

## **Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam**

**Fitri Wahyuni**

UIN Sayid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia  
*Email: wahyunif417@gmail.com*

**Binti Maunah**

UIN Sayid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia  
*Email: uun.lilanur@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>

### **Abstract**

Leadership in the organizations will determine the success or failure of the organizations in achieving its goals. A leader who is able to lifting motivations, raise his own spirits, and followers is needed in this era. This paper aims to examine the nature of transformational leadership. The research method used is a qualitative research method with the type of case study conducted at MI-Al Kautsar Duri Sawoo Ponorogo. The analytical technique used is Miles-Huberman. The results of his research are as follows: The application of transformational leadership in Islamic education at MI Al-Kautsar Duri Sawoo Ponorogo. This is done by giving an idealistic influence to all school members, providing inspiration and intellectual stimulation, giving individual considerations, emphasizing the direction to be directed by the principal through a clear vision and mission statement. The use of effective communication, providing intellectual stimulation, as well as personal attention to individual problems, and organizational members at school, and forming a commitment to achieving common organizational goals. As well as convincing all school members that the memorization method is the most appropriate method to achieve the school's vision.

**Keywords:** *Leadership, Transformational Leadership, Islamic Education*

## Pendahuluan

Situasi lingkungan kita yang selalu berubah, menciptakan suatu persoalan abadi terkait pengetahuan kita terhadap kepemimpinan. Persoalan ini tidak jarang menjadi penghambat untuk menciptakan suatu model kepemimpinan yang sukses. Khususnya, dari catatan sejarah kita menunjukkan tentang bagaimana sebuah kepemimpinan itu dijalankan oleh seorang figur pemimpin yang sering kali gagal, ketika menyesuaikan antara budaya yang ada, dengan kepentingan-kepentingan yang kompleks. Akan tetapi, hal ini bukan menjadi sebuah alasan fundamental untuk tidak menghasilkan sebuah kepemimpinan untuk kepentingan masyarakat umum.

Proses pencarian, dan penelitian tentang definisi kepemimpinan secara umum telah dilakukan oleh para ahli selama bertahun-tahun. Namun hasil yang diperoleh dari pencarian tersebut yang telah dimulai sejak tahun 1993, masihlah belum memuaskan untuk mengungkapkan definisi kepemimpinan yang dapat diterima secara umum.<sup>1</sup> Banyak pakar yang mendefinisikan tentang kepemimpinan sebagai suatu hubungan yang asimetris yang memberikan pengaruh, bimbingan, serta mengarahkan perilaku seseorang ke arah tujuan tertentu selama periode waktu tertentu.<sup>2</sup> Kepemimpinan juga dianggap sebagai suatu hal yang unik, di mana kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap organisasi maupun sikap para anggota organisasi.<sup>3</sup> Kepemimpinan juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan di perusahaan.<sup>4</sup> Yang berarti kegiatan memimpin untuk mendapatkan sebuah kinerja yang memuaskan membutuhkan sebuah pemahaman yang bagus diantara pemimpin dengan bawahan.<sup>5</sup> Berbeda dengan Day, dan Antonakis yang menyatakan bahwa, “Kepemimpinan merupakan suatu objek kajian yang mudah didefinisikan dalam praktiknya, namun sulit untuk didefinisikan dengan tepat. Hal ini lebih dikarenakan mengingat sifat kepemimpinan yang kompleks, maka definisi kepemimpinan

---

<sup>1</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

<sup>2</sup> I William Zartman, “Approaches to the Management of Pain,” *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*, 1982, <https://doi.org/10.1093/jnci/68.4.695-c>.

<sup>3</sup> Gönül Kaya Özbağ, “The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 (November 2016): 235–42, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>.

<sup>4</sup> Muhammad Asrar-ul-Haq and Sadia Anwar, “The Many Faces of Leadership: Proposing Research Agenda through a Review of Literature,” *Future Business Journal* 4, no. 2 (December 2018): 179–88, <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.002>.

<sup>5</sup> Saeed Hameed Aldulaimi, “Leadership Development Program and Leaders Performance for Mid-Level Managers in Saudi Petroleum Company, ARAMCO,” *Arab Economic and Business Journal* 13, no. 1 (June 2018): 15–24, <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2018.02.001>.

yang spesifik, dan diterima secara umum mungkin tidak akan mudah ditemukan atau bahkan tidak akan diketemukan” dalam waktu dekat ini.<sup>6</sup>

Umat muslim meyakini bahwa setiap manusia diutus di bumi untuk menjadi pemimpin (Qs. 2: 30).<sup>7</sup> Khususnya laki-laki adalah cerminan ideal di dalam sebuah kepemimpinan dan wanita adalah orang yang dipimpin (meskipun hal tersebut masih bisa dikaji lebih lanjut)<sup>8</sup> (Qs. 4: 34),<sup>9</sup> yang direfleksikan dari dipilihnya Ibrahim sebagai imam umat muslim karena mampu melaksanakan perintah, larangan, serta ujian yang diberikan kepadanya (Qs. 2: 124-129).<sup>10</sup> Serta diangkatnya Daud sebagai khalifah yang diperintahkan oleh Allah untuk memutuskan segala persoalan yang dihadapi dengan penuh keadilan (Qs. 38; 26).<sup>11</sup>

Kepemimpinan juga diibaratkan seorang supir bus yang bertanggung jawab untuk mengantarkan penumpangnya sampai pada tempat tujuan yang telah disepakati dengan selamat. Supaya bisa sampai tujuan dengan selamat, sudah seharusnya bagi seorang pemimpin untuk mempunyai sebuah pandangan yang luas, dan jauh ke depan (visi) yang jelas. Pandangan yang dimiliki oleh supir bus tersebut berfungsi untuk membaca hambatan, peluang, kekuatan, dan kelemahan yang akan dihadapinya selama dalam perjalanan mengantar penumpangnya sampai tujuan dengan selamat. Oleh karena itu, biasanya supir bus ditemani oleh seorang kernet (manajer) yang bertugas untuk membantu supir di dalam menjalankan bus yang mereka kendarai bersama dengan penumpang yang mereka bawa. Apabila supir memiliki tanggung jawab kepada pemilik bus (ke atas), dan penumpang (ke bawah), maka kernet (manajer) bertanggung jawab terhadap situasi pelayanan yang nyaman terhadap para penumpang. Seperti bertanya kepada penumpang tentang tujuan mereka, menarik dan memberik karcis pada penumpang, mengingatkan supir bila tujuan yang dituju oleh penumpang telah tercapai, mengingatkan supir untuk tidak mengendarakan bus terlalu kencang, serta membayar bahan bakar minyak. Dari ilustrasi ini dapat diperoleh sebuah penjelasan bahwa bus diibaratkan sebagai sebuah organisasi, dan penumpang

---

<sup>6</sup> B Sebastian Reiche et al., “Contextualizing Leadership: A Typology of Global Leadership Roles,” *Journal of International Business Studies* 48, no. 5 (2017): 552–72, <https://doi.org/10.1057/s41267-016-0030-3>.

