

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM : KONSEPSI DAN AKTUALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Andre Afriyanto, Nur Khoiri

Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang¹

Dosen UIN Walisongo Semarang²

Surel : andreyantobbs103@gmail.com

Abstract : *This research aims to explain the conception and actualization of Transformational Leadership in Islamic educational institutions. The transformational leadership of school/madrasah principals emphasizes their efforts to influence their subordinates, especially teachers, in order to gain support from various stakeholders in improving the quality of student education. The method used in the preparation of this article is the Literature Study method. Literature Study is a data collection method that aims to search for information and data through written documents or online sources that support the writing process. Based on the research findings and discussions in this study, several conclusions can be drawn. One of them is that transformational leadership is a type of leadership that can bring about change within individuals and the entire organization to achieve higher performance and outcomes. To become a transformational leader, several approaches can be taken, including: a) Creating a clear vision, b) Managing the implementation of the vision to establish a clear vision, c) Motivating the team, d) Being creative and innovative.*

Keywords : *Leadership, Transformational, Education*

Abstrak : penelitian ini bermaksud untuk menerangkan bagaimana konsepsi dan aktualisasi Kepemimpinan Transformasional di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah/madrasah menekankan upaya mereka untuk mempengaruhi bawahannya, terutama guru, guna mendapatkan dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Metode yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah metode Studi Pustaka. Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data yang bertujuan untuk mencari informasi dan data melalui dokumen tertulis atau sumber online yang mendukung proses penulisan. Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi perubahan dalam individu-individu yang terlibat serta dalam keseluruhan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan hasil secara signifikan. Untuk menjadi seorang pemimpin transformasional, ada beberapa langkah yang dapat diambil, seperti mengembangkan visi yang jelas, mengelola implementasi visi tersebut, memotivasi tim, dan menunjukkan sikap kreatif serta inovatif.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Pendidikan

PENDAHULUAN

Siswa memiliki peran penting dalam meningkatkan pendidikan. Faktanya, keberhasilan guru dalam mengajar dan membimbing siswa dapat meningkatkan mutu siswa. Menurut Undang-Undang No. 19 tahun 2017 tentang Perubahan Undang-Undang No.

74 Tahun 2008 Pasal 1, seorang guru adalah pendidik yang memiliki tugas utama untuk melatih, membimbing, mengajar, mendidik, menilai, dan mengevaluasi siswa di semua tingkat pendidikan, termasuk pendidikan dasar dan formal.

Kualitas pendidikan yang kurang baik di Indonesia disebabkan oleh sumber daya manusia yang sebenarnya memiliki kualifikasi pendidikan yang kurang ideal, yang menghadapi kendala dalam perkembangan ekonomi nasional. Untuk memastikan kesinambungan pendekatan pendidikan yang berkualitas melalui jalur pendidikan informal, formal, dan non-formal, mulai dari sekolah dasar hingga pendidikan tinggi, tahapan perlu diatur. Dalam bidang pendidikan, pendekatan pengajaran terhadap sumber daya manusia perlu diperhatikan karena kualitas pendidikan di Indonesia masih dianggap rendah berdasarkan beberapa indikator. Hal ini

menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan perkembangan saat ini. Guru merupakan bagian penting dari lembaga pendidikan karena mereka dapat berkontribusi pada keberhasilan lembaga tersebut. Salah satu komponen sumber daya manusia yang erat hubungannya dengan siswa adalah guru. Bahkan, guru merupakan elemen penting dalam lembaga pendidikan karena kinerjanya menentukan keberhasilan belajar siswa dan kualitas lulusan dari lembaga tersebut.

