

Kategori Kepemimpinan Transformasional dalam Aspek Spiritualisasi Pendidikan Islam

Irfan Jauhari¹ Binti Maunah²

^{1,2} UIN SATU Tulungagung

irfanjauhari.mjp@gmail.com, uun.lilanur@gmail.com

Abstrak

Sejarah kepemimpinan transformatif telah ada sejak tahun 1970 karya dari Burns, yang menginspirasi lahirnya sebuah paradigma baru kepemimpinan. Dalam suatu organisasi manapun termasuk birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil tidaknya birokrasi publik sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya dan gaya kepemimpinannya. Pada konteks birokrasi publik termasuk di dalamnya lembaga pendidikan kita yang sangat paternalistik, di mana para staf atau bawahan bekerja selalu tergantung pimpinan. Jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode penelitian kepustakaan. Hamzah menjelaskan bahwa dalam konteks penelitian kepustakaan, data-data diperoleh melalui eksplorasi terhadap bahan-bahan pustaka yang dikaji secara holistik, kemudian dianalisis berdasarkan kerangka berpikir atau teori tertentu/paradigma filosofis yang melandasinya, juga menggunakan pendekatan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti ini berlokasi di MTs Negeri 1 Ponorogo yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 24 A Jetis Ponorogo dengan rumusan masalah: 1) Apakah yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional? 2) Bagaimana konsep kepemimpinan transformasional? 3) Bagaimana kategori Kepemimpinan Transformasional berbasis spiritualisasi? Sedangkan kesimpulannya adalah: 1) Pemimpin

transformasional adalah agen perubahan yang bertindak sebagai katalisator yang menggiring sumber daya manusia (SDM) ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi pendidikan yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi lembaga pendidikan. 2) Konsep kepemimpinan transformasional di MTs Negeri 1 Ponorogo bahwa kepala Madsah di lembaga ini sudah memiliki seorang pemimpin yang bercirikan transformatif. 3) Implementasi kepemimpinan transformasional berbasis spiritualisasi di MTs Negeri 1 Ponorogo telah memenuhi standar kategori kepemimpinan transformasional dalam aspek spiritual.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, spiritualisasi pendidikan Islam.

A. Pendahuluan

Sejarah kepemimpinan transformatif pada tahun 1970 lahir satu karya baru dari Burns, yang menginspirasi lahirnya sebuah paradigma baru kepemimpinan. Dalam suatu organisasi manapun termasuk birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil tidaknya birokrasi publik sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya dan gaya kepemimpinannya. Pada konteks birokrasi publik termasuk di dalamnya lembaga pendidikan kita yang sangat paternalistik, di mana para staf atau bawahan bekerja selalu tergantung pimpinan. Apabila pemimpin pada birokrasi publik tidak memiliki kemampuan manajerial dan *human relation* yang baik maka kinerja birokrasi pun cenderung menjadi tidak baik.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang

akandicapai. Selain itu, menunjukan pada tingkat sejauh mana organisasi, program atau kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal. Sehingga seorang pemimpin lembaga pendidikan dikatakan menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional apabila dia mampu mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain atau berbeda untuk mencapai tujuan. "Misalnya: mentransformasikan visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, dan sebagainya." Perubahan yang dilakukan oleh pimpinan bisa berupa kemampuan untuk mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi, untuk mencapai tujuan reformasi lembaga pendidikan.¹

Seorang pimpinan, yang menerapkan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai wawasan yang luas dan berpikir jauh ke depan. Dia akan berusaha untuk melakukan suatu perbaikan terhadap lembaga Pendidikan yang dikelolanya dengan tidak hanya bernuansa untuk saat ini saja, akan tetapi sampai masa yang akan datang. Oleh karena itu, diharapkan dalam suatu lembaga pendidikan Islam misalnya seorang kepala madrasah dapat mengimplementasikan model kepemimpinan transformasional dalam mengelola lembaga Pendidikan Islam yang dipimpinnya agar dapat melakukan perubahan.

Dari paparan konsep di atas peneliti mengambil lokasi penelitian di MTs Negeri 1 Ponorogo yang berada ditengah-tengah lembaga pendidikan lain yang mempunyai daya saing tinggi terutama dalam pengelolaan kelembagaan dan *output* (lulusan) yang dihasilkan berdasarkan kategori kepemimpinan yang diaplikasikan oleh lembaga tersebut.

¹ Robi'ul Afif. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam". (Jurnal, STAI At-Tahtdzib, Jombang, Awwaliyah: Jurnal PGMI, Volume 2 2019), 7.

