



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 9 No. 3 (2022), pp. 963-974

DOI:10.15408/sjsbs.v9i3.25914

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Sebuah Organisasi Kependidikan*

Imam Prawoto¹

Dosen Institut Agama Islam Al Zaytun Indonesia



[10.15408/sjsbs.v9i3.25914](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25914)

Abstract:

A leader is someone who directs, supervises and guides his members to achieve organizational goals. While the key to transformational leadership is to increase the participation of members in the value of results and how to get them, motivate and show that the needs of the organization are important and are able to actualize themselves to get one's best potential. This research was conducted with an empirical normative approach, with qualitative research methods. The results of the study indicate that it is necessary to apply a transformational leadership style in building educational organizations. This can be done by building organizational solidarity and building organizational loyalty by prioritizing aspects of sincerity and volunteerism of leaders and members.

Keywords: Transformational Leadership; Organization; Education

Abstrak:

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mengarahkan, mengawasi dan membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedang kunci kepemimpinan transformasional yaitu dengan melakukan peningkatan partisipasi anggota dalam nilai hasil dan cara mendapatkannya, memotivasi dan menunjukkan bahwa kebutuhan organisasi adalah penting dan mampu mengaktualisasikan diri mereka untuk dapatkan potensi seseorang yang terbaik. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan normative empiris, dengan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa diperlukan penerapan Gaya kepemimpinan transformasional dalam membangun organisasi kependidikan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membangun solidaritas organisasi dan membangun loyalitas organisasi dengan mengedepankan aspek keikhlasan dan kesukarelaan pemimpin dan anggotanya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Organisasi; Kependidikan

*Received: February 12, 2022, Revision: February 25, 2022, Published: June 19, 2022.

¹Imam Prawoto adalah Dosen Institut Agama Islam Al Zaytun Indonesia, Mekarjaya, Gantar, Indramayu, Jawa Barat, alamat email: imam.prawoto@iai-alzaytun.ac.id

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada dalam lembaga pendidikan (madrasah) untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur. Sehingga, semua unsur yang ada disekolah/madrasah.²

Yukl mengungkapkan bahwa esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para bawahan untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya kreativitas dan inovasi.³ Yukl juga menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain baik individu maupun kolektif untuk melakukan kegiatan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran bawahan akan permasalahan dan mempengaruhi bawahan untuk memandang permasalahan dari perspektif yang baru.⁴

Menurut Burns, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dari atas ke bawah, namun juga dari bawah ke atas, dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level manajerial tertinggi dalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.⁵

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan memang perlu diterapkan seperti kepala sekolah, kepala dinas, dirjen, kepala departemen dan lain-lain. Model kepemimpinan ini memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. Adapun alasan-alasan mengapa perlu diterapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Oga Epitropika, ia mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi. Yaitu:⁶ a) Secara signifikan meningkatkan kerja organisasi. b) Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan. c) Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi. d) Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi. e).

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 16

³ Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

⁴ Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks

⁵ Akif Khilmiyah, *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep dan Implementasi di Madrasah*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2015), hal. 17

⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. 3, hal. 157

Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin. f) Mengurangi stress pada pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Pemimpin berhak menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diinginkan. Peran pemimpin memberikan pengaruh yang sangat tinggi disamping faktor-faktor lain yang menjadi andil bagi keberhasilan organisasi. Dari pemimpin tersebut akan tercipta berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat membentuk suatu organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga mempengaruhi secara substansial para pekerja untuk mencapai atau memenuhi tujuan organisasi.⁷

Kepemimpinan dinyatakan sebagai faktor penentu yang kritis dari inisiasi dan implementasi dari transformasi/perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan hal yang berhubungan secara terus menerus, tergantung pada sudut mana kita memandangnya, dan bagaimana kita memberi nilai. Selama kurun waktu 70 tahun yang lalu telah dilakukan hampir 3.000 penelitian sementara lusinan model kepemimpinan sudah diusulkan. Dalam perjalanan waktu, kepemimpinan hadir dalam berbagai bentuk dan gaya, diformulasikan secara berbeda, yang dilakukan untuk menjawab setiap tantangan perkembangan zaman.⁸

B. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis data menggunakan statistik deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Sebuah Organisasi Kependidikan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan literatur dengan melakukan pengamatan di lapangan terkait kebutuhan organisasi dalam sebuah organisasi. Sehingga dari hasil pengamatan tadi akan ditemukan gaya kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi kependidikan.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Secara harfiah, kepemimpinan transformasional diartikan sebagai sebuah nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang mencakup segala upaya perubahan sebagai bentuk perlawanan akan terobosan baru. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, maka pimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan sebagaimana

⁷ Ekosiswoyo, R. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 14(2).

⁸ Diah K. Wardhani, I Gd. Anggan S, Md. Yudana, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013) *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Sekolah: (Studi Kasus di Sekolah HighScope Indonesia-Bali)*, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).

telah dijelaskan di awal merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.⁹

Teori kepemimpinan transformasional atau yang sering disebut sebagai kepemimpinan kharismatik adalah sikap kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Sehingga para karyawan akan kagum dan percaya serta hormat pada pimpinannya sehingga termotivasi untuk melakukan hal lebih dari sebelumnya.

Konsep awal mengenai transformatif dikemukakan oleh Burns pada tahun 1978 dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass pada tahun 1985.¹⁰ Menurut Bass dan Avolio (1994), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu: Pertama; *Idealized influence*: Bertindak sebagai role model dalam perilaku, sikap, maupun komitmen bagi karyawannya. Pengaruh idealis ini juga menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik. Kedua; *Inspirational motivation*: Memotivasi dan menginspirasi karyawannya dengan memberikan ekspektasi yang jelas, menggunakan berbagai metode untuk menerangkan pekerjaan, dan mengekspresikan tujuan yang ingin dicapai dengan cara sederhana. Ketiga; *Intellectual stimulation*: Menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Melalui stimulasi intelektual pemimpin dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Keempat; *Individualized consideration*: Memberikan perhatian khusus dengan pendekatan pribadi untuk menilai kebutuhan per individunya agar dapat berprestasi dan berkembang sesuai arahan yang tepat, dari coach dan mentor. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki.

Kepemimpinan transformasional berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional. Gaya kepemimpinan transformasional cocok dengan zaman sekarang, oleh karena itu sangat dibutuhkan. Ada beberapa alasan mengapa gaya kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan. Diantaranya adalah:

⁹ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 199

¹⁰ B.M Bass, *Personal Selling and Transactional/Transformational Leadership*, (Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol. XVII, No 3 Summer 1997), 19-28.

Pertama; Dapat memberikan motivasi Karyawan. Dengan menjadikan pimpinan menjadi role model, membuat karyawan menjadi semakin termotivasi dan berkembang sesuai dengan role modelnya. Sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat dan memajukan perusahaan secara bersama sesuai dengan tujuan dan visi awal.

Kedua; Karyawan Merasa Dekat dengan Atasannya. Dengan koneksi dan keakraban yang semakin terjalin, membuat karyawan terasa dekat dengan atasan tanpa adanya gap yang terlalu jauh. Dengan ini, komunikasi terjalin baik dan tidak ada miss communication selama bekerja, dan secara tidak langsung dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Ketiga; Inovasi dan Terobosan Baru Bermunculan. Gaya kepemimpinan transformasional ini menjadi gaya kepemimpinan yang tidak kaku serta luwes untuk berinovasi. Tidak perlu takut untuk mengutarakan ide dan inovasi yang sekiranya dapat membantu perusahaan berkembang. Diharapkan dengan gebrakan baru yang akan membantu menaikkan profitabilitas perusahaan.

Perilaku karismatik pada kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang menanamkan kebanggaan dan rasa hormat.¹¹ Kepemimpinan transformasional juga penting untuk membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi, dengan pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional ini akan menyadarkan para anggota yang berada dalam sebuah organisasi untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi. Selain itu kepemimpinan transformasional juga penting meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, dimana dampak dari kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan kepercayaan para anggota satu sama lain yang berada dalam sebuah organisasi.

2. Ciri Kepemimpinan Transformasional

Dengan benefit yang dirasakan bila menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, maka dipastikan seseorang akan semakin tertarik untuk bisa dikategorikan pemimpin dengan gaya kharismatik. Namun adapun ciri menjadi pemimpin dengan gaya transformasional adalah: Pertama; Menjadi Mentor yang Baik. Menjadi seorang pemimpin bukan hanya sebagai atasan belaka, namun menjadi mentor yang baik dan dapat dicontoh oleh karyawannya. Hal ini dapat membantu karyawan agar selalu berkembang sesuai dengan arahan yang benar. Hal ini berdampak langsung pada skill dan kinerja karyawan yang akan meningkat. Jika karyawan meningkat, perusahaan juga akan meningkat dan berkembang secara sendirinya.