Tugas-tugas profesional seorang pendidik mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Seorang guru yang dapat mempertahankan tingkat profesionalisme yang tinggi akan menunjukkan sikap dan komitmen terhadap pemahaman dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai teknik, terutama bagi para kepala sekolah. Seorang kepala sekolah yang memenuhi persyaratan dianggap sebagai kepala sekolah yang kompeten. Standar

untuk kepala sekolah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kriteria Kepala Sekolah. Peraturan tersebut mencakup persyaratan umum dan khusus serta kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Karena pentingnya standar tersebut, setiap kepala sekolah di setiap lembaga pendidikan pada semua tingkat harus memiliki kemampuan untuk memenuhinya. Persyaratan kepala sekolah dapat bervariasi tergantung pada tingkat dan jenis lembaga pendidikan.

Fakta yang terungkap menunjukkan adanya banyak masalah dengan kepala sekolah. Skor rata-rata nasional Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa mereka tidak mampu membimbing dan mengarahkan guru. Dapat disimpulkan bahwa masalah muncul karena kinerja kepala sekolah yang tidak memenuhi standar. Menurut (Al Faruq : 2020) kepemimpinan transformasional kepala sekolah seharusnya terlihat melalui tiga peran: sebagai konselor, sebagai konsultan dan sebagai komunikator. Ketiganya berperan dalam meningkatkan kualitas dan standar profesional guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran konseling yang dimainkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas profesional guru juga berdampak pada kualitas lulusan.

Gaya kepemimpinan inovatif kepala sekolah juga didasarkan pada kualitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah menempatkan lebih banyak penekanan pada peningkatan kualitas profesional pendidik dan kualitas lulusan, dengan memperhatikan pentingnya peningkatan mutu siswa. Jika guru memiliki kualitas yang baik, maka kualitas siswa juga akan meningkat.

Sebaliknya, kepemimpinan transformasional, seperti yang didefinisikan dalam penelitian, adalah tipe kepemimpinan yang memaksimalkan potensi setiap lembaga pendidikan atau sekolah untuk mencapai tujuannya. Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas dapat dilihat dari respons yang semakin meningkat dari masyarakat.

Berdasarkan deskripsi sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang konsepsi dan aktualisasi Kepemimpinan Transformasional di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah/madrasah menekankan upaya mereka untuk mempengaruhi bawahannya, terutama guru, guna mendapatkan dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kualitas pendidikan siswa.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah metode Tinjauan Pustaka. Tinjauan Pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mencari informasi dan sumber daya melalui literatur tercetak maupun daring yang mendukung proses kreatif. Setelah mengumpulkan data, langkah berikutnya adalah meneliti informasi yang terkumpul dan menyortir materi yang relevan terkait dengan topik untuk memfasilitasi proses kreatif. Tahap selanjutnya adalah menyusun catatan yang telah dikumpulkan dengan merangkasnya menggunakan bahasa tersendiri. Validitas hasil penelitian dapat diperkuat oleh referensi dari karya-karya sebelumnya seperti jurnal, tesis, disertasi, laporan penelitian, dan sumber lainnya

(Hardani: 2020). Tinjauan Pustaka mampu memperkuat temuan dari penelitian yang sedang dilakukan, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Temuan penelitian tentang konsepsi dan implementasi kepemimpinan transformasional mencakup beberapa aspek penting: karakteristik, dimensi, dan langkah-langkahnya. Istilah "kepemimpinan transformasional" menggabungkan dua konsep, yaitu "transformasi" dan "kepemimpinan". Kata kerja "transformasi" merujuk pada proses mengubah sesuatu menjadi bentuk baru yang berbeda, seperti mengubah potensi menjadi kenyataan, panas menjadi energi, atau laten menjadi tampak (Khasanah, 2019).

