


## Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan

Arif Ismunandar<sup>1</sup>, Hafiedh Hasan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>STIT Pemalang, Indonesia

**Corresponding Author**  arifismunandar86@gmail.com

### ABSTRACT

Sebagai *leader* pada lembaga pendidikan, seorang kepala sekolah sangat menyadari bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan suasana kerja yang nyaman maka diperlukan kerja sama dari berbagai pihak. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun lingkungan sosial, akan membantu pencapaian tujuan kerja. Tulisan ini memaparkan tentang pentingnya gaya/*style* seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam kepemimpinannya. Pemaparan tulisan ini didasarkan pada analisis dari data pustaka dengan model deskriptif. Dari hasil pembahasan dapat diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam lembaga yang dipimpinnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Lembaga Pendidikan

Journal Homepage <http://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada perannya kepemimpinan.

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, kepala sekolah memiliki tiga fungsi utama yaitu sebagai administrator, supervisor, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah

berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan. Lalu jika kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Dan kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Soewadji Lazaruth, 1994: 20).

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (E. Mulyasa, 2012: 17).

Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya tidak terbatas pada kemampuan *leadershipnya* dan gaya memimpinya, namun kepala sekolah juga melaksanakan tugas-tugas yang lain seperti tugas pengawasan (*supervisi*) terhadap kinerja serta kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru. Kegiatan tersebut sebagai upaya dalam peningkatan profesionalisme guru serta dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.

Kegiatan supervisi merupakan bagian tugas kepala sekolah yang berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Selain menjalankan peran dan tugasnya, kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing.

Kegiatan supervisi bagi kepala sekolah berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengkoreksi dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Selain menjalankan peran dan tugasnya, kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing.

#### **A. Definisi Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris "*leadership*". Dalam Ensiklopedi Umum diartikan sebagai "hubungan yang erat antara seorang kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama". Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang di pimpin (Engkoswara & Aan Komariah, 2012: 177).

Menurut Wahyudi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2009: 120).

Kepemimpin dalam Islam, Rasulullah saw telah mencontohkan empat hal yang harus ada dan melekat pada diri seorang pemimpin dan atau calon pemimpin/imam haruslah memiliki 4 sifat, yaitu:

1. *Shidq*  
*Shidq*, yaitu jujur, kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap dan bertindak di dalam melaksanakan tugasnya.
2. *Amanah*  
*Amanah*, yaitu kepercayaan yang menjadikan dia memelihara dan menjaga sebaik-baiknya apa yang diamanahkan kepadanya.
3. *Tabligh*  
*Tabligh*, yaitu penyampaian secara jujur dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang diambilnya (akuntabilitas dan transparansi).
4. *Fathonah*  
*Fathonah*, yaitu kecerdasan, cakup, dan handal yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul (Yoga Permana Wijaya).

Kepala sekolah adalah wakil yang mengemban tugas dari Allah untuk mengurus manusia dalam dunia pendidikan, menyelesaikan suatu permasalahan pendidikan dalam beberapa keputusan dan kebijakan yang berorientasi dengan ajaran Tuhan Allah SWT, dengan demikian kepala sekolah akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

Pengertian pemimpin secara umum adalah orang yang mampu membimbing, mengontrol dan mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku seseorang. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pemimpin merupakan seseorang yang menyebabkan seseorang atau kelompok lain untuk bergerak menuju ke arah tujuan-tujuan tertentu sehingga ia memiliki tanggung jawab agar orang yang dipimpinnya dapat meraih tujuan yang akan dicapainya.

Menurut Miftah Thoha terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya:

1. *Teori Sifat (Trait Theory)*  
Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu: kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.
2. *Teori Kelompok*  
Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.
3. *Teori Situasional*  
Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya.
4. *Teori Jalan Kecil-Tujuan*  
Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.
5. *Teori Social Learning*  
Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri (Miftah Thoha, 2006: 31).

