

## **DIMENSI - DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF PENDIDIKAN ISLAM**

**Luluk Indarti**

*Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung  
Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung  
lulukhamdani@gmail.com*

**Abstract:** *Reaveling the marginalize of Islamic education, the developing proces of Islam education organization must be upheld. In this case the science of management is needed. Managing educational institutions of Islam means the process of institutional restructuring of Islamic education involving the human resources and non-human to raise a purpose of islam education efectively and efisienly. Talking about human resource management, the leadership becomes important factor to be used as a reference in institutional development. Transformative leadership can be an alternative method to lead an Islam education institution. Therefore, here where the function of the dimensions of the role of the concept is expected to provide a major influence in the leadership in Islamic Education Institution.*

**Keyword:** *Leadership Dimensional, Islamic Educational*

### **Pendahuluan**

Sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh

pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.<sup>1</sup>

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personel kearah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan.<sup>2</sup>

Merujuk pada informasi dalam Al-Qur'an dalam Qs. Al-Baqoroh ayat 30 Allah berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Qs. Al-Baqoroh: 30)<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 117

<sup>2</sup> Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2005), hal. 81

<sup>3</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Kudus, PT. Menara Kudus, 2006), hal. 6

Makna yang bisa dipahami dalam ayat di atas bahwa dalam memilih pemimpin harus memiliki kriteria bukan sebagai *fasidun* (perusak atau orang yang memiliki mainset untuk merusak) keadaan yang sudah tertata dengan baik atau pula orang yang tidak memiliki konsep dan visi dalam mengembangkan organisasi yang dipimpin sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Oleh karena itu, semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategic dari keputusan yang diambil semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilpun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Terlepas dari keputusan yang diambil, apakah pada kategori strategic, taktis, teknis, atau operasional, semuanya tergolong pada “penentuan arah” dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi.<sup>4</sup>

Persoalan tersebut tidak terlepas dari peran dan tugas seorang pemimpin sebagai pemegang central-kekuasaan. Keberadaan mereka memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap wilayah organisasi yang mereka pegang. Maka penyelarasan antara konsep kepemimpinan transformasional dan aplikasi nyata pada institusi pendidikan Islam dinilai penting untuk dikembangkan. Karena, modernitas kehidupan manusia memaksa untuk dikendalikan dalam proses pendidikan Islam yang dipimpin dengan gaya dan pola yang lebih elegan, tidak menganggap bawahan sebagai pengikut yang harus takut dan taat pada atasan, segan dan harus menghormati walaupun pemimpin dinilai salah dalam mengimplementasikan kebijakannya. Memandang hal tersebut,

---

<sup>4</sup>E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah ...*, hal. 117

## **Luluk Indarti:** *Dimensi-dimensi Kempemimpinan...*

penting untuk dikaji implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam institusi pendidikan Islam.

Oleh sebab itu masa depan ideal lembaga pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Pemimpin lembaga pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektifitas pengelolaan sekolah. Pemimpin memiliki peran pengambilan keputusan (*decision role*) yang sangat kuat dan perlu menjalankannya secara benar dan tepat sasaran ,dengan peran ini dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat sebagai user output lembaga pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan.<sup>5</sup>

Berangkat dari pembahasan diatas, maka pada kesempatan ini penulis akan memaparkan artikel dengan judul ”Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam.”

### **Metode**

Artikel ini menggunakan metode kajian pustaka atau *Library Research* yakni mengumpulkan tulisan-tulisan baik berupa buku, artikel, dan lain-lain yang serempun dengan tema di atas.

### **Hasil dan Pembahasan**

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku

---

<sup>5</sup> Mulyono, *Educational Leadership, Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan* (Malang : UIN-Malang Press, 2009), hal. 115

bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.<sup>7</sup>

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah.<sup>8</sup> Kepemimpinan ini memperhatikan nilai-nilai kolektif umum seperti kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan, sehingga mengundang perhatian orang pada tujuan pokok organisasi. Tercapai tidaknya tujuan sekolah sepenuhnya bergantung pada kebijaksanaan yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh personel sekolah.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 55

<sup>7</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Cet.ke-2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 54

<sup>8</sup> Robert J. Starratt, *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hal. 140

<sup>9</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan : untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hal. 119

**Luluk Indarti:** *Dimensi-dimensi Kempemimpinan...*

Frans menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai. Sebagai konsekwensinya, para anggota dapat diharapkan bekerja dengan gairah dan samangat kerja tinggi secara berkesinambungan; mereka juga berkembang menjadi pemimpin di lingkungan masing-masing. Tidak mengherankan kalau pemimpin transformasional menciptakan pemimpin-pemimpin berikutnya.<sup>10</sup>

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, Leithwood dan kawan-kawan menulis dalam Danim, “*Transformasional leadership is seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools*”. Kutipan ini menggariskan menggariskan bahwa kepemimpina transformasional menggiring SDM yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah.<sup>11</sup>

Teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*).Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di

---

<sup>10</sup> Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptkan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2009), hal. 512

<sup>11</sup> Sudarwin Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 204

transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standart moral.<sup>12</sup>