Kedua; Memberikan Peluang atau Tanggung Jawab Lebih. Menjadi atasan juga harus memiliki asas kepercayaan kepada karyawannya. Dengan ini, karyawan juga senang karena merasa dihargai, begitu juga dengan atasannya yang akan terbantu. Jangan langsung berpikir takut salah atau tidak bisa untuk karyawan, beri kesempatan

¹¹ Siska Cahya Pribadi, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Di Sd Muhammadiyah 4 Surabaya*, Vol.3 No.3, Januari 2014. hlm. 56-65

untuk belajar. Ketiga; Mampu Memotivasi dan Menjadi Contoh. Memiliki nilai dan tujuan yang jelas merupakan ciri kepemimpinan transformasional. Dengan beragamnya sifat dan cara pandang, dibutuhkan seseorang yang menjadi contoh dan dijadikan motivasi, dan itu pemimpinnya. Oleh karena itu, menjadi seorang pemimpin bukan hanya cerdas namun juga cakap dan ulet serta selalu bersikap tenang agar karyawan dapat meniru hal yang baik dari pimpinannya. Keempat; Memperlakukan Karyawan Seperti Teman Sendiri. Masih banyak atasan yang memperlakukan karyawan seperti budaknya. Jangan sampai kita berlaku seperti itu. Patut diingat bahwa karyawan merupakan investasi terbesar dalam perusahaan. Oleh karenanya, buatlah karyawan seperti teman sendiri. Buatlah karyawan menjadi nyaman agar betah di perusahaan dan dapat memajukan perusahaan bersama-sama.

Danim dan Suparno menjelaskan komponen lain yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional salah satunya adalah komunikasi persuasif. Komunikasi Persuasif adalah kemampuan kepala sekolah dalam proses menyampaikan pesan, pikiran, dan gagasan kepada komunikan. Kemampuan dalam berkomunikasi merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai agar dapat berkomunikasi secara efektif dengan guru, staf, dan siswa. Komunikasi persuasif yang dilakukan kepala sekolah akan berpengaruh dalam proses bimbingan, motivasi, dan akomodasi seluruh aspirasi warga sekolah dalam rangka mencapai visi dan misi sekolah.¹²

Salah satu komponen utama dari menjadi pemimpin transformasional adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk perusahaan atau organisasi. Pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berbeda untuk melahirkan perubahan, antara lain:¹³

1. Mengubah kultur organisasi. Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku, dan sedikit mengambil risiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bebas bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.
2. Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan. Pemimpin transformasional membuat anggota kelompok sadar akan arti penting dari imbalan tertentu dan bagaimana cara mendapatkannya. Dia mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan karyawan jika perusahaan menjadi nomor satu di bidangnya.
3. Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri. Pemimpin transformasional membantu anggota kelompok untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit anda

¹² Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta

¹³ Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), h. 143

membuat pekerja menyadari bahwa tindakan mereka memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan mereka sendiri.

4. Membantu orang mencari pemenuhan diri. Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri.
5. Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen. Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi tentang urgensi perubahan.
6. Mengejar kejayaan. Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan organisasi.

Seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat membawa perubahan besar untuk lembaga yang dipimpinnya, dengan perubahan yang diberikan diberbagai aspek dalam lembaga yang dipimpinnya ini diharapkan mampu membawa lembaga ini kearah yang lebih baik lagi, dapat lebih maju lagi dari sebelumnya. Sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai bahkan jika perlu dapat terlampaui dari tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Manfaat Kepemimpinan Transformasional Bagi Perusahaan

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memanggil atau memotivasi anggota atau pendukung untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat melampaui hasil yang diantisipasi sebelumnya (melebihi harapan).¹⁴

Dengan beralihnya kepemimpinan transformasional, terdapat manfaat yang dirasakan oleh perusahaan, yaitu:

Pertama; Karyawan Lebih Berkomitmen dalam Pekerjaan. Dengan timbulnya rasa nyaman dalam pekerjaan, membuat karyawan lebih berkomitmen dan menunjukkan itikad seriusnya dalam bekerja. Dengan begitu, karyawan tidak mudah untuk resign dan alur kerja lebih teratur. Dengan begitu, performa perusahaan juga ikut berkembang.

Kedua; Memberi Kesempatan Karyawan Mengembangkan Potensi. Dengan ragamnya tugas yang diberikan serta tanggung jawab besar yang diberikan untuk berkembang, membuat karyawan juga semakin meningkat baik skill dan pengalaman. Hal ini tentu akan membawa pengaruh baik bagi perkembangan perusahaan.