Artikel ini membahas tentang spiritualitas yang diintegrasikan ke dalam kepemimpinan transformasional. Spritualitas merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk hijrah. Sementara kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan perubahn dan memberikan pengaruh kearah yang lebih baik (positif). Spiritualitas dalam kepemimpinan transformasional berarti kemampuan seseorang dalam memunculkan potensi rohani dalam melakukan perubahan dan memberikan kepercayaan terhadap bawahan.² Pemimpin transformasional (*hijrah*) mempunyai kepercayaan yang tinggi kepada nilai-nilai besar, agung, mulia dan luhur kemudian memperjuangkannya bahkan menularkannya kepada seluruh karyawan organisasi harus siap mentransformasi diri untuk keluar dari jeratan materi duniawi seperti jabatan, harta benda, keluarga untuk kemudian komitmen untuk mewujudkan tujuan mulia sebagaimana yang telah divisikan.³

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan metode penelitian kepustakaan. Hamzah menjelaskan bahwa dalam konteks penelitian kepustakaan, data-data diperoleh melalui eksplorasi terhadap bahan-bahan pustaka yang dikaji secara holistik, kemudian dianalisis berdasarkan kerangka berpikir atau teori tertentu/paradigma filosofis yang melandasinya, juga menggunakan pendekatan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian.⁴

² Solikin M. Juhro. *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan dan Implikasi Pada Pembangunan*. (Jakarta: Bank Indonesia Institute, 2020), 125.

³ Robi'ul Afif. "Implementasai Kepemimpinan Transformasional dalam Op.Cit., 2.

⁴ Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2019), . 25.

Penelitian ini menggunakan paradigma kerangka transformatif, yang berupaya menyuarakan gagasan-gagasan tentang pentingnya memahami kehadiran teori transformasi, sehingga dapat membangkitkan kesadaran masyarakat muslim khususnya untuk dapat semakin meningkatkan mutu pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Pendekatan yang digunakan adalah interpretatif, yaitu sebagai bentuk upaya memahami suatu pemahaman. Peneliti membaca dan mengkaji bahan-bahan pustaka yang sesuai dengan tujuan penelitian, kemudian dianalisis menggunakan analisis isi (*content analysis*).

Literatur Review

Secara bahasa kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional atau transformasi bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya) dan kata transformasional berinduk dari kata *to transform* yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Contohnya mengubah visi menjadi kenyataan, panas menjadi energy, potensi menjadi actual, laten menjadi manifest dan lain sebagainya. Karena transformasional mengandung makna menuju suatu perubahan, maka paradigma ini mengindikasikan bahwa pola mengubah sesuatu menjadi hal baru adalah pekerjaan substantive dalam lembaga pendidikan. Sehingga didapati bahwa perubahan dalam konteks ini termasuk perubahan yang fundamental serta kompetitif.⁵

Pemimpin transformasional adalah seseorang yang memiliki hubungan konstruktif kontributif dengan bawahan, bahkan pemimpin transformasional harus mendorong atau

⁵ Bahar A. S & Abd. Muhith. Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan. (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 83.

memotivasi anggota untuk melakukan perubahan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kualitas diri SDM.⁶ Sehingga kepemimpinan transformasional merupakan proses perubahan diri SDM untuk meningkatkan kualitas diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai bukti semangat berorganisasi.

Pemimpin transformasional membuktikan kepemimpinannya dengan membangun kesadaran anggota dengan cara mensosialisasikan visi, misi dan tujuan dari kepemimpinannya dengan mengedepankan *attitude* bukan berdasarkan pada kecemburuan, kebencian, keserakahan dan emosi sosial. Namun pemimpin transformasional sesungguhnya adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan khusus dan rangsangan intelektual pada setiap individu serta memiliki kharismatik yang sesungguhnya.⁷

C. Hasil Penelitian

1. Konsep Kepemimpinan Transformasional di MTs Negeri 1 Ponorogo

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James MacGregor Burn yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio secara deksriptif menjelaskan sebagai berikut.⁸

⁶ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 132.

⁷ Ibid., 15.

⁸ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* Op.Cit., 3.

A new paradigm of leadership has captured widespread attention. James MacGregor Burns (1978) conceptualized leadership as either transactional or transformational. Transactional leaders are those who lead through social exchange. As Burns (1978) notes, politicians, for example, lead by —exchanging one thing for another: jobs for votes, or subsidies for campaign contributions‖ (p. 4). In the same way, transactional business leaders offer financial rewards for productivity or deny rewards for lack of productivity. Transformational leaders, on the other hand, are those who stimulate and inspire followers to both achieve extraordinary outcomes and, in the process, develop their own leadership capacity. Transformational leaders help followers grow and develop into leaders by responding to individual followers' need by empowering them and by aligning the objectives and goals of the individual followers, the leader, the group, and the larger organization. More evidence has accumulated to demonstrate that transformational leadership can move followers to exceed expected performance, as well as lead to high levels of follower satisfaction and commitment to the group and organization.