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.<sup>13</sup>

Kepemimpinan transformasional dapat dipandang secara makro dan mikro. Secara mikro, kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.<sup>14</sup>

Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam meumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang

---

<sup>12</sup> Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 9

<sup>13</sup> Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership...*, hal. 78

<sup>14</sup> Tatty Rosmiyati dan Dedy Achmad Kurniadi, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 155

partisipatif dengan model manajemen yang kolegial yang penuh keterbukaan dan keputusan diambil bersama.<sup>15</sup>

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

Sejalan komitmen tersebut, Islam memandang bahwa keberadaan manusia di bumi ini telah diberikan surat keputusan (SK) oleh Sang Khaliq untuk menjadi seorang pemimpin, dalam pemahaman penulis sendiri adalah khalifah.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qs. Al-Baqoroh ayat 30:

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

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Qs. Al-Baqoroh: 30)<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Husain Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 320

<sup>16</sup> Departemen Agama..., hal. 6



Makna yang bisa dipahami dalam ayat tersebut di atas bahwa dalam memilih pemimpin harus memiliki kriteria bukan sebagai *fasidun* (perusak atau orang yang memiliki mainset untuk merusak) keadaan yang sudah terbenah dengan baik atau pula orang yang tidak memiliki konsep dan visi dalam mengembangkan organisasi yang dipimpin sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Semangat perubahan dan revolusi termasuk transformasional, dalam Islam dijelaskan dengan terang dan jelas. Secara epistemologis dapat kita sandarkan dalam al-Quran dan al-Hadis, sehingga konsep dasar gaya kepemimpinan transformasional ini merupakan semangat baru yang dirangkai secara mendalam oleh para pakar yang sebenarnya dalam Islam sendiri konsep dan cara praktiknya sudah dijelaskan dan diberikan contoh oleh para *salafiyin* (orang-orang terdahulu yang soleh). Dengan demikian, tidak ada alasan bagi para penggerak institusi pendidikan Islam untuk membangkan terhadap pedoman dalam Islam untuk menjalankan roda kepemimpinan yang transformasional. *Output* dan hasil dari pola kepemimpinan tersebut sudah jelas dan terang.

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan pentingnya sistem nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang masalah-masalah etis, memobilisasi energy dan sumber daya untuk mereformasi institusi. Pemimpin yang transformasional mampu menggerakkan pengikut untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. Oleh karena itu pemimpin transformasional biasanya memiliki kepribadian yang kuat sehingga mampu membangun ikatan emosional pengikut untuk mewujudkan tujuan ideal institusi. Pemimpin transformasional membangun loyalitas dan ikatan emosional pengikut

atas dasar kepentingan dan sistem nilai ideal yang diyakini strategis untuk kepentingan jangka panjang.

Adapun ciri dan perilaku pemimpin transformasional menurut Mulyono adalah: Mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan, Mendorong pengikut untuk lebih mendahulukan kepentingan tim/organisasi, Mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, Proses untuk membangun komitmen bersama terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikut untuk mencapai sasaran.

Menurut Mujamil Qomar, sikap yang harus dimiliki seorang manajer pendidikan adalah: Menjaga konsistensi antara keyakinan, lisan, dan perbuatan; Larangan bersikap inkonsisten antara perkataan dan perbuatan; Berhati-hati dalam menyerukan sesuatu; Keharusan untuk mengukur/mengevaluasi diri sendiri, dan Harus menjadi teladan terlebih dahulu sebelum mengatakan sesuatu.<sup>17</sup>

Berangkat dari ciri-ciri diatas maka muncullah dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional. Dimensi tersebut dikenal dengan konsep “4I”,<sup>18</sup> yaitu: “I” pertama adalah *idealiced influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya. *Idealiced influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis.

Sebagaimana yang dapat dipahami dari dimensi ini, pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi anggotanya bukan atas dasar

---

<sup>17</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 284

<sup>18</sup> Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership...*, hal. 79-80

kekuasaannya melainkan karena kemampuan intelektual dan wawasan yang dimiliki serta menunjukkan betapa pentingnya sumbangsih anggota baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai cita-cita yang telah ditetapkan secara bersama. Selain itu, dalam dimensi ini pemimpin dituntut untuk tidak memandang rendah setiap kemampuan yang dimiliki bawahan atau anggota, proporsional dalam menempatkan posisi bawahan, menempatkan orang sesuai tempatnya dan pada waktu yang tepat (*the right man in the right chair and the right time*).

Dengan cara kepemimpinan seperti ini, maka Institusi Pendidikan Islam akan menjadi Institusi yang menciptakan manusia-manusia yang merdeka, unggul, professional dan mampu bersaing baik secara nasional maupun global. Namun apabila sebaliknya maka Instituti Pendidikan Islam selamanya dalam dilema atau dengan kata lain *la yahya wa la yamutu*.

“I” kedua adalah *inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.