<sup>7</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz* (Jakarta: Gema Insani, 2008).

<sup>8</sup> Menurut Aksin Wijaya (Qs. 4: 34) dari penelitian yang dilakukannya diketemukan bahwa maksud dari ayat tersebut adalah lebih kepada sifat/ kemampuan yang dimiliki oleh manusia yaitu maskulin dan feminim, bukan pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan (Aksin Wijaya. *Menggugat Otentisitas Wahyu Tuhan Kritik Atas Nalar Tafsir Gender*. Yogyakarta: Magnum Pustaka, 2011).

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ibid.*

diibaratkan sebagai anggota dari sebuah organisasi yang mempunyai kesinergian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama-sama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Maunah menerangkan bahwa institusi pendidikan Islam sebagai institusi yang memiliki semangat keagamaan profetik. Teori kepemimpinan transformasional Bernard Bass merupakan teori kepemimpinan yang dijadikan kerangka teori utama di dalam mengembangkan organisasi Islam melalui tiga model budaya profetik: model struktural, model formal, dan model mekanis.<sup>12</sup> Studi penelitian yang dilakukan oleh Nazmul Islam, Furoka, & Idris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan, dan perilaku juara karyawan selama perubahan organisasi berlangsung.<sup>13</sup> Meskipun begitu kepemimpinan transformasional bukanlah satu-satunya penentu kesuksesan seorang pemimpin di dalam memimpin organisasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati yang dilakukan di Pondok Pesantren Sunan Derajat. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan oleh K.H. Abdul Ghofur lebih banyak menerapkan pola motivasi, dan inspirasi dari pada pola kharismatik yang merupakan bagian dari kepemimpinan transformasional.<sup>14</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bermaksud untuk mendalami penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. Penelitian ini dilakukan di MI Al-Kautsar Duri Sawoo Ponorogo. Madrasah ini merupakan madrasah yang memiliki program unggulan dalam bidang *tahfidz* Al-Qur'an. Target yang ingin dicapai oleh kepala sekolah adalah menciptakan generasi Qur'ani yang beradab serta berilmu, dan unggul dalam bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Sehingga hal ini menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti sebab era sekarang ini, kemampuan yang dibutuhkan adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan percepatan teknologi yang semakin masif sehingga keterampilan yang dibutuhkan oleh generasi mendatang bukan lagi keterampilan menghafal. Namun lebih pada keterampilan untuk berpikir tingkat tinggi.

## Metode Penelitian

---

<sup>12</sup> Binti Maunah Zaenal Arifin, "Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions," *Indonesia Journal of Islamic Studies* 3, no. 2 (2020): 2020.

<sup>13</sup> M. Nazmul Islam, Fumitaka Furuoka, and Aida Idris, "Mapping the Relationship between Transformational Leadership, Trust in Leadership and Employee Championing Behavior during Organizational Change," *Asia Pacific Management Review* 26, no. 2 (2021): 95–102, <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>.

<sup>14</sup> Nur Khusniyah Indrawati, "Management by Inspiration: Implementation of Transformational Leadership on Business at Pondok Pesantren\* Sunan Drajat," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115 (February 2014): 79–90, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.417>.

Metode penelitian kualitatif berjenis studi kasus adalah metode yang digunakan untuk menulis artikel ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam metode ini adalah observasi, dan wawancara, sedangkan dokumentasi peneliti gunakan sebagai metode pendukung di dalam mengumpulkan data di lapangan. Setelah data terkumpul langkah selanjutnya, yang peneliti lakukan adalah menganalisis data-data yang telah terkumpul tersebut dengan menggunakan teknik analisis Miles-Huberman.

## Pembahasan

### Teori Kepemimpinan

Sejarah telah mencatat bahwa kemampuan dari seorang pemimpin yang kuat, unggul, berani, dan dinamis mampu meninggalkan catatan biru di era kepemimpinannya. Mereka mampu mengantarkan orang-orang yang dipimpinnya untuk meraih kesuksesan, kemenangan, maupun keberhasilan baik di dalam bidang militer, politik, sosial, dan agama. Seperti kepemimpinan Rasulullah, Gandhi, Soekarno, Mao-Tse Tung yang mampu memberikan inspirasi bagi kehidupan masyarakat dunia atas dedikasi, dan semangat yang mereka miliki. Ada juga kepemimpinan yang membuat pribadi dari seorang pemimpin tersebut dibenci oleh dunia (memberikan catatan hitam di karir kepemimpinannya), seperti kepemimpinan Hitler, Claudius Cesar, Stanlin, Lenin, Pol Pot, Yazid Bin Umayyah. Selain itu juga ada pemimpin yang digulingkan sebelum masa jabatannya berakhir seperti Abdurrahman Wahid (Gus Dur), Aung San Suu Kyi (Presiden Myanmar yang dikudeta oleh militer). Meskipun mereka memiliki karismatik, dan memiliki pengikut yang setia yang rela mengorbankan hidup mereka. Namun tetap digulingkan oleh lawan-lawan politik mereka.

Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin*, *pemimpin*; orang yang memimpin, petunjuk; *kepemimpinan*; perihal pemimpin, cara memimpin.<sup>15</sup> Kepemimpinan dalam kamus Oxford disebut *leadership*, yang memiliki arti posisi sebagai pemimpin; kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin atau kualitas sebagai pemimpin yang baik yang harus dimiliki; sekelompok pemimpin dari bagian organisasi.<sup>16</sup> Dalam Bahasa Arab istilah yang sering dihubungkan dengan kepemimpinan adalah *ra'in*. Istilah ini diambil dari sabda Rasulullah yang berbunyi *kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra' iyyatihi* (setiap kamu merupakan pemimpin, dan setiap kamu bertanggung jawab atas yang kamu pimpin). *Ra'in* memiliki arti gembala, sehingga seorang pemimpin diibaratkan sebagai penggembala kambing yang memiliki kewajiban untuk membawa kambing-kambingnya ke padang rumput dan harus menjaganya agar selamat dari serangan musuh.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Tim Redaksi KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2008).

<sup>16</sup> As Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (United Kingdom: Oxford University Press, 2015).