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum. Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

#### **B. Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Implementasinya**

Istilah gaya atau *style* secara kasar adalah cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2009: 303). Sedangkan gaya kepemimpinan Menurut Nurkolis adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja (Nurkolis, 2006: 167).

Kepala sekolah selain memiliki pola atau gaya dalam memimpin, seorang kepala sekolah juga memiliki sejumlah tugas serta peran yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, peran kepala sekolah yaitu sebagai koordinator, perencana kegiatan, pengambil keputusan, sebagai tenaga ahli, sebagai pemberi imbalan (*reward*) dan sanksi, sebagai arbitrase dan mediator, sebagai teladan, sebagai simbol dan identitas kelompok, dan seorang kepala sekolah berperan sebagai pembenar yang akan mengkritisi terhadap sesuatu yang dianggap tidak benar (Wuradji, 2009: 11-12).

Transformasi adalah "*how the resources are transformed into one other*", transformasi mengandung makna "menjadikan orang yang dipimpin sebagai seorang pemimpin", menimbulkan kepemimpinan kepada yang dipimpin (Nurkolis: 192).

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan yang jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa depan. Oleh karena itu, Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner (Nurkolis: 192).

Kepemimpinan transformasional menemukan pijakan epistemologisnya pada ayat yang menceritakan para nabi dan rasulullah yang revolusioner semisal cerita Ibrahim, Musa, Isa dan Muhammad SAW dan beberapa ayat yang tertera lafadz *al-Hijrah, dan al-Jihadu*.

Kata *al- Hijrah* adalah lawan kata dari kata *al-Washol* (sampai-sambung), *hajarahu* mempunyai arti memutuskannya. Secara umum para ulama' mengemukakan makna hijrah secara istilah dengan berbagai defrinishi. Hal itu disebabkan karena banyaknya makna yang terkandung dalam kata hijrah itu sendiri. Oleh karena itu pandangan mereka terhadap hijrah pun berbeda-beda. Dengan menyimpulkan dari beberapa pandangan tokoh ahli filsafat, agama, tasawuf Ahzami Samiun berujar bahwa pendapat tentang hijrah dapat dipolakan menjadi empat kelompok: "Pendapat pertama, hijrah adalah perpindahan dari negeri kaum kafir atau kondisi peperangan (*Daruul Kufri wal Harbi*) ke negeri muslim (*Darul Islam*), dalam hal ini adalah Ibnu A'rabi, Ibnu Hajar, al-Asqalani dan Ibnu Taimiyah). Pendapat kedua: hijrah adalah perpindahan dari negeri orang dhalim, (*Darul Dzulmi*) ke negeri orang-orang adil (*Darul Adli*) dengan maksud menyelamatkan agama. Pendapat ketiga: hijrah adalah meninggalkan negeri yang diperangi, ahli bidah, penuh dengan sesuatu yang haram, demi keselamatan jiwa, harta, menghindari penyakit dan sebagainya yang membahayakan. Pendapat keempat: hijrah adalah pergi untuk mendekati diri dengan kebiasaan-kebiasaan baik lebih memahami

suatu masalah, meninggalkan dosa dan kesalahan, meninggalkan hal-hal yang menjauhkan diri dari kebenaran” (Ahzami Samiun Jazuli, 2006: 17-20).

Beberapa definisi tentang hijrah diatas meskipun berbeda ada beberapa hal yang sama, yaitu:

1. Adanya perpindahan itu sama-sama bertujuan untuk menciptakan hal yang lebih baik.
2. Terwujudnya hal yang lebih baik sama-sama akan dilalui dengan cara mengubah dan memindahkan segala sesuatunya agar terjadi perbaikan dan perubahan (*transformation and change*). Adapun hal yang paling substansial adalah adanya transformasi kehidupan yang harus dilakukan oleh para muhajirin. Berikut ini salah satu pandangan ayat al-Qur’an yang menjelaskan tentang hijrah:

Dan orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad pada jalan Allah, dan orang-orang yang memberi tempat kediaman dan memberi pertolongan (kepada orang-orang Muhajirin), mereka Itulah orang-orang yang benar-benar beriman. mereka memperoleh ampunan dan rezki (nikmat) yang mulia. (Q.S. Al Anfaal: 74).