Dimensi motivasi inspirasional dari pola kepemimpinan transformasional ini memiliki keterkaitan dengan pola pemimpin kharismatik. Kepemimpinan karismatik memiliki pengikut fanatik yang tidak mudah dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin-pemimpin yang lain. Namun pola tersebut kadang mendatangkan mudarat dan bencana bagi sebuah organisasi atau institusi karena para pengikut atau anggota

mengikuti secara tertutup artinya seakan tidak ada daya mereka untuk tidak patut kepada pemimpin karena sudah terlanjur segan dan takut yang diluar kontrol mereka sendiri. Para anggota cenderung bekerja karena pemimpin dan takut bila ditegur dan diberikan sanksi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Frans, dunia sudah melihat banyak pemimpin karismatik yang membawa bencana besar bagi umat manusia. Kita wajib waspada agar di antara kita tidak muncul lagi pemimpin karismatik yang jahat.<sup>19</sup>

Dalam praktiknya, pemimpin dalam institusi pendidikan Islam harus mampu menjadi pribadi yang inspiratif sehingga para anggota bekerja lebih percaya diri, merasa diri dan kontribusinya bermakna, bertanggung jawab dan bekerja lebih produktif. Untuk itu, mereka perlu juga menjadi simbol dari sukses dan keberhasilan bagi para pengikutnya.

“I” ketiga adalah *intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.

Pada dimensi ini, pemimpin yang transformasional dituntut untuk bisa: Membangkitkan kesadaran anggota tentang permasalahan yang ada; Menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi yang terdapat di antara anggota; Memberikan pencerahan mengenai keyakinan dan tata nilai dari pemimpin dan anggota.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Frans Mardi Hartanto, *Paradigma baru ...*, hal. 518

<sup>20</sup> *Ibid*, hal. 516

“I” keempat adalah *individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.

Pemimpin yang transformasional harus mampu menjadi sosok yang mampu menempatkan manusia seutuhnya atau memanusiakan manusia sehingga mereka memiliki harga diri yang diakui oleh yang lain. Sikap yang harus ditunjukkan adalah harus memahami status, posisi, dan harapan para anggota dengan baik. Tidak saja memikirkan bagaimana mempekerjakan anggotanya secara bertanggungjawab, tetapi juga peduli dengan harapan, kebutuhan, dan inspirasi pengembangannya.

Formulasi teori Bass diatas meliputi tiga komponen: karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian yang diindividualisasi. Karisma dapat didefinisikan sebagai proses seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya dengan emosi-emosi yang kuat sehingga mereka kagum dan segan dengan dirinya. Karisma adalah bagian terpenting dari kepemimpinan transformasional karena para pemimpin transformasional mempengaruhi pengikutnya dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut.

Seorang pemimpin yang memiliki karisma berarti memiliki pengaruh yang bukan didasarkan atas kewenangan, melainkan atas persepsi para pengikut bahwa pemimpin tersebut dikaruniai dengan kemampuan-kemampuan yang luar biasa. Menurut *Max Weber*, karisma terjadi bila ada suatu krisis social sehingga muncul seorang pemimpin

dengan kemampuan luar biasa dengan sebuah visi yang radikal yang memberi pemecahan terhadap krisis tersebut.<sup>21</sup>

Stimulasi intelektual ialah proses seorang pemimpin untuk meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi pengikutnya untuk memecahkan masalah-masalah itu dengan perspektif yang baru. Perhatian yang diindividualisasi ialah dukungan, membesarkan hati, dan memberikan pengalaman-pengalaman kepada pengikutnya untuk lebih berprestasi.<sup>22</sup>

Oleh karena itu, Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalannya lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif, menyebabkan kurang optimalnya lembaga pendidikan, bahkan dapat mengalami kemunduran. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya antara pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Sehingga, kepala sekolah di lembaga pendidikan Islam, sudah seharusnya menerapkan gaya kepemimpinan transformatif.

## **Simpulan**

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Ciri-ciri kepemimpinan transformatif adalah: mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan, mendorong pengikut untuk lebih

---

<sup>21</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hal. 157

<sup>22</sup> Husain Usman, *Manajemen: Teori Praktik...*, hal. 323-324

**Luluk Indarti: Dimensi-dimensi Kepemimpinan...**

mendahulukan kepentingan tim/organisasi, mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, menjaga konsistensi antara keyakinan, lisan, dan perbuatan, larangan bersikap inkonsisten antara perkataan dan perbuatan, berhati-hati dalam menyerukan sesuatu, keharusan untuk mengukur/ mengevaluasi diri sendiri, dan harus menjadi teladan terlebih dahulu sebelum mengatakan sesuatu. Maka dari itu dimensi-dimensi kepemimpinan transformative, *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation* dan *Individualized consideration* yang dikenal dengan konsep 4I.

## DAFTAR RUJUKAN

- Burhanuddin, Yusak. *Administrasi Pendidikan: untuk Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Danim, Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- . *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran Cet. ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- . *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Kudus: PT. Menara Kudus, 2006.
- Hartono, Frans Mardi. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan Pustaka, 2009.
- Komariah, Aan dan Cipi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2005.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mulyono. *Educational Leadership, Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*. Malang : UIN-Malang Press, 2009.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rosmiyati, Tatty dan Dedy Achmad Kurniadi. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Starratt, Robert J. *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius, 2007.
- Usman, Husain. *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.