<sup>17</sup> U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

Kepemimpinan bukan hanya tentang pemimpin, juga bukan hanya tentang seberapa penting posisi atau tempat dalam organisasi atau komunitas. Akan tetapi kepemimpinan merupakan suatu pola kemitraan, keyakinan, kemampuan, penciptaan, dan pelaksanaan ide bersama yang diwarnai dengan berbagai latar belakang yang berbeda yang dimiliki seorang individu berdasarkan pengalamannya untuk melakukan berbagai penyesuaian terhadap berbagai ketentuan di dalam organisasi. Sehingga kepemimpinan menjadi urusan bagi semua orang.<sup>18</sup> Sebab tanpa adanya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak akan melahirkan perilaku yang bertujuan.<sup>19</sup>

Kepemimpinan di era ini merupakan kepemimpinan berbasis tim yang merupakan pola kepemimpinan yang dibutuhkan oleh organisasi saat ini. Organisasi memilih pemimpin yang luar biasa yang dapat beradaptasi dengan budaya yang ada, dan mampu bekerja cakap.<sup>20</sup> Bush menjelaskan, bahwa “Pemimpin-pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi, dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya. Pemimpin adalah orang-orang yang memimpin. Ia terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif atau keunggulan komparatif di dalam kelompoknya”.<sup>21</sup> Setidaknya, ada tiga jenis teori asal-usul pembentuk kepemimpinan:<sup>22</sup>

1. Teori Genetik, di dalam teori ini dijelaskan bahwa pemimpin merupakan bakat yang di bawa oleh seseorang sejak lahir.
2. Teori Sosial, di dalam teori ini dijelaskan bahwa pemimpin terbentuk melalui proses pendidikan, dan latihan di lingkungan sosialnya.
3. Teori Ekologis, teori ini adalah gabungan dari dua jenis teori di atas yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan dengan potensi, dan bakat yang dimilikinya. Kemudian diasah melalui proses pendidikan, dan pelatihan yang di dapatnya dari lingkungan sosialnya.

Al-Qur’an sebagai sumber utama ajaran Islam memberikan petunjuk terkait kepemimpinan menurut Islam. Firman Allah SWT dalam (Qs.2: 30), sesungguhnya Aku (Allah) hendak mengutus khalifah di bumi.<sup>23</sup> Kemudian (Qs. 4: 59) Allah memerintahkan kepada orang-orang yang beriman untuk

---

<sup>18</sup> JM Kouzes and BZ Posner, *An Instruction Guide to the Leadership Challenge*, Jossey-Bass, 2006, <https://www.researchgate.net/publication/242601322>.

<sup>19</sup> Suparno Danim, Sudarwan, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformatif Kekepalasekolahan*, 1st ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

<sup>20</sup> Sedarmayanti, *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2014).

<sup>21</sup> Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*.

<sup>22</sup> Badriyah, “Tugas I Tutorial Online (TUTON) MPDR5301 Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Dasar” (Universitas Terbuka, 2019).

<sup>23</sup> Usamah Abdul Kari m ar-Rifa’i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil “Azīz*.

taat kepada Allah, dan Rasulnya, serta untuk taat pada *ulil amri*. Apabila menjumpai sebuah perselisihan Allah memerintahkan untuk mengembalikan pada ajaran Al-Qur'an, dan As-Sunah.<sup>24</sup> Allah berjanji kepada orang yang beriman, serta beramal saleh akan menjadikan mereka sebagai orang-orang yang berkuasa di muka bumi. Qs. 24:55),<sup>25</sup> Daud dijadikan khalifah di muka bumi, maka dari itu putuskanlah suatu perkara dengan penuh keadilan (Qs. 38: 26),<sup>26</sup> Perintah untuk berbuat adil ini, sebagaimana firman Allah di dalam (Qs. 4: 135; Qs. 5: 8; Qs. 16:90).<sup>27</sup> Sebagai pemimpin hendaknya juga mampu mengemban amanah (Qs.4:58),<sup>28</sup> berlemah lembut dan penuh kasih sayang (Qs.3:159).<sup>29</sup> Pemimpin juga harus berani berkata yang benar (Qs.4: 9).<sup>30</sup> Karena pada hakikatnya setiap orang adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawabannya atas kepemimpinannya (HR. Muslim).<sup>31</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Bolden menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berdistribusi di dalam organisasi adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan demokrasi, inklusif, dan dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik, serta dapat melakukan penghematan yang efisien, dan mampu mengkolaborasikan, serta melibatkan seluruh anggota organisasi secara kolektif.<sup>32</sup> Gaya kepemimpinan yang tepat, dan efektif yang ditunjukkan oleh seorang *leader* bisa meningkatkan kemahiran calon anggota organisasi yang hendak direkrut, termasuk juga di dalam menentukan pola pendidikan, serta pelatihan kepemimpinan, dan model kepemimpinan yang akan diberikan kepada anggota organisasi baru.<sup>33</sup>

Sekolah sebagai wadah organisasi tempat berlangsungnya pertukaran ilmu pengetahuan antara guru, dan siswa. Supaya dapat terbangun sebuah sekolah yang memiliki kesustanbilitasan yang baik, maka sudah seharusnya pengelolaan sekolah memperhatikan persyaratan berikut ini; 1) Layanan akademik yang mampu memberikan kepuasan bagi orang tua, dan siswa baik pada aspek substantif, prosedur maupun prosesnya. 2). Layanan yang cepat, ramah, tepat, dan efisien. 3). Pengelolaan manajemen sekolah yang dapat

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Umar Sidiq, "Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Qur'an Dan Hadist," *Dialogia* 12, no. 1 (2014).

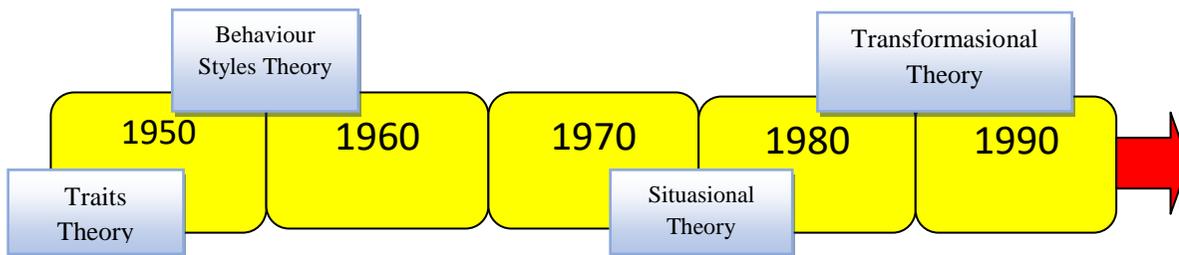
<sup>32</sup> Richard Bolden, "Distributed Leadership in Organizations: A Review of Theory and Research," *International Journal of Management Reviews* (John Wiley & Sons, Ltd, September 1, 2011), <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>.

<sup>33</sup> Carol S Kleinman, "Leadership: A Key Strategy in Staff Nurse Retention," *Journal of Continuing Education in Nursing*, 2004, <https://doi.org/10.3928/0022-0124-20040501-09>.

memberikan layanan kualitas pada proses, dan hasil pendidikan, dan dapat dipertanggungjawabkan dengan akuntabel. 4). Penciptaan lingkungan sekolah yang baik, aman, nyaman, dan tenang sehingga menjadi rumah kedua bagi siswa.<sup>34</sup> Untuk mewujudkannya, maka dibutuhkan sebuah kombinasi yang tepat antara manajemen dengan kepemimpinan yang kuat.<sup>35</sup>

### Sejarah Kepemimpinan Transformasional

Sejarah kemunculan kepemimpinan transformasional tidak bisa dilepaskan dengan teori-teori kepemimpinan sebelumnya. Hal ini dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Sejarah Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan gambar sketsa di atas, bisa diketahui bahwa sejarah permulaan kepemimpinan transformasional adalah muncul pada awal abad dua puluh. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan yang sukses ditentukan oleh sifat (*trait*), serta karakteristik kepemimpinan itu sendiri. Sifat-sifat individu dari seorang pemimpin yang diteliti, mencakup; kecerdasan, urutan kelahiran, dan status ekonomi. Pendekatan kepemimpinan menimbulkan berbagai kritik dikarenakan teori sifat yang sering kali tidak sesuai dengan kondisi, dan situasi yang dihadapi. Apalagi pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, namun juga harus dapat bersikap lebih fleksibel, dan inklusif.<sup>36</sup>

Penelitian yang selanjutnya adalah meneliti perilaku, dan gaya kepemimpinan yang dimulai pada tahun 1940-1960. Tidak kurang dari 1800 laporan penelitian tentang perilaku kepemimpinan di dasarkan pada dua

<sup>34</sup> Dede Rosyada, *Madrasah Dan Profesionalisme Guru Dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam Di Era Otonomi Daerah* (Depok: Kencana, 2017).

<sup>35</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

<sup>36</sup> Susanne Tavelin, *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. (Sweden: Print & Media Umea, 2013).

faktor, yaitu: inisiasi struktur, dan pertimbangan. Inisiasi struktur merupakan gambaran dari keprihatinan atas tugas manajerial organisasi yang menakup; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan, evaluasi. Unsur pertimbangan menunjukkan adanya keperihatinan yang mendalam antara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan, kebutuhan sosial, dan emosional mereka untuk sebuah perkembangan yang lebih baik.<sup>37</sup>

Teori tentang kepemimpinan transformasional diawali semenjak James Mc Gregor Burns menerbitkan karya fenomenalnya terkait kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transaksionalnya pada tahun 1978. Konsep kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang mengangkat motivasi, moral para anggotanya. Sedangkan kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan yang lebih menekankan pada pelayanan pada dirinya sendiri, maupun anggotanya. Pada kepemimpinan transformasional penekanannya lebih pada apa yang anda bisa berikan untuk organisasi. Kepemimpinan transaksional penekanannya lebih pada apa yang negara bisa berikan untuk anda.<sup>38</sup>

Reaksi yang ditunjukkan dari ketidakjelasan atas kepemimpinan bergaya perilaku. Maka tahun 1960-an. Para ahli menyarankan untuk mewujudkan organisasi yang sukses, maka organisasi tersebut haruslah dipimpin oleh pemimpin yang mampu beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Teori-teori yang dikembangkan adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Grid, yang dikembangkan oleh Blake, Mouton pada tahun (1969). Harsey, dan Balnchard pada tahun (1969) mengembangkan kepemimpinan situasional. Model kepemimpinan normatif yang dikembangkan oleh Vroom, dan Yetton pada tahun (1973). Teori kontigensi yang dikembangkan oleh Fiedler (1971).<sup>39</sup>

Ada dua alasan yang melandasi keunggulan dari kepemimpinan situasional. Pertama, berguna sebagai jawaban gaya terlalu kepemimpinan yang otoriter dengan munculnya organisasi besar. Kedua, berguna sebagai alat pembelajaran bagi manajer yang menghargai konstruksi, meskipun masih sekedar deskriptif sederhana. Namun, prakteknya teori ini umumnya gagal untuk memenuh standar ilmiah, mungkin karena mereka mencoba untuk menjelaskan terlalu banyak dengan sedikit variabel.<sup>40</sup> Pada awal 1980-an ada kekecewaan terkait dengan teori kepemimpinan, hal ini dikaitkan dengan fakta bahwa kebanyakan model kepemimpinan menyumbang persentase yang

---

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Bernard M. Bass, "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership," *European Journal of Work and Organization Psychology* 8, no. 1 (1998): 9–32.

<sup>39</sup> Isnaini Mualladin, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik Dan Empiris," n.d.

<sup>40</sup> G. L. Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, *Leadership: Enhancing the Lesson of Experience (5th Ed.)* (New York: McGraw-Hill, 2006).

relatif kecil dari varian dalam kinerja yang terkait. Akhirnya gelombang baru pendekatan alternatif muncul. Berbeda dengan model kepemimpinan sebelumnya dengan fokus pada rasional proses dan perilaku pemimpin, model kepemimpinan baru menekankan emosi, nilai-nilai, dan perilaku pemimpin simbolis. Sehingga muncul dari karya-karya awal yang karismatik dan teori kepemimpinan transformasional yang telah menjadi objek kajian yang paling sering diteliti selama 20 tahun terakhir.<sup>41</sup>

Studi karismatik kepemimpinan menjadi dasar pengembangan teori kepemimpinan transformasional. Studi ini dipelopori oleh Weber. Ia berpendapat apabila kewenangan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang berkarismatik dapat menjadi keunggulan bagi diri pemimpin itu sendiri, jika dibandingkan dengan orang lainnya. Keterampilan sebagai seorang pemimpin sering kali muncul, ketika berusaha mempengaruhi orang lain untuk mengikuti diri mereka, seperti; Marthin Luther King, Gandhi, Hitler.<sup>42</sup> Model kepemimpinan transformasional ini baru diterapkan di sekolah, pada awal abad 21. Kepemimpinan transformasional memunculkan rangkaian praktik yang lebih tepat. Sudah seharusnya model ini dimasukkan dalam praktik sekolah yang lekat dengan citra administratif, paling tidak di tahun 1990-an yang lalu.<sup>43</sup>

### Konsep Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain. Kepala sekolah disebut sebagai pemimpin transformasional bila mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah.<sup>44</sup> Kepemimpinan transformasional berjalan berdasarkan nilai hubungan yang tinggi antara pemimpin dengan anggota mereka dalam mempertimbangkan prioritas dan demonstrasi individu dalam pertemuan mereka untuk memberdayakan, berprestasi, peningkatan efikasi diri, perkembangan individu.<sup>45</sup>

Konsep awal kepemimpinan transformasional muncul bersama dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional ini

---

<sup>41</sup> Isnaini Mualladin, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik Dan Empiris."