Pada beberapa ayat diatas akan terlihat adanya transformasi diri yang begitu kuat terjadi. Transformasi diri merupakan perilaku paling mendasar dan awal jika seseorang ingin menjadi pemimpin transformasional. Setelah ia mampu menciptakan transformasi diri ia juga harus mampu membuat orang lain mentransformasikan dirinya kepada kebaikan yang lebih tinggi, sehingga kehidupan bersama pun mengarah kepada kesejahteraan bersama.

Pemimpin yang berparadigma dan berperilaku hijrah (kepemimpinan transformasional) akan membaktikan dirinya hanya semata-mata untuk jalan kebenaran, keadilan, kemerdekaan, kasih sayang, persaudaraan, memenangkan hati dan pikiran karyawan, perhatian individu karyawan, motivasi karyawan, pembelajaran karyawan, dan demi perubahan dan perbaikan bersama. Hijrah bagaikan garis pemisah antara hidup dan mati, antara ketidak bebasan dan kemerdekaan, antara diskriminasi dan keadilan, antara statusquo dan perubahan. Al Qur’an berkata kepada mereka para pemimpin berparadigma hijrah/revolusioner/pemimpin transformasional:

Artinya:

Hai orang-orang beriman, janganlah kamu jadikan bapa-bapa dan saudara-saudaramu menjadi wali (mu), jika mereka lebih mengutamakan kekafiran atas keimanan dan siapa di antara kamu yang menjadikan mereka wali, Maka mereka Itulah orang-orang yang zalim. Katakanlah: "Jika bapa-bapa, anak-anak, saudara-saudara, isteri-isteri, kaum keluargamu, harta kekayaan yang kamu usahakan, perniagaan yang kamu khawatiri kerugiannya, dan tempat tinggal yang kamu sukai, adalah lebih kamu cintai dari Allah dan RasulNya dan dari berjihad di jalan nya, Maka tunggulah sampai Allah mendatangkan KeputusanNYA". dan Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang fasik. (Q.S. At Taubah: 23-24).

Pemimpin transformasional (hijrah) yang mempunyai kepercayaan tinggi kepada nilai-nilai besar, agung, mulya dan luhur kemudian memperjuangkannya bahkan menularkannya kepada seluruh karyawan organisasi harus siap mentransformasi diri untuk keluar dari jeratan materi duniawai seperti jabatan, harta benda, keluarga untuk kemudian komitmen untuk mewujudkan tujuan mulya sebagaimana yang telah di visikan.

Menurut Mutamimah yang mengutip pendapat Bass menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

a. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)

Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)

Pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

d. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang (Mutamimah, 2001: 3).

Pemimpin transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia dan kinerja serta pertumbuhan organisasi adalah sisi yang berpengaruh.

Pemimpin yang memiliki gaya memimpin serta memiliki orientasi pada pegawai/anggota organisasi melaksanakan kepemimpinannya dengan berupaya memberikan dorongan, semangat, membimbing dan mengarahkan secara empatik dan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan karyanya sendiri.

Sebagai leader pada lembaga pendidikan, seorang kepala sekolah sangat menyadari bahwa kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan suasana kerja yang nyaman maka diperlukan

kerja sama dari berbagai pihak. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun lingkungan sosial, akan membantu pencapaian tujuan kerja. Selain itu, motivasi kerja penting dilaksanakan guna meningkatkan aktivitas kerja, sebab seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil dan dapat mencapai hasil yang baik.

### C. Kriteria Kepemimpinan Transformasional

Teori transformasi yang dikembangkan antara lain oleh Burns, Tichy, dan Devana, menekankan pada proses membangun komitmen para pengikutnya untuk bersama-sama berbagi dalam mengembangkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan visi organisasi, serta saling mempercayai antara pemimpin dan pengikutnya (Wuradji, 2009: 48).