Kepemimpinan transformasional adalah satu dari banyak teori yang pada tahun 1980-an mendapat banyak perhatian. Kepemimpinan transformasional lebih fokus pada karakteristik karismatik dan afektif dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini sangat tergantung pada konteks situasi yang ada. Menurut Solikin (2020), kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian dalam situasi tersebut. Kepemimpinan transformasional juga merupakan model kepemimpinan yang didasarkan pada kepercayaan timbal balik antara pemimpin dan pengikutnya. Menurut Kokasih (2020), model kepemimpinan ini dianggap memiliki keunggulan dalam memulihkan,

menjaga, dan membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang bertujuan untuk menginduksi perubahan baik pada individu maupun organisasi secara keseluruhan, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan hasil secara signifikan, seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Pemimpin tidak hanya terlibat dan mengamati perkembangan situasi saat ini, tetapi juga bekerja aktif untuk memastikan kesuksesan semua anggota dalam kelompok tersebut. Fokus utama kepemimpinan transformasional adalah meningkatkan hasil pembelajaran siswa dalam konteks pendidikan.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Selain itu, keterlibatan seorang pemimpin dalam pengendalian bertujuan untuk mempengaruhi pemikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi sesuai dengan tujuan organisasi (Samsudin, 2021). Karakteristik kepemimpinan transformasional dalam konteks ini dijelaskan oleh Karim (2019), yang meliputi:

- a) Visi yang luas: Pemimpin transformasional memiliki visi yang komprehensif.
- b) Agen perubahan: Mereka menjadi pendorong utama dalam perubahan.
- c) Keterbukaan terhadap risiko yang terukur: Mereka siap mengambil risiko dalam pengambilan keputusan yang terinformasi.
- d) Peningkatan kesadaran kolektif: Mereka menciptakan kesadaran bersama mengenai pentingnya mencapai tujuan organisasi.

- e) Percaya pada potensi anggota tim: Mereka memiliki keyakinan pada potensi dan kemampuan anggota tim.
- f) Fleksibel dan menerima pengalaman baru: Mereka menekankan adaptabilitas dan menerima perkembangan baru.
- g) Mengutamakan motivasi intrinsik: Fokus mereka adalah pada motivasi intrinsik, bukan ekstrinsik.
- h) Kesiapan untuk berkorban demi kepentingan bersama: Baik pemimpin maupun anggota siap untuk berkorban demi kebaikan bersama.
- i) Mengarahkan perilaku menuju budaya organisasi dan nilai inti: Pemimpin memandu perilaku anggota agar sejalan dengan budaya organisasi dan memperkuat nilai-nilai inti.

Karakteristik-karakteristik ini berkontribusi pada keefektifan kepemimpinan transformasional dalam menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tingkat kinerja dan pengembangan pribadi yang lebih tinggi.

Solikin (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Mereka mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan yang bertujuan untuk mengubah organisasi yang mereka pimpin dan menciptakan dampak yang signifikan.
- b) Mereka memiliki keberanian yang diperlukan untuk mengatasi tantangan, menyampaikan pendapat, mengambil risiko, dan menghadapi kenyataan.

- c) Mereka memiliki keyakinan yang kuat pada orang-orang yang dipimpinnya, dengan dasar kepercayaan dalam memberdayakan, memotivasi, dan mempercayai mereka.
- d) Mereka terinspirasi oleh serangkaian prinsip yang kokoh.
- e) Mereka merupakan pelajar sepanjang hayat, menganggap kesalahan sebagai peluang untuk belajar, baik kesalahan mereka sendiri maupun kesalahan orang lain.
- f) Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang kompleks, ambigu, dan sulit.
- g) Mereka memiliki pandangan yang jelas terhadap masa depan.

Menurut teori ini, seorang pemimpin dapat menggunakan karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai panduan dalam perlakuannya terhadap para pengikutnya. Sebagai hasilnya, seorang pemimpin transformasional akan mampu secara signifikan mempengaruhi anggotanya untuk melebihi harapan pemimpin dalam mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan tanpa merasa terpaksa atau tertekan. Menurut sejumlah studi yang dilakukan di lembaga pendidikan, pemimpin transformasional dianggap sebagai individu yang membantu anggota atau staf mereka dengan menciptakan dan mempertahankan budaya sekolah yang kolaboratif dan profesional, membantu guru atau staf pendidikan dalam menyelesaikan masalah secara efektif, dan mendukung perkembangan profesional mereka.

Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Dalam kepemimpinan transformasional, yang merupakan bagian dari proses komunikasi yang memberikan gambaran visi organisasi, peran dan keahlian seorang pemimpin dalam meyakinkan anggotanya untuk mengejar tujuan organisasi sangat penting. Menurut Jumiran dkk (2020), hal yang paling efektif yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin transformasional adalah memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk belajar keterampilan baru. Dengan bantuan seorang pemimpin yang menginspirasi, hal ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan motivasi internal dan sikap yang berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Menurut Bass, Jung, dan lain-lain (2020), kepemimpinan transformasional memiliki beberapa dimensi, antara lain:

1. Pengaruh Idealisasi Karismatik:

Individu menaruh kepercayaan, menghormati, dan mengagumi para pemimpin mereka. Pengikut mengidolakan dan merasa terhubung dengan pemimpin mereka. Pemimpin memprioritaskan kebutuhan pengikut di atas kebutuhan pribadi mereka sendiri. Mereka berbagi risiko dengan pengikut mereka dan bertindak dengan integritas, prinsip, dan nilai-nilai inti yang mereka anut.

2. Motivasi Inspiratif:

Di mana para pemimpin menginspirasi orang-orang di sekitar mereka melalui tindakan mereka dan memberikan makna pada setiap hal yang mereka lakukan. Mereka menetapkan tujuan yang menantang baik untuk diri mereka sendiri maupun orang lain. Mereka memotivasi usaha individu

dan kelompok. Kelompok tersebut penuh semangat dan optimisme. Anggota tim kepemimpinan didorong untuk membayangkan keadaan masa depan yang diinginkan.

3. Stimulasi Intelektual:

Para pemimpin mendorong anggota mereka untuk berinovasi dan berkreasi dengan cara mengajak mereka untuk menantang asumsi yang sudah ada, mengubah cara pandang terhadap masalah, dan menghadapi situasi dengan pendekatan yang baru. Kesalahan tidak dikecam secara publik, dan tidak ada yang diminta untuk bertanggung jawab atasnya. Ide-ide inovatif dan pendekatan yang kreatif dalam menyelesaikan masalah.

4. Pertimbangan Individual:

Di mana para pemimpin mendorong anggota mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi yang sudah ada, memikirkan ulang masalah, dan mengubah cara mereka menghadapi situasi sebelumnya. Tidak ada kritik publik terhadap individu atas kesalahan yang mereka buat. Ide-ide inovatif dan pendekatan untuk memecahkan masalah didorong.

Aspek-aspek kepemimpinan transformasional ini menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya, memberikan perhatian individual, mendorong kreativitas dan inovasi, serta menetapkan tujuan yang sulit untuk mencapai visi organisasi.

Penulis setuju dengan teori kepemimpinan transformasional yang

disampaikan oleh Bass dalam konteks yang diberikan. Gaya kepemimpinan ini hanya efektif ketika bawahan telah memenuhi standar tugas yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini dapat memungkinkan tugas dilakukan melebihi ekspektasi ketika diterapkan.

Langkah-langkah Menjadi Pemimpin Transformasional

Diperlukan perencanaan strategis, visi yang terdefinisi dengan baik, dan komitmen yang kuat dari kedua pihak, baik pimpinan maupun anggota tim, dalam upaya mengembangkan sekolah melalui implementasi kepemimpinan transformasional agar berhasil. Oleh karena itu, langkah-langkah yang esensial dalam menerapkan konsep kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1. Membuat rencana yang jelas:

Pemimpin yang luar biasa selalu beroperasi dengan visi yang terdefinisi dengan baik. Mereka konsisten dalam memberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan di balik tindakan mereka.

2. Mengendalikan implementasi visi:

Penting untuk mengelola implementasi visi agar dapat membentuk visi yang jelas. Tidak peduli seberapa inspiratif dan jelasnya visi Anda, jika tim Anda tidak memahami atau peduli tentang visi tersebut, tidak akan memberikan manfaat. Oleh karena itu, memastikan tim Anda memiliki pemahaman, keyakinan, dan tujuan yang sama untuk kesuksesan bersama perlu dikelola dengan baik.

3. Mendorong tim:

Walaupun Anda memiliki motivasi yang tinggi, tetapi apakah tim Anda juga memiliki karakteristik yang sama? Anda perlu menyadari bahwa sumber inspirasi Anda tidak boleh terbatas hanya pada diri sendiri, melainkan juga harus ditujukan kepada seluruh anggota tim Anda untuk memotivasi mereka dalam meraih visi bersama Anda. Semua upaya Anda akan menjadi tidak efektif jika anggota tim Anda kekurangan motivasi.

4. Bersikap inovatif dan kreatif:

Kepemimpinan transformasional menuntut untuk menjadi berbeda. Untuk mencapainya, Anda harus kreatif dan inovatif. Karakteristik ini akan mempengaruhi baik Anda maupun tim Anda. Bersikap kreatif dan inovatif penting karena akan membedakan Anda, tim Anda, dan organisasi Anda dari yang lain.

5. Membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pembelajaran:

Ini merupakan aspek yang tidak boleh diabaikan apabila Anda menginginkan bisnis Anda dapat bersaing dan berkembang dengan cepat. Menumbuhkan budaya yang menitikberatkan pada pembelajaran menjadi penting untuk menciptakan anggota tim yang kuat dan produktif (Suriagiri, 2020).

Untuk dapat mengadopsi kepemimpinan transformasional, ada beberapa langkah harus diambil: pertama, visi yang jelas harus dibuat; kedua, budaya yang berfokus pada pembelajaran harus dibangun di dalam organisasi. Jika dilakukan dengan benar,

hal ini akan membuat individu menjadi lebih baik dan pada akhirnya membuat perusahaan lebih maju, produktif, dan kompetitif.

KESIMPULAN

Hasil tinjauan ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan perubahan yang signifikan di dalam individu dan organisasi secara keseluruhan untuk meningkatkan kinerja dan hasil. Karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi memiliki visi yang besar, menjadi pendorong utama perubahan, siap mengambil risiko secara bijaksana, membangun kesadaran kolektif tentang tujuan organisasi, mempercayai kemampuan anggota tim, bersifat fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru, mengutamakan motivasi intrinsik, siap untuk berkorban demi kepentingan bersama, dan membimbing perilaku anggota menuju budaya dan nilai-nilai inti organisasi.

Dimensi kepemimpinan transformasional meliputi Idealized Influence (Charisma), Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Untuk menjadi pemimpin transformasional, dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti merumuskan visi yang jelas, mengelola implementasi visi tersebut, memotivasi tim, dan bersikap kreatif serta inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

Al Faruq, Muhammad Hamzah & Supriyanto. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru"

- Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan 5 no 1* (2020), 70
- Bass & Jung Et Al dalam Suriagiri. 2020. *Kepemimpinan Transformasional* Lhoukseumawe: CV Radja Publika.
- Hardani, dkk., 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Jumiran, dkk. “Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta” *Journal Of Education, Psychology and Conseling 2 no 1* (2020), h. 602
- Karim Mohammad dalam Mohammad Saleh Assingkily “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21”, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 4 no 1* (2019), h. 155
- Khasanah, Uswatun.. 2019..*Kepemimpinan Transformasioanl dalam Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya: Jagad Publishing.
- Kokasih, Achmad., 2020. *Kepemimpinan Transformasional*, Tangerang, Indigo Media.
- Samsudin & Suci Midsyahri Azizah. “Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam”, *Al-Mikraj: Jurnal Studi Islam dan Humaniora 1 no 2* (2021), h. 74
- Solikin M Juhro, *Transformational Leadership Konsep, Pendekatan, Dan Implikasi Pada Pembangunan*, (Bank Indonesia Institute, 2020), 25
- Suriagiri., 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. Lhoukseumawe: CV Radja Publika.