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> Gary A. Yukl Kenneth N Wexley, *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

<sup>44</sup> Danim, Sudarwan, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformatioanal Kekepalasekolahan.*

<sup>45</sup> Atif Ali Gill Scholar and Othman Yeop Abdullah, "Leadership Theories and Style: A Literature Review," *An International Peer-Reviewed Journal*, vol. 18, 2016, <https://www.researchgate.net/publication/293885908>.

kepemimpinan yang dilakukan lebih kepada mempengaruhi orang lain berdasarkan pada pertukaran beberapa sumber-sumber yang berdasarkan pada kesepakatan.<sup>46</sup> Kepemimpinan transaksional percaya dengan persetujuan kontrak sebagai prinsip motivator dan menggunakan penghargaan dari luar untuk menuju peningkatan motivasi anggota.<sup>47</sup> Berbeda dengan kepemimpinan transaksional, model kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mengubah tujuan dari pengikut atau bawahan melalui proses perubahan yang positif, sehingga tujuan baru dapat diasumsikan. Model kepemimpinan ini terang, Burns lebih menginspirasi secara intelektual, dan mempertimbangkan mereka sebagai individual.<sup>48</sup> Melalui kepemimpinan transformasional, bisa membantu para anggota organisasi untuk dapat mewujudkan harapan visi misi yang telah mereka tentukan sebelumnya.<sup>49</sup>

Yukl mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses yang mempengaruhi mempengaruhi keseluruhan anggota organisasi yang dapat memberikan pengaruh besar di dalam bangunan organisasi. Komitmen yang terbentuk tersebut untuk lebih memajukan organisasi di dalam mencapai misi, dan tujuan organisasi.<sup>50</sup> Bass menjelaskan bahwa dampak yang ditimbulkan dari penerapan kepemimpinan transformasional adalah pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, dan kesetiaan terhadap pemimpin. Pemimpin dengan karakteristik model transformasional mendorong para pengikut untuk melakukan yang lebih dari pada sebelumnya. Pemimpin transformasional dapat mengubah budaya organisasi yang terbentuk sebelumnya. Kuhnert, dan Lewis menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional mempunyai rasa kewajiban moral atau tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebagai nilai yang hendak dicapai bersama. Yang pada gilirannya juga didopsi oleh para pengikutnya.<sup>51</sup>

Studi penelitian yang dilakukan oleh Tichy & Devana menunjukkan bahwa manajer dengan gaya lama yang mengatur seluruh aktivitas organisasi sesuai dengan aturannya, di era ini tidak akan berfungsi kembali. Karena pada era ini yang dibutuhkan adalah perusahaan-perusahaan yang bersedia untuk melakukan gerakan perubahan revolusioner. Sehingga memungkinkan

---

<sup>46</sup> Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*.

<sup>47</sup> Ali Gill Scholar and Yeop Abdullah, "Leadership Theories and Style: A Literature Review."

<sup>48</sup> Marc R. Summerfield, "Leadership: A Simple Definition.," *American Journal of Health-System Pharmacy : AJHP: Official Journal of the American Society of Health-System Pharmacists* 71, no. 3 (2014): 251–53, <https://doi.org/10.2146/ajhp130435>.

<sup>49</sup> Kouzes and Posner, *An Instruction Guide to the Leadership Challenge*.

<sup>50</sup> Gary A Yukl Kenneth N. Wexley, *Perilaku Organisasi Dn Psikologi Personalial* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

<sup>51</sup> Karl W Kuhnert and Philip Lewis, "Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis," *Academy Of Management Review*, vol. 12, 1987.

mereka untuk tetap kompetitif di dalam persaingan dunia Internasional yang semakin meningkat. Ada tiga tahapan proses dari penerapan kepemimpinan transformasional:

1. Revitalisasi
2. Membuat visi baru
3. Melakukan perubahan institusi.<sup>52</sup>

Pandangan tersebut bisa dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang lebih visioner. Para ahli mempercayai bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang sistemik, yang dapat dipelajari. Kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi kepada para anggota untuk berkomitmen membagikan visi, dan tujuan dari organisasi, memberikan tantangan kepada mereka untuk terlibat langsung dalam pemecahan masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui kegiatan pembinaan, pendampingan, dan dukungan.<sup>53</sup>

### Unsur-Unsur Kepemimpinan Transformasional

Syarat utama untuk menjadi seorang pemimpin transformasional adalah menjadi seorang figur pemimpin yang terampil. Memimpin di dalam model kepemimpinan ini bertugas untuk memberikan visi, arahan, dan inspirasi. Artinya ketika pemimpin tersebut berada disekitar pengikutnya. Mereka dapat mengangkat aspirasi seluruh anggota yang disekitarnya, serta dapat menyatukan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu kepemimpinan transformasional juga mampu memberikan inspirasi bagi anggota untuk mendapatkan prestasi sebaik mungkin, ketika para pemimpin tidak berada disekitar mereka.<sup>54</sup> Berikut unsur-unsur yang membentuk kepemimpinan transformasional menurut Bass:<sup>55</sup>

1. Pengaruh idealis. Pada awalnya Bass menyebutnya sebagai karisma, namun untuk selanjutnya. Ia menyebutnya sebagai pengaruh ideal untuk menggambarkan visi, dan misi yang ada secara jelas, menanamkan pada kebanggaan terhadap apa yang perlu dicapai, dan mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan di dalam memimpin dengan standar moral, dan etika yang tinggi.

---

<sup>52</sup> Alan Bryman et al., "The SAGE Handbook of Leadership," *Choice Reviews Online* 49, no. 02 (2011): 49-0972-49-0972, <https://doi.org/10.5860/choice.49-0972>.

<sup>53</sup> R. E Bass, B. M., & Riggio, *Transformational Leadership (2nd Ed.)* (Mahwah NJ: Erlbaum, 2006).

<sup>54</sup> D D Warrick, "The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders : Integrating Transformational Leadership and Organization Development" 8, no. 5 (2011): 11-27.

<sup>55</sup> J Bruce Tracey and Timothy R Hinkin, "Transformational Leadership or Effective Managerial Practices?," vol. 23, 1998.

2. Inspirasi, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menambahkan makna pada tujuan, dan usaha, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan tujuan yang penting dengan cara yang sederhana, melakukan hal-hal yang dapat membuat orang termotivasi.
3. Dimensi ketiga adalah stimulasi intelektual. Pemimpin yang mendemonstrasikan jenis kepemimpinan transformasional ini meminta ide-ide baru, dan solusi masalah kreatif dari pengikut mereka, dan mendorong pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan baru.
4. Dimensi keempat adalah pertimbangan individual. Hal ini tercermin dari pemimpin yang mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus pada pencapaian pengikut, dan kebutuhan pertumbuhan.