Kutipan dari buku Bernard M. Bass & Ronald tersebut dapat dijelaskan bahwa posisi dan peran dari kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai semangat pemimpin untuk melakukan transformasi atau perubahan (*change*) terhadap sesuatu menjadi hal yang berbeda dan lebih sempurna.

Kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi

menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari status quo ke dinamisasi organisasi. Pola pemimpin transformasional adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para anggota dengan menjelaskan tujuan utama untuk kepentingan yang meluas dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan dalam organisasi. Namun, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan yang bersifat verbalistik an sich, akan tetapi menjadi spirit substansial dalam organisasi tersebut. Pada aspek yang lain, kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tantangan era perubahan.⁹

Alur era perubahan tidak dapat dilawan karena sudah menjadi bagian dari kehidupan organisasi yang penuh dengan komponen-komponen keinginan mengaktualisasikan diri dalam bentuk pelayanan dan penghargaan kemanusiaan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berdasarkan pada kebutuhan penghargaan diri (*self reward*), tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, serta pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Integralisasi dalam organisasi yang terus dicoba untuk dibangun dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Jika hal tersebut kemudian menjadi postulat, maka seorang pemimpin dikatakan sebagai transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Sedangkan para pengikut pemimpin

⁹ Aan Komariah & Cepi Triana, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 77.

transformasional diukur dari motivasi untuk tergerak dan melakukan hal yang lebih baik lagi dalam mencapai sasaran organisasi.¹⁰

Bentuk formulasi tentang sumber pengaruh kepemimpinan tranformasional ada dua yaitu kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi. Kekuasaan keahlian dapat membuat kredibel dan dipercaya oleh anggota, sedangkan kekuasaan referensi dapat membuat menarik bagi para SDM dan tidak mementingkan diri sendiri. Kekuasaan ini memiliki pengaruh yang kuat pada strategi pemberdayaan yang dilakukan pemimpin transformatasional, secara progresif terus-menerus akan membawa perubahan sikap para SDM melalui proses internalisasi dan identifikasi.¹¹ Proses ini didesain untuk meningkatkan para SDM tumbuh sendiri dan memperbaiki harga diri SDM sebagai pribadi yang mandiri.

Dari perilaku-perilaku yang dimunculkan kepemimpinan transformatasional dapat ditarik beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas dari kepemimpinan tersebut, antara lain sebagai berikut.¹²

- a. Mempunyai visi yang besar dan mempercayai instuisi (*visionaries*);
- b. Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan (*agent of change*);
- c. Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang (*courageous*);

¹⁰ Ibid.,78.

¹¹ Bahar A. S & Abd. Muhith. Transformational Leadership: Ilustrasi, Op.Cit., 24.

¹² Solikin M. Juhro. Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan ..., Op.Cit., 55.

- d. Memberikan kesadaran pada anggota akan pentingnya hasil pekerjaan;
- e. Memiliki kepercayaan atas kemampuan anggota (*believe in people*);
- f. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru serta terus belajar (*a long life learners*);
- g. Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi;
- h. Mendorong SDM untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan;¹³
- i. Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku SDM (*a strong set values*).

Umumnya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dalam mengkomunikasikan sebuah perubahan kepada yang dipimpin baik melalui pembuatan visi dan misi yang menarik, berbicara penuh antusias, memberikan perhatian individu, memfokuskan dan sebagainya. Ada juga yang mengajukan formulasi bahwa ia merupakan sebuah proses di mana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.¹⁴

¹³ Mohammad Karim, Pemimpin Transformasional Op.Cit., 20.

¹⁴ Raihani, Kepemimpinan Sekolah Transformatif. (Yogyakarta: LKiS, 2010), 20.

2. Implementasi Kepemimpinan Transformasional berbasis spiritualisasi di MTs Negeri 1 Ponorogo

Dikutip dari buku Bernard M. Bass bahwa: *Transformational leaders look at each member of their staff and help them grow and develop into leaders in their own right. Transformational leaders respond to individual followers' differences and needs, and then empower each individual to align his or her objectives and goals to the larger organization.*¹⁵

Kepemimpinan transformasional dalam institusi organisasi. Selain urgensi tersebut, kepemimpinan transformasional diharapkan membawa perubahan yang sangat mendasar dalam organisasi pendidikan. Harapan ini yang kemudian menempatkan sosok pemimpin transformasional menjadi sosok panutan, tumpuan dan figur central dalam organisasi pendidikan.