Untuk menjadi pemimpin transformasional, ia harus melaksanakan tugasnya dengan cara:

1. Membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya semua pihak mengembangkan nilai-nilai organisasi, dan perlunya semua pihak harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas/kinerja.
2. Membangun komitmen berorganisasi dengan membangun kesadaran ikut memiliki organisasi (*sense of belonging*), dan kesadaran untuk ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) menjaga keutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan (Wuradji, 2009: 51).

Transformasi berarti perubahan besar dan menyeluruh, bukan sekedar perubahan secara alami (*change*). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi (Wuradji, 2009: 50).

Berikut ciri-ciri kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Memiliki keberanian untuk melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas yang lebih tinggi.
2. Mampu membangkitkan semangat dan motivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
3. Mampu mengembangkan semangat kebersamaan, disiplin, dan motivasi untuk maju.
4. Mampu membangun kesadaran berorganisasi pada para pengikutnya, dengan jalan mengembangkan rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*), dan rasa bertanggung jawab (*sense of responsibility*), serta membangun kemauan untuk meraih prestasi yang setinggi-tingginya.
5. Mampu memberikan perlindungan (*mengayomi*) dan menciptakan rasa aman di kalangan pengikutnya.
6. Mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya.
7. Menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas dalam proses pengambilan keputusan.
8. Memperjuangkan kebutuhan pengikutnya.
9. Kepemimpinan transformasional mengandung komponen kharismatik, pemimpin mampu memberikan pengarahan yang selalu diterima dan dipatuhi dengan ikhlas, sehingga pengikutnya memiliki rasa “wajib” untuk menaati semua perintah dan arahnya.
10. Selalu berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme, tidak hanya sekedar “asal jalan”, dan dapat meyakinkan pengikutnya bahwa apa yang di cita-citakannya (*idealisme*) tersebut pasti akan tercapai.
11. Pemimpin menempatkan diri sebagai agen perubahan (*change agents*)

12. Pemimpin transformasional selalu terus belajar sepanjang hidupnya (*they are life-long learner*).
13. Memiliki kemampuan untuk menangani masalah-masalah kompleks, sulit diprediksi, tidak berketentuan, serta masalah yang membingungkan.
14. Sangat menghargai potensi, kebutuhan, aspirasi pengikutnya.
15. Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya, dan berani melawan tantangan yang sekiranya akan menghambat transformasi (Wuradji, 2009: 52-53).

Dengan demikian pemimpin transformasional harus visioner, dan futuristik, yaitu pemimpin yang memiliki pandangan jauh ke depan. Menurut teori transformasional, untuk menjadi pemimpin yang sukses, dia harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk membangun nilai-nilai organisasi atas kesadarannya sendiri, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan-perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang terkandung dalam kriteria pemimpin transformasional, yaitu:

1. *Idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
2. *Inspirational motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
3. *Intellectual Stimulation*: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
4. *Individual consideration*: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya (Akhmad Sudrajat: 2008).

## KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan upaya-upaya pembaharuan dalam lembaga yang dipimpinnya.

## REFERENSI

- Ahzami Samiun Jazuli, *Hijrah dalam Pandangan al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Isani, 2006).
- Akhmad Sudrajat, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Artikel Pendidikan, dalam <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/04/15/kepemimpinan-transformasional-kepala-sekolah>, Diakses Tanggal 07/02/2023.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

- , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005).
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006).
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009).
- Mutamimah, *Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Semarang: FE Universitas Islam Sultan Agung, 2001).
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2006).
- Rachman Natawijaya, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006).
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, cet. VI, 1994).
- Suparlan, *Guru sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2006).
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Press, 1999).
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organizaion)*, (Jakarta: Alfabeta, 2009).
- Wuradji, *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, (Yogyakarta: Gama Media, 2009).
- Yoga Permana Wijaya, *Kriteria Pemimpin dalam Pandangan Islam*, Dalam [https:// kriteria-pemimpin-dalam-pandangan-islam](https://kriteria-pemimpin-dalam-pandangan-islam), Diakses Tanggal 15 April 2023.