Selain dari paparan di atas masih banyak para ahli yang mencoba untuk dapat memahami karakteristik dari kepemimpinan transformasional. Seperti yang dilakukan oleh Krishnan pada tahun 2001, yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sangat dekat hubungannya dengan kepercayaan diri. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa pimpinan transformasional, “tinggi pada tujuan hidup, kemanjuran pribadi, kontrol interpersonal, dan kepercayaan diri sosial.”<sup>56</sup>

### **Pendidikan Islam**

Al-Qur’an dalam Islam dipandang sebagai inti dari pengetahuan sehingga sering kali dijadikan sebagai kekuatan untuk melegitimasi suatu kebenaran dalam kehidupan bermasyarakat. Umat muslim tradisional meyakini bahwa Al-Qur’an merupakan sumber pengetahuan abadi yang memberikan segala petunjuk bagi kehidupan manusia. Perubahan waktu, dan tempat tidak akan mempengaruhi atau membatalkan perintah Al-Qur’an.<sup>57</sup> Kendati tidak ada kebiasaan pendidikan formal di jazirah Arab sebelum Islam datang. Namun pendidikan menjadi hal penting 100 tahun berikutnya dikarenakan Nabi Muhammad mendorong umatnya untuk mendatangi masjid guna menuntut ilmu di dalamnya. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan di masjid tersebut biasanya adalah untuk menghafal bacaan Al-Qur’an selain itu pusat pembelajaran ini juga dilengkapi dengan aktivitas mempelajari hadist, serta mempelajari kebiasaan-kebiasaan yang pernah dilakukan oleh Rasulullah.<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Eli Konorti, “The 3D Transformational Leadership Model,” *Journal of American Academy of Business Cambridge* 14, no. September (2008): 10–20.

<sup>57</sup> Aziz Talbani and Sohaib Khaliq, “Pedagogy, Power, and Discourse: Transformation of Islamic Education,” 2009, <http://www.jstor.org/stable/1188968>.

<sup>58</sup> George Makdisi, *The Rise of Colleges: Institutions of Learning in Islam* (Edinburgh: Edinburgh University, 1981).

Disiplin keilmuan eksakta juga diajarkan dalam majelis yang diselenggarakan di masjid, seperti fisika, kimia, matematika, dan astrologi. Mata pelajaran ini diajarkan tanpa kurikulum tetap serta guru yang ditunjuk oleh orang tua. Kondisi ini membuat mereka menerima tanggung jawab yang besar sehingga mereka banyak yang pergi ke perpustakaan umum, rumah pribadi profesor, maupun rumah pribadi menteri untuk mencari pengetahuan baru yang mereka butuhkan.<sup>59</sup>

Ketika sekolah madrasah muncul pertama kali pada abad kesembilan sebagai pusat pembelajaran yang lebih terorganisasi sekaligus menggantikan semua model pendidikan yang ada sebelumnya. Madrasah secara bertahap menjadi pusat pembelajaran yang dilegitimasi oleh para sarjana muslim di mana proses pembelajaran yang dilakukan telah berbasis kurikulum. Kurikulum yang digunakan terdiri dari Al-Qur'an, Hadist, serta fikih.<sup>60</sup>

Pada dasarnya pendidikan Islam merupakan sebuah upaya untuk mengembangkan dan membina potensi manusia supaya tujuan dan kehadiran manusia di bumi ini sebagai hamba Allah dan khalifah dapat tercapai sebaik mungkin. Potensi-potensi tersebut mencakup potensi jasmaniah, rohaniah, seperti akal, perasaan, kehendak, dan potensi-potensi lainnya. Dalam pelaksanaannya pendidikan Islam dapat berupa upaya dari umat secara bersama ataupun dari lembaga kemasyarakatan yang memberikan jasa pendidikan bahkan dapat pula usaha manusia untuk dirinya sendiri.<sup>61</sup>

Pendidikan Islam lebih mengkhhususkan adanya perubahan-perubahan perilaku, mental, serta intelektual peserta didik yang terjadi melalui pengalaman dan pengetahuan yang bersumber dari nilai-nilai ke-Islaman yang berpoman dari Al-Qur'an dan Al-Sunnah supaya menjadi masyarakat yang utama.<sup>62</sup> Pembelajaran pendidikan Islam mempunyai fungsi: (1) Pengembangan yaitu meningkatkan keimanan kepada Allah, yang telah ditanamkan sejak awal dalam lingkungan keluarga. Di mana tugas pertama proses ini terjadi di dalam keluarga. Yang kemudian dilanjutkan oleh sekolah sebagai institusi pendidikan. (2) Penanaman nilai sebagai *way of life*, dalam rangka mencapai kehidupan bahagia dunia akhirat. (3) Penyesuaian mental adalah menyesuaikan diri dengan ajaran Islam. (4).Perbaikan adalah mengevaluasi kekurangan peserta didik dalam keyakinan pengalaman ajaran Islam. (5) Pencegahan yaitu menangkal hal-hal negatif dari lingkungan

---

<sup>59</sup> A. S. Tritton, *Materials on Muslim Education in the Middle Ages* (London: Luzac, 1957).

<sup>60</sup> J. Pedersen and G. Makdisi, *Madrasa,*" in *Encyclopaedia of Islam, New Ed* (Laiden: Brill, 1960).

<sup>61</sup> Mappasiara, "Pendidikan Islam (Pengertian, Ruang Lingkup Dan Epistemologinya)," *Rumah Jurnal UIN Alaudin Makassar* VII, no. 1 (2018): 147–60.

<sup>62</sup> Maimun Aqsha et al., "Integrated Islamic Education in Brunei Darussalam: Philosophical Issues and Challenges," *Journal of Islamic and Arabic Education* 1, no. 2 (2009): 51–60, <https://pdfs.semanticscholar.org/f042/1e213b588460a338a644ff34fd257c027e4a.pdf>.

sekitar. (6) Pengajaran Islam tentang pengetahuan. (7) Penyaluran yaitu menyalurkan anak-anak yang berbakat dalam pendidikan Islam agar berkembang seluruh kemampuannya.<sup>63</sup> Supaya kegiatan pembelajaran tersebut tetap berjalan sebagaimana mestinya. Lembaga sekolah membutuhkan kehadiran kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja akademik, dialog yang berkelanjutan dengan guru tentang masalah pendidikan serta memimpin lembaga sekolah.<sup>64</sup> Kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam memimpin kegiatan belajar mengajar di sekolah.<sup>65</sup>

### **Kepemimpinan Transformasional di MI Al Kautsar**

Sekolah selain menjadi tempat terjadinya pertukaran ilmu pengetahuan antara siswa dengan guru. Kegiatan administrasi, dan birokrasi juga menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari yang terjadi di sekolah. Aktivitas tersebut jika tidak dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang mumpuni. Kegiatan ini dapat mengakibatkan interaksi yang tidak sehat, baik yang terjadi di antara guru dengan siswa, guru dengan staf sekolah, orang tua siswa dengan pihak manajemen sekolah. Pola hubungan yang tidak sehat ini, rata-rata dikarenakan tidak optimalnya komunikasi yang terjadi di antara mereka. Terutama yang berkaitan dengan pencapaian tujuan sekolah yang telah ditentukan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Berg dan Baron yang menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai unsur penggerak terpenting di dalam pengelolaan keefektifan organisasi. Mempunyai pengaruh yang signifikan terkait kesuksesan maupun kegagalan organisasi yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>66</sup>

MI Al-Kautsar sebagai wujud dari sekolah satu atap yang berada di bawah kepengurusan yayasan Duri Sawo menawarkan pelayanan pendidikan yang lengkap dan seimbang, dan komprehensif. Latar belakang didirikannya sekolah ini lebih dikarenakan adanya permintaan orang tua, supaya ada pendidikan lanjutan bagi putra-putri mereka, khususnya pada program mengaji yang sejak di usia TK (TK Al-Kautsar), putra-putri mereka telah dibiasakan untuk khatam membaca Iqra. Dari sinilah terpenuhi unsur-unsur dari kepemimpinan transformasional yang meliputi: pengaruh idealis, inspirasi,

---

<sup>63</sup> Tedi Priatna, "Inovasi Pembelajaran PAI di Era Desrupsi," *Jurnal Tatsqif* 16, no. 1 (2018): 16–41, <https://doi.org/10.20414/jtq.v16i1.158>.

<sup>64</sup> Helen M. Marks and Susan M. Printy, "Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership," *Educational Administration Quarterly*, August 2003, <https://doi.org/10.1177/0013161X03253412>.

<sup>65</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012).

<sup>66</sup> Tria Mondiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang," *Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2012).

stimulasi intelektual, pertimbangan individual.<sup>67</sup> Sehingga untuk memperkuat keempat unsur dari kepemimpinan transformasional tersebut, untuk metode pembelajaran yang digunakan lebih banyak pada hafalan. Metode pembelajaran yang dilakukan ini seperti yang pernah dilakukan oleh umat muslim di awal masa ke Islaman di mana kegiatan pembelajaran yang dilakukan lebih banyak dilakukan di masjid. Kegiatan yang mereka lakukan disana biasanya adalah menghafal bacaan Al-Qur'an, mempelajari hadis, serta mempelajari kebiasaan-kebiasaan yang pernah dilakukan oleh Rasulullah.<sup>68</sup>

Visi madrasah ini adalah mempersiapkan generasi Qur'ani yang berkualitas, dan berbudi tinggi, berbadan sehat, dan berpengetahuan luas. Untuk itu misi yang dikembangkan oleh sekolah ini sebagai berikut: membekali peserta didik dengan pengetahuan, dan pengetahuan agama, membekali peserta didik dengan Al-Qur'n khususnya Tahfidzul Qur'an, membekali peserta didik dengan pengetahuan umum (Iptek), membekali peserta didik dengan keterampilan yang sesuai dengan bakat dan minat masing-masing. Dengan demikian pihak sekolah telah menekankan arah yang hendak dituju oleh sekolah melalui pernyataan visi, dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu, dan anggota organisasinya.<sup>69</sup>

Langkah-langkah untuk mewujudkan generasi Qur'ani sebagai visi sekolah, yang dilakukan oleh sekolah, sebagai berikut: 1). Menetapkan program tahfidzul Qur'an. 2). Menentukan indikator keberhasilan program tahfidzul Qur'an. 3). Menetapkan penanggung jawab program tahfidzul Qur'an. 4). Menyusun program, dan jadwal kegiatan. Sehingga kepala sekolah di dalam mewujudkan visi sekolah dengan cara mempengaruhi keseluruhan anggota organisasi yang dapat memberikan pengaruh besar di dalam bangunan organisasi. Komitmen yang terbentuk tersebut untuk lebih memajukan organisasi di dalam mencapai misi, dan tujuan organisasi.<sup>70</sup>

Visi sekolah untuk mencetak generasi Qur'ani selain dengan menyusun langkah-langkah di atas. Pihak sekolah juga menentukan indikator keberhasilan program. Standar capaian yang harus dicapai oleh para siswa adalah hafal dalam waktu enam tahun. Cara yang dilakukan untuk mencapai visi tersebut dengan cara mentarget hafalan siswa-siswi perminggu. Proses

---

<sup>67</sup> Tracey and Hinkin, "Transformational Leadership or Effective Managerial Practices?"

<sup>68</sup> George Makdisi, *The Rise of Colleges: Institutions of Learning in Islam* (Edinburgh: Edinburgh University, 1981).

<sup>69</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Ak, 2006).

<sup>70</sup> Gary Yukl, "Managerial Leadership and the Effective Principal," in *National Institute of Education* (Washington, 1982), 69.

penerapan kepemimpinan transformasional dijalankan atas dasar nilai hubungan yang tinggi antara pemimpin dengan anggota mereka dalam mempertimbangkan prioritas dan demonstrasi individu dalam pertemuan mereka untuk memberdayakan, berprestasi, peningkatan efikasi diri, perkembangan individu.<sup>71</sup> Agar target tersebut dapat dicapai, sekolah menetapkan penanggung jawab dari program tahfidzul Qur'an. Penanggung jawab tersebut mempunyai tugas untuk menggerakkan semua ustadz, dan ustadzah untuk memandu, serta mendampingi para siswa-siswi di dalam menghafal Al-Qur'an. Sekaligus menegaskan bahwa sebagai sosok pemimpin di sekolah. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk menciptakan situasi pada semua lapisan organisasi. Selanjutnya pemimpin memberikan motivasi inspirasional kepada para anggotanya dengan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan dan mengungkapkan tujuan, dan makna dengan cara yang dapat dipahami oleh para pengikut. Pemimpin transformasional membayangkan masa depan, dan mengembangkan cara untuk membantu para pengikut mencapai tujuan. Pemimpin transformasional juga memperomosisikan kecerdasan, dan rasionalitas. Dia membantu, dan melatih pengikut dengan memecahkan masalah melalui gaya berpikir kritis, serta kreatif.<sup>72</sup>

### **Kesimpulan**

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam di MI Al-Kautsar Duri Sawoo Ponorogo. Dilakukan dengan cara memberikan pengaruh idealis kepada seluruh warga sekolah, memberikan inspirasi, serta stimulasi intelektual, memberikan pertimbangan individual, menekankan arah yang hendak dituju oleh kepala sekolah melalui pernyataan visi, dan misi yang jelas. Penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu, dan anggota organisasi di sekolah, dan membentuk komitmen untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Serta meyakinkan seluruh warga sekolah bahwa metode pembelajaran hafalan merupakan metode yang paling sesuai untuk mencapai visi sekolah.

---

<sup>71</sup> Ali Gill Scholar and Yeop Abdullah, "Leadership Theories and Style: A Literature Review."

<sup>72</sup> *Ibid.*

**Daftar Pustaka**

- A. S. Tritton. *Materials on Muslim Education in the Middle Ages*. London: Luzac, 1957.
- Aldulaimi, Saeed Hameed. "Leadership Development Program and Leaders Performance for Mid-Level Managers in Saudi Petroleum Company, ARAMCO." *Arab Economic and Business Journal* 13, no. 1 (June 2018): 15–24. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2018.02.001>.
- Ali Gill Scholar, Atif, and Othman Yeop Abdullah. "Leadership Theories and Style: A Literature Review." *An International Peer-Reviewed Journal*. Vol. 18, 2016. <https://www.researchgate.net/publication/293885908>.
- Aqsha, Maimun, Lubis Ramlee, Mustapha Abdullah, and Awang Lampoh. "Integrated Islamic Education in Brunei Darussalam: Philosophical Issues and Challenges." *Journal of Islamic and Arabic Education* 1, no. 2 (2009): 51–60. <https://pdfs.semanticscholar.org/fo42/1e213b588460a338a644ff34fd257c027e4a.pdf>.
- Asrar-ul-Haq, Muhammad, and Sadia Anwar. "The Many Faces of Leadership: Proposing Research Agenda through a Review of Literature." *Future Business Journal* 4, no. 2 (December 2018): 179–88. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.002>.
- Badriyah. "Tugas I Tutorial Online (TUTON) MPDR5301 Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Dasar." Universitas Terbuka, 2019.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational Leadership (2nd Ed.)*. Mahwah NJ: Erlbaum, 2006.
- Bernard M. Bass. "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership." *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY* 8, no. 1 (1998): 9–32.
- Bolden, Richard. "Distributed Leadership in Organizations: A Review of Theory and Research." *International Journal of Management Reviews*. John Wiley & Sons, Ltd, September 1, 2011. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x>.

- Bryman, Alan, David Collinson, Keith Grint, Brad Jackson, and Mary Uhl-Bien. "The SAGE Handbook of Leadership." *Choice Reviews Online* 49, no. 02 (2011): 49-0972-49-0972. <https://doi.org/10.5860/choice.49-0972>.
- Danim, Sudarwan, Suparno. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformatif Kekepalasekolahan*. 1st ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Ak, 2006.
- Dede Rosyada. *Madrasah Dan Profesionalisme Guru Dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam Di Era Otonomi Daerah*. Depok: Kencana, 2017.
- Hornby, As. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. United Kingdom: Oxford University Press, 2015.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. L. *Leadership: Enhancing the Lesson of Experience (5th Ed.)*. New York: McGraw-Hill, 2006.
- Indrawati, Nur Khusniyah. "Management by Inspiration: Implementation of Transformational Leadership on Business at Pondok Pesantren\*) Sunan Drajat." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115 (February 2014): 79-90. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.417>.
- Islam, M. Nazmul, Fumitaka Furuoka, and Aida Idris. "Mapping the Relationship between Transformational Leadership, Trust in Leadership and Employee Championing Behavior during Organizational Change." *Asia Pacific Management Review* 26, no. 2 (2021): 95-102. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>.
- Isnaini Mualladin. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik Dan Empiris," n.d.
- J. Pedersen and G. Makdisi. *Madrasa," in Encyclopaedia of Islam, New Ed.* Leiden: Brill, 1960.
- Kenneth N. Wexley, Gary A Yukl. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Kenneth N Wexley, Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

- Kleinman, Carol S. "Leadership: A Key Strategy in Staff Nurse Retention." *Journal of Continuing Education in Nursing*, 2004. <https://doi.org/10.3928/0022-0124-20040501-09>.
- Konorti, Eli. "The 3D Transformational Leadership Model." *Journal of American Academy of Business Cambridge* 14, no. September (2008): 10–20.
- Kouzes, JM, and BZ Posner. *An Instruction Guide to the Leadership Challenge*. Jossey-Bass, 2006. <https://www.researchgate.net/publication/242601322>.
- Kuhnert, Karl W, and Philip Lewis. "Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis." *Academy Of Management Review*. Vol. 12, 1987.
- Makdisi, George. *The Rise of Colleges: Institutions of Learning in Islam*. Edinburgh: Edinburgh University, 1981.
- Mappasiara. "Pendidikan Islam (Pengertian, Ruang Lingkup Dan Epistemologinya)." *Rumah Jurnal UIN Alaudin Makassar* VII, no. 1 (2018): 147–60.
- Marks, Helen M., and Susan M. Printy. "Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership." *Educational Administration Quarterly*, August 2003. <https://doi.org/10.1177/0013161X03253412>.
- Özbağ, Gönül Kaya. "The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 (November 2016): 235–42. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>.
- Priatna, Tedi. "Inovasi Pembelajaran PAI di Sekolah pada Era Disruptiv Inovation." *Jurnal Tatsqif* 16, no. 1 (2018): 16–41. <https://doi.org/10.20414/jtq.v16i1.158>.
- Reiche, B Sebastian, Allan Bird, Mark E Mendenhall, and Joyce S. Osland. "Contextualizing Leadership: A Typology of Global Leadership Roles." *Journal of International Business Studies* 48, no. 5 (2017): 552–72. <https://doi.org/10.1057/s41267-016-0030-3>.
- Sedarmayanti. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2014.

- Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Summerfield, Marc R. "Leadership: A Simple Definition." *American Journal of Health-System Pharmacy : AJHP : Official Journal of the American Society of Health-System Pharmacists* 71, no. 3 (2014): 251-53. <https://doi.org/10.2146/ajhp130435>.
- Susanne Tavelin. *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Sweden: Print & Media Umea, 2013.
- Talbani, Aziz, and Sohaib Khaliq. "Pedagogy, Power, and Discourse: Transformation of Islamic Education," 2009. <http://www.jstor.org/stable/1188968>.
- Tim Redaksi KBBI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2008.
- Tracey, J Bruce, and Timothy R Hinkin. "Transformational Leadership or Effective Managerial Practices?" Vol. 23, 1998.
- Tria Mondiani. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang." *Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2012).
- U. Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Umar Sidiq. "Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Qur'an Dan Hadist." *Dialogia* 12, no. 1 (2014).
- Usamah Abdul Kari m ar-Rifa'i. *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz*. Jakarta: Gema Insani, 2008.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Warrick, D D. "The Urgent Need for Skilled Transformational Leaders : Integrating Transformational Leadership and Organization Development" 8, no. 5 (2011): 11-27.

Yukl, Gary. "Managerial Leadership and the Effective Principal." In *National Institute of Education*, 69. Washington, 1982.

Zaenal Arifin, Binti Maunah. "Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions." *Indonesia Journal of Islamic Studies* 3, no. 2 (2020): 2020.

Zartman, I William. "Approaches to the Management of Pain." *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*, 1982. <https://doi.org/10.1093/jnci/68.4.695-c>.

Wijaya, Aksin. *Menggugat Otentisitas Wahyu Tuhan Kritik Atas Nalar Tafsir Gender*. Yogyakarta: Magnum Pustaka, 2011.