Hal demikian diperkuat dengan kenyataan yang merupakan hasil penelitian yang secara jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat adalah yang dapat menciptakan perubahan. Di tambah dengan kondisi eksternal organisasi pendidikan yang memiliki kecenderungan untuk terus menerus berubah membawa banyak ketidakpastian pada organisasi.

Dalam upaya pengenalan lebih dalam tentang konsep kepemimpinan transformasional ini, Bernard M. Bass mengemukakan adanya kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang memelihara atau melanjutkan status quo. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) di mana para

¹⁵ Bernard M. Bass & Riggio. *Transformational Leadership*...., Op. Cit., 3.

pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin.

Sementara itu kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.¹⁶

Kepemimpinan transaksional mempunyai konsep “pertukaran yang sempurna”, Pemimpin transaksional sangat dimungkinkan untuk bergerak ke arah proses pertukaran dengan kemauan atau keinginan para pengikut organisasi pendidikan, apalagi bagi para komponen organisasi yang berada di dalamnya merupakan sumber daya manusia yang masih dalam proses “pematangan”. Pada arus selanjutnya, pemimpin dapat memobilisir komponen organisasi serta mengangkat dan mengarahkannya ke arah moralitas, akuntabilitas, produktivitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Pemimpin transformasional dapat memberikan pengaruh kuat pada rencana strategis ke depan yang menetapkan arah dari tujuan organisasi pendidikan atau dari visi yang bersifat abstrak-laten menjadi tatanan program yang bersifat konkrit-manifes. Artinya, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menyampaikan visi untuk masa yang akan datang dan menerjemahkan pada struktur organisasi.

¹⁶ Mohammad Karim. Pemimpin Transformasional ... Op.Cit., 35-37.

D. Pembahasan / Analisis

Dari observasi peneliti Konsep Kepemimpinan Transformasional di MTs Negeri 1 Ponorogo bahwa kepala Madrasah dilembaga ini sudah memiliki seorang pemimpin yang bercirikan transformatif. Hal ini dapat dilihat dari personlality pemimpin yang mampu membawa perubahan yang baik untuk Lembaga. Terbukti pada tahun 2019 Kepala Madrasah terpilih sebagai duta *Agen of change* di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabuataen Ponorogo yang dalam implementasinya terbukti mampu membawa Madrasah ini lebih maju dibanding dengan Lembaga lain. Salah satu indikatornya adalah *trust* masyarakat dalam menyekolahkan anak-anaknya di MTs Negeri 1 Ponorogo yang meningkat dari tahun ke tahun.

E. Kesimpulan

Dari Pembahasan di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang bertindak sebagai katalisator yang menggiring sumber daya manusia (SDM) ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi pendidikan yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi lembaga pendidikan.
2. Konsep kepemimpinan transformasional di MTs Negeri 1 Ponorogo bahwa kepala Madrasah di lembaga ini sudah memiliki seorang pemimpin yang bercirikan transformatif. Hal ini dapat dilihat dari *personality* pemimpin yang mampu membawa perubahan yang baik untuk lembaga. Terbukti pada tahun 2019 kepala madrasah terpilih sebagai duta *Agen of change* di

lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabutaen Ponorogo yang dalam implementasinya terbukti mampu membawa madrasah ini lebih maju dibanding dengan lembaga lain. Salah satu indikatornya adalah *trust* masyarakat dalam menyekolahkan anak-anaknya di MTs Negeri 1 Ponorogo yang meningkat dari tahun ke tahun.

3. Implementasi kepemimpinan transformasional berbasis spiritualisasi di MTs Negeri 1 Ponorogo telah memenuhi standar kategori kepemimpinan transformasional dalam aspek spiritual. Dalam implementasi manajerial kepala madrasah mempunyai sifat *shiddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathonah*. Terbukti setiap keputusan yang diambil selalu mendapat dukungan penuh dari bawahan.

Referensi

- Aan Komariah & Cepi Triana. 2006. Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bernard M. Bass dan Ronald E. Reggio. 2006. Transformational Leadership. London: Lawrence Erlbaum Associates, Second Edition.
- Hamzah, Amir. 2019. Metode Penelitian Kepustakaan. Malang: Literasi Nusantara.
- Juhro, Solikin M. 2020. Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan dan Implikasi Pada Pembangunan. Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robi'ul Afif. 2019. "Implementasai Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam". Jurnal, STAI At-Tahtdzib, Jombang, Awwliyah: Jurnal PGMI, Volume 2.