



KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM

Zurtina Elya^{1,4}, Yunita Sulistyawati², Asmendri³, Milyasari⁴
^{1,2,3,4}Universitas Mahmud Yunus Batusangkar

Article Info

Article history:

Submitted : 07/05/2024

Accepted : 24/07/2024

Published : 09/09/2024

Keywords:

Kepemimpinan
Transformatif
Pendidikan Islam

ABSTRACT

Leadership has a huge impact on the integrity and strength of an educational institution. Good leadership, leadership exemplified by the Prophet Muhammad Saw. Currently, the leadership that is widely known is transformative leadership. Transformative leadership has a clear vision, openness with subordinates, a sