transformatif yang telah diterapkan di MI Maarif NU Pageruji, kepala-kepala MTSN se Kota Kediri, MTsN 2 Medan, MTsN Jakarta Selatan, dan MI Maarif Depok Sleman. Sedangkan satu kepemimpinan memiliki kekhasan berbeda adalah kepemimpinan transformatif kyai di pesantren, ini berbeda dengan lima lembaga lain, karena Kiai di pesantren memiliki kekuatan kharisma yang melekat, yang tidak dimiliki lima kepemimpinan yang lain. Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif memberi pengaruh terhadap kinerja, kualitas lembaga, percepatan lembaga mengikuti perubahan zaman, inovasi di berbagai bidang, dan meningkatkan daya saing kelembagaan. Fungsi kepemimpinan transformatif berjalan dengan konsisten pada empat komponen perilaku yang disebut dengan 4I, antara lain Idealized influence, Inspiration motivation, Intellectual stimulation dan Individual consideration.

Strategi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam di Man 2 Tulungagung

Pemimpin transformatif adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi.²⁵ Kepemimpinan transformatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Rasulullah Muhammad Saw, jika merujuk kepada definisi di atas maka dapat dikaitkan dengan bagaimana beliau dapat mengembangkan komitmen para pengikutnya dahulu yaitu para sahabat hingga kini, dan dengan sangat jelas Rasulullah Saw berhasil berbagi nilai-nilai dan visi yang diwahyukan kepadanya, yaitu agama Islam.

Keunggulan bersaing merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing. Keunggulan bersaing hanya dapat dicapai dengan mengembangkan produk dengan sangat spesifik dan lebih menguntungkan dibandingkan dengan para pesaing.²⁶ Dalam lembaga pendidikan Islam keunggulan berdaya saing merupakan usaha untuk meningkatkan kualitas daya saing lembaga, sehingga mampu menjaga mutu lembaga dan diminati oleh pelanggan pendidikan.²⁷ Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai alasan pentingnya meningkatkan daya saing adalah sebagai berikut:

²⁵ N. Jabnoun, and H.A. Al-Ghasyah. *Leadership Styles Supporting ISO 9000:2000*, (The Quality Management Journal, 12, 2005), 21-29

²⁶ Danang Sunyoto, *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage) : Konsep Bersaing Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS [Center for Academic Publishing Service], 2015), 1

²⁷ Bashori, Strategi Kompetitif dalam Lembaga Pendidikan, *Tadris*, Volume. 12, Nomor 2, Desember 2017, 168

1. Pertambahan unit sekolah yang pesat.
2. Tingkat kesadaran masyarakat yang tinggi.
3. Berkurangnya jumlah anak usia sekolah.
4. Tuntutan masyarakat atas kualitas sekolah.²⁸

Dalam lembaga pendidikan Islam, kepala madrasah merupakan elemen penting yang tak dapat tergantikan oleh elemen lainnya. Karena ibarat manusia, kepala madrasah adalah kepala dan otaknya. Keberadaan kepala madrasah menentukan berkembang suatu lembaga pendidikan Islam. Terlebih sekarang ini, semakin banyak lembaga pendidikan Islam dengan berbagai program unggulan yang ditawarkannya. Menyikapi hal ini, kepala madrasah dituntut untuk mampu mengembangkan madrasah yang berbeda dengan lainnya, dan madrasah yang mempunyai keunggulan bersaing yang tinggi.

Dilihat secara spesifik, strategi adalah menentukan terlebih dahulu apa yang harus dilakukan oleh lembaga sebagai suatu kesatuan, apa yang akan dilakukan sebagai personel yang berada di dalamnya dengan satu pandangan untuk mencapai tujuan lembaga. Strategi sebagai penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan. Strategi adalah pendekatan jangka panjang suatu lembaga. Sebaliknya, taktis adalah pendekatan jangka pendek suatu lembaga. Lamanya waktu jangka panjang atau jangka pendek tergantung kesepakatan anggota lembaganya.²⁹

Strategi kepemimpinan adalah tuntutan bagi pemimpin agar bersifat fleksibel dalam mengatasi sesuatu yang tidak diharapkan, dan tuntutan bagi mereka untuk mempunyai “visi helikopter”, yaitu sesuatu kemampuan untuk berpandangan jauh kedepan. Kepemimpinan strategis, sebaliknya merupakan seni dan ilmu yang memfokuskan perhatiannya pada kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan dengan rencana-rencana jangka panjang.

Agar dapat mencapai hasil yang diinginkan madrasah berdaya saing dengan lembaga lainnya kedua kepala MAN 2 Tulungagung mempunyai strategi atau langkah kepemimpinan yang sama yaitu:

1. Melakukan EDM (evaluasi diri madrasah) untuk mengetahui kekurangan, kelemahan dan kendala dalam pelaksanaan program kegiatan madrasah untuk acuan dalam tindak lanjut pelaksanaan program kedepannya.
2. Mengadakan forum rapat setiap hari senin, satu bulan sekali, dan 3 bulan sekali dan rapat

²⁸ Mohammad Saroni, *Analisis dan Strategi Meningkatkan Daya Saing Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 25-30

²⁹ David Fred R, *Manajemen Strategi, Edisi Sepuluh* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 16

dinas untuk menyusun program kegiatan yang termuat dalam ERKAM (rencana kerja anggaran madrasah berbasis elektronik) kemudian menjadi rencana kerja tahunan melibatkan kepala madrasah, wakil kepala semua bidang, guru, tenaga kependidikan, komite dan karyawan.

3. Melakukan MOU (Memorandum of Understanding) kerjasama dengan beberapa instansi seperti perguruan tinggi, alumni, BNI (Bank Negera Indonesia), kepolisian, dan tokoh masyarakat.

Untuk mendukung agar program yang dilaksanakan tidak monoton diperlukan inovasi kreatifitas yang harus diciptakan kepala madrasah bersama dengan unsur pimpinan. Inovasi merupakan kemampuan untuk menciptakan atau menggunakan keahlian dan kemampuan dalam melakukan atau mengembangkan suatu pekerjaan tertentu. Tujuan dilakukan inovasi adalah memperbaiki dan meningkatkan keseluruhan sistem agar suatu tujuan dapat dicapai secara efektif.³⁰

Hasil temuan lapangan inovasi yang diciptakan kepala MAN 2 Tulungagung untuk mendisiplinkan dan sekaligus untuk menambah wawasan keilmuan warga madrasah yaitu menciptakan program membaca Al-qur'an pagi sebelum aktivitas dan khatam Al-qur'an bagi guru, tenaga kependidikan selama 1 bulan. Kegiatan lain menciptakan budaya literasi setiap hari dan mengumpulkan ke kepala madrasah mengisi google form untuk guru dan tenaga kependidikan. Untuk keagamaan menciptakan budaya beribadah (sholat berjamaah) bersama ketika sudah waktunya di Masjid dekat madrasah.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan.
2. Kepemimpinan transformasional terdiri atas empat komponen yaitu:
 - a. Karisma

Karisma merupakan komponen penting dalam konsep kepemimpinan transformasional. Pemimpin karismatik haruslah memiliki kriteria sebagai seorang yang tinggi tingkat kepercayaan dirinya, kuat keyakinan dan idealismenya serta mampu

³⁰ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2017), 217.

mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang karismatik pada umumnya memperoleh perasaan cinta dari anak buah, bahkan bawahan merasa percaya diri dan saling mempercayai di bawah seorang pemimpin yang karismatik. Bagi seorang pemimpin karismatik, bawahan menerima pemimpinnya sebagai model yang diinginkan setiap saat, tumbuh antusiasme kerja anak buah, mampu membuat anak buah bekerja lebih lama dengan senang hati. Skala karisma kepemimpinan transformasional mendeskripsikan sejauhmana pemimpin menciptakan antusiasme anak buah, mampu membedakan hal-hal yang benar-benar penting, serta membangkitkan perasaan mengemban misi terhadap organisasi. Melalui karisma, pemimpin mengilhami loyalitas dan ketekunan, menanamkan kebanggaan dan kesetiaan selain membangkitkan rasa hormat.

b. Pertimbangan Individual

Setiap pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak bisa disamaratakan karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda. Dalam model kepemimpinan transformasional pertimbangan individual diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan suatu kepekaan terhadap keanekaragaman, keunikan minat, bakat serta mengembangkan diri. Menurut.

c. Stimulasi Intelektual

Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin melakukan stimulasi-stimulasi intelektual. Elemen kepemimpinan ini antara lain kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, menafsirkan dan mengelaborasi simbol yang muncul dalam kehidupan, dan mengajak bawahan untuk berpikir dengan cara-cara benar. Dalam arti, bawahan dikondisikan pada situasi untuk selalu bertanya pada diri sendiri dan mengembangkan kemampuan pemecahan masalah secara bebas. Gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin melakukan stimulasi-stimulasi intelektual.

d. Inspirasional

Inspirational motivation, pemimpin memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dengan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan dan dukungan tim. Kepemimpinan transformasional secara jelas mengkomunikasikan harapan-harapan, yang diinginkan pengikut tercapai”.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya. Perilaku pemimpin inspirasional dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok

dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok. Pemimpin transformasional harus dapat berperan banyak di dalam menstimulasi orang-orang yang terlibat agar menjadi lebih kreatif dan inovatif di samping dia juga merupakan seorang pendengar yang baik.

3. Implementasi kepemimpinan transformasional mengacu pada 4 prinsip dasar kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal dan karism) kepala madrasah bersikap terbuka berinteraksi dan komunikasi dua arah yang saling membutuhkan, saling menghargai, menerima masukan, sara dan ide-ide inovatif dari unsur pimpinan di bawahnya. Menjadi suritauladan dalam bekerja semangat tinggi, disiplin, loyalitas, pekerja keras. Membangun komitmen ketika rapat dinas dan menandatangani fakta integritas madrasah. Memberikan kesempatan dan dukungan untuk guru dan tenaga kependidikan mengikuti webinar, pelatihan, diklat dan mendatangkan pemateri dari luar madrasah. *Inspiration Motivation* (inspirasi motivasi) pemberian motivasi dari kepala madrasah secara langsung melalui rapat dinas, forum diskusi, pertemuan-pertemuan, secara tidak langsung pemberian ucapan dan apresiasi melalui media elektronik. Pemberian reward untuk guru yang berprestasi. *Intelektual Stimulation* (rangsangan intelektual) ketika terdapat suatu kendala dan permasalahan dalam pelaksanaan program kegiatan di madrasah kepala madrasah mampu mengajak dan menginstruksikan secara bersama dengan unsur pimpinan dan lainnya dalam menyelesaikan masalah dan mencari solusi yang tepat. *Individualized Consideration* (pertimbangan individu) kepala madrasah mampu memenuhi kebutuhan secara umum untuk guru dan tenaga kependidikan di madrasah untuk menunjang penyelesaian pekerjaan dan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan di madrasah. Kepala madrasah juga mempunyai empati dan kepedulian yang tinggi terhadap warga madrasah.

REFERENSI

- Basori, Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam, Al-Tanzim. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam E-ISSN: 2549-5720 P-ISSN: 2549- 3663 Vol. 03 No. 02 (2019). : 73-84
- Bass dan Avolio, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, New York; Free Press, 1994
- Danim, Sudarwan dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009
- Dubrin, Andrew J. *Leadership*. Jakarta: Prenada Media, 2005

- Evyria Mauline Natiur Hutapea, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, learning organization, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 18, no. 2 (2016): 187–97.
- Hisbullah. Ahmad Badrus, Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformational terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru Study Kasus MTsN se-Kota Kediri. Tesis tidak diterbitkan, UIN Malang, (2017).
- Kartono dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2008
- Maryati, Solihah. Kepemimpinan Transformational Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma'arif NU Pageraji Kecamatan Cilongok Banyumas. Tesis tidak diterbitkan IAIN Purwokerto, (2017).
- Mastur Mastur et al., "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Educational Institutions," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 3 (2022): 948–61, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3431>.
- Nur Muhammadi, Sahril. (2015). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Prestasi Guru, dan Budaya Belajar dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri Jakarta Selatan. *TARBAWI Volume 1. No. 01, Januari Juni* ISSN 2442-8809.
- Nuurun Nahdiyyah dan Binti Maunah, Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam, *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2021: 76-84
- Sahara, Zaini, Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Medan, Tesis tidak diterbitkan (UIN SUMUT, 2019) hal.2
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. MUhith, *Transformasional Leadership*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, 2005
- Syadzili, Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1). (2019).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Wawan Hadi Susanto. (2018). Kepemimpinan Transformational Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa di MI Ma'arif Bego Depok Sleman. *Jurnal, Nidhomul Haq*, Vol 3 No 2.
- Yulk, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, diterj. Yusuf Udaya, Jakarta: Victory Jaya Abadi, 1998

Implementasi Kepemimpinan Transformational Pada Lembaga Pendidikan Islam

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

4%

★ satpambmregion2.wordpress.com

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Implementasi Kepemimpinan Transformational Pada Lembaga Pendidikan Islam

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20