Ketiga; Menjalin Keakraban Antara Atasan dan Karyawan. Tidak adanya gap antara atasan dan karyawan membuat rasa canggung itu sehingga jalur komunikasi juga semakin lancar dan kesalahan teknis antar karyawan dan atasan juga kecil. Pada

¹⁴ Daman Rasman Syarif Hidayat, *Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru*, AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 2 Tahun 2021.

akhirnya, segala konflik perusahaan juga dapat diminimalisir. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mendahulukan kharismatik si pemimpin agar menjadi panutan bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang cocok dengan era sekarang akan membantu menaikkan semangat dan kinerja perusahaan.

Menurut Luthans menjelaskan ciri seorang yang telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:¹⁵ a) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan. b) Memiliki sifat pemberani. c) Mempercayai orang lain, bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atau kepentingan kelompoknya). d) Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus. e). Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu, serta f) Memiliki visi ke depan.

Seorang pemimpin yang berhasil menerapkan kepemimpinan transformasional mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, berarti perubahan yang dibawanya dapat membuat lembaga yang dipimpinnya lebih baik lagi. Pemimpin juga memiliki sifat pemberani, berani dalam mengambil keputusan yang terbaik dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin mempercayai orang lain, untuk menumbuhkan rasa percaya diri bagi para bawahan sehingga dapat bekerja secara maksimal.

James MacGregor berpendapat bahwa kepemimpinan transformatif adalah sebuah proses di mana pimpinan dan bawahannya selalu bersama-sama berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Maksudnya seorang pemimpin akan selalu menyerukan cita-cita yang besar, dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan dan kebersamaan serta kemanusiaan. Dengan demikian kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat pengikutnya menjadi parameter dalam mengukur kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional akan menjadikan bawahan termotivasi untuk terus melakukan hal yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itulah kepemimpinan transformasional identik dengan kepemimpinan karismatik.¹⁶

4. Kepemimpinan Organisasi

Sebuah organisasi pada dasarnya akan selalu mengalami perubahan karena organisasi adalah sistem yang terbuka, yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Adanya perkembangan di berbagai kehidupan masyarakat menuntut sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikan.¹⁷ Model atau gaya kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik perubahan atau perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik atau sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicita-citakan organisasi pendidikan tersebut.

¹⁵ Akif Khilmayah, *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep dan Implementasi di Madrasah*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2015), hal. 21

¹⁶ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 100-101

¹⁷ Kiki Rizki Amalia Putri, Suryadi, Desi Rahmawati, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri 89 Jakarta*, Maret Vol. 1 No. 1 2020, <https://doi.org/10.37010/int.v1i1.64>

Secara umum, seorang pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan, mengawasi dan membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Mihrez & Armanu menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk memberikan efek atmosfer yang mendukung anggotanya. Seorang pemimpin juga harus dapat berperan sesuai dengan kebutuhan solusi dari situasi yang terjadi di lingkungan yang dipimpinnya. Menurut Monzani, Ripoll, & Peiró, sebagaimana dikutip dalam Williams, para pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam setiap situasi untuk memotivasi anggota mereka dengan baik.

Studi oleh Khan, Nawaz, & Khan, menyatakan banyak teori kepemimpinan yang dikembangkan pada abad ke-20, salah satunya adalah teori transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang selaras dengan teori kebutuhan tingkat tinggi Maslow. Dimana dalam pendekatan tersebut, yang diambil didasarkan pada nilai-nilai, kepercayaan dan orientasi sikap terhadap tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional untuk dapat mengubah visi, strategi, dan budaya organisasi.

Dalam hal ini, para sukarelawan Ma'had Al-Zaytun menerapkan nilai-nilai ajaran Islam yang tersurat dalam Al-Qur'an surat Ash-Shaff [61]:10-13, "Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu Aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkan kamu dari azab yang pedih? (Yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu mengetahuinya, niscaya Allah akan mengampuni dosa-dosamu dan memasukkan kamu ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, dan (memasukkan kamu) ke tempat tinggal yang baik di dalam surga 'Adn. Itulah kemenangan yang besar. Dan (ada lagi) karunia yang lain yang kamu sukai (yaitu) pertolongan dari Allah dan kemenangan yang dekat (waktunya). Dan sampaikanlah berita gembira kepada orang-orang yang beriman."

Ayat di atas merupakan motivator bagi orang-orang yang beriman untuk berjihad/berjuang di jalan Allah dengan harta dan jiwa mereka, karena Allah menjanjikan pahala yang sangat besar, yaitu berupa diampuni segala dosa, diselamatkan dari siksa yang pedih, dimasukkan ke dalam surga, diberikan tempat tinggal yang baik di dalam surga 'Adn yang penuh kenikmatan. Berjuang di jalan Allah dapat berupa membantu orang lain atau suatu organisasi untuk kepentingan kemajuan Islam.

Menurut Covelli & Mason seperti dikutip dalam Johnson, kunci kepemimpinan transformasional adalah untuk memasukkan peningkatan partisipasi anggota dalam nilai hasil dan cara mendapatkannya, memotivasi dan menunjukkan bahwa kebutuhan organisasi adalah penting dan mampu mengaktualisasikan diri mereka untuk dapatkan potensi seseorang yang terbaik.

Penulis setuju bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh YPI Grand Chancellor adalah implementasi kepemimpinan transformasional. Dia dianggap sebagai pemimpin yang memandu untuk tercapainya tujuan. Para relawan berubah secara positif untuk setiap kebijakan yang ia putuskan. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor keimanan. Setiap orang yang beriman dalam ajaran Islam wajib menaati

pemimpin. Ajaran ini secara tersurat terdapat dalam al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu..."

Al-Maraghi menjelaskan bahwa ayat di atas adalah perintah kepada orang-orang yang beriman untuk menaati Allah dan Rasulullah, serta para umara (pemimpin), hakim, ulama, panglima perang, dan seluruh pimpinan/kepala yang menjadi tempat kembali manusia dalam kebutuhan dan masalah umum. Apabila mereka telah menyepakati suatu urusan atau hukum, mereka wajib ditaati. Dengan syarat, mereka harus dipercaya, tidak menyalahi perintah Allah dan Sunnah Rasul yang mutawatir, dan di dalam membahas serta menyepakati perkara mereka tidak ada pihak yang memaksa. Ayat ini merupakan salah satu motivator bagi volunteer Muslim untuk mentaati pemimpin, dan mengikuti arahan serta kebijakan pemimpin, yang dalam hal ini adalah Grand Counselor YPI. Apalagi Beliau selain sebagai seorang pemimpin, juga sebagai seorang ulama.

Flynn & Staw menyimpulkan bahwa "... pemimpin yang karismatik dapat memiliki pengaruh besar terhadap bawahan dan rekan kerja di semua tingkatan organisasi". Bukan apa yang disepakati, tetapi lebih dari apa yang dia berikan tentang memberi manfaat kepada massa hanya untuk mereka, tetapi juga setiap elemen termasuk dalam YPI. Ini terjadi karena para pemimpin transformasional berhasil memotivasi mereka dengan karisma yang dipancarkannya. Dan itu tidak bisa dipungkiri karena kepuasan relawan dengan kebijakan Grand Counselor YPI menghasilkan rasa hormat. Gaya yang ia berikan adalah kepemimpinan karismatik, dan manajemen terbaik adalah unsure kepemimpinan transformasional.

Syaykh Al-Zaytun memiliki talenta kepemimpinan yang kuat. Adapun ciri-cirinya di antaranya sebagai berikut: *Pertama*, ber-ilmu, dan berwawasan luas, serta mumpuni dalam urusan politik, *Kedua*, Tubuh yang perkasa dan berjiwa kuat, untuk menghilangkan kekhawatiran dalam hati, sehingga mampu menghadapi segala persoalan dan rintangan, *Ketiga*, Di antara ciri-ciri seseorang yang layak menjadi pemimpin adalah menjauhi segala perbuatan dosa, baik dosa besar maupun kecil, serta menghindarkan diri dari perbuatan keji; *Keempat*, Memiliki jiwa wirausaha atau *entrepreneur*; *Kelima*, Memiliki skill, keahlian yang mumpuni. Dengan talenta yang dimiliki oleh Syaykh Al-Zaytun ini, Beliau berhasil memotivasi para volunteer dengan karisma yang dipancarkannya.

Priarso, Diatmono, & Mariam, menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berbanding lurus dengan kepuasan kerja, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh budaya dan motivasi organisasi.

Kepuasan adalah faktor retensi yang juga mempengaruhi motivasi.¹⁸ Berdasarkan penelitian Glass, retensi sukarela akan bertahan jika pemimpin memberikan akses terhadap hubungan kolaboratif, motivasi dan komunikasi.

¹⁸ Lowenber, K., & Akdere, M. (2018, July). *Integrated Review of Volunteer Retention and Implications for Training*. International Journal of Volunteer Administration, XXXIII, Number 2, 28.

Ulsperger, J. S., McElroy, Robertson, dan Ulsperger, K. sebagaimana dikutip dalam Glass, mempertimbangkan kriteria spesifik untuk mengetahui retensi menemukan bahwa hubungan kolaboratif antara pemimpin, staf dan sukarelawan dapat mengurangi turnover.¹⁹

Menurut Gallegos "Memahami motivasi seorang sukarelawan yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi juga dapat membantu dalam menentukan kebutuhan apa yang tidak terpenuhi dan apa yang bisa berubah untuk mempertahankan sukarelawan." Ini hanya dapat terjadi jika ada komunikasi yang baik dengan sukarelawan. Efektivitas komunikasi dapat menghindari kesalah pahaman informasi sehingga dapat menjaga integritas dan komitmen relawan. Oleh karena itu, kualitas komunikasi yang efektif telah terbukti meningkatkan kinerja sukarelawan seperti kepuasan kerja dan tetap bertahan bekerja.

Banyak peneliti telah menyatakan pekerja sukarela terkait dengan beberapa masalah, seperti kinerja rendah, absensi dan turnover tinggi. Namun, ada juga teori lain tentang motivasi untuk pekerja sukarela dan penulis percaya bahwa jika organisasi menemukan Motivasi, Kepuasan dan Faktor Retensi yang ideal untuk pekerja sukarela, mereka akan mengurangi turnover dan memiliki manajemen yang lebih baik untuk mempertahankan pekerja sukarela. Oleh karena itu, penulis perlu menentukan motivator yang ideal, kepuasan dan retensi bagi sukarelawan dan untuk mengurangi masalah yang terkait dengan organisasi sukarelawan, seperti tinggi omset dan standar yang buruk, secara khusus di Yayasan Pesantren Indonesia (YPI) Al-Zaytun, yang dikenal sebagai Ma'had Al-Zaytun.

D. KESIMPULAN

Salah satu model atau gaya manajemen dan kepemimpinan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya adalah model atau gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin dikatakan transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Tugas utama pemimpin dalam organisasi yaitu bagaimana pemimpin dapat memberikan arahan, pembagian tugas sesuai dengan kemampuan bawahan dalam bidangnya masing-masing serta dapat memberikan motivasi secara berkesinambungan kepada para bawahan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai.

Banyak teori tentang gaya kepemimpinan yang ditawarkan, semua mempunyai kelebihan dan kelemahan, Teori kepemimpinan, yang dianggap efektif atau unggul adalah teori kepemimpinan transformasional, yaitu suatu pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan

¹⁹ Gallegos, J. (2018). *High School Volunteer Motivation and Retention in a Non-Profit Organization: A Case Study on Big Brothers Big Sisters*. Thesis. Northridge: California State University.

mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan.

REFERENSI:

- Akif Khilmiyah, *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep dan Implementasi di Madrasah*, (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru, 2015).
- Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009)
- Bahar Agus Setiawan; Abd. Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013)
- B.M Bass, *Personal Selling and Transactional/Transformational Leadership*, (Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol. XVII, No 3 Summer 1997), 19-28.
- Daman Rasman Syarif Hidayat, *Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru*, AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 2 Tahun 2021
- Danim, Sudarwan; Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Diah K.Wardhani, I Gd. Anggan S, Md. Yudana, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013) Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Sekolah: (Studi Kasus di Sekolah HighScope Indonesia-Bali), e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).
- Ekosiswoyo, R. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 14(2).
- Gallegos, J. (2018). *High School Volunteer Motivation and Retention in a Non-Profit Organization: A Case Study on Big Brothers Big Sisters*. Thesis. Northridge: California State University.
- Kiki Rizki Amalia Putri, Suryadi, Desi Rahmawati, Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri 89 Jakarta, Maret Vol. 1 No. 1 2020, <https://doi.org/10.37010/int.v1i1.64>
- Lowenber, K., & Akdere, M. (2018, July). *Integrated Review of Volunteer Retention and Implications for Training*. International Journal of Volunteer Administration, XXXIII, Number 2, 28
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Manajemen Pendidikan. (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. 3
- Siska Cahya Pribadi, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Di Sd Muhammadiyah 4 Surabaya*, Vol.3 No.3, Januari 2014. hlm. 56-65
- Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. (Malang: UIN-Malang Press, 2008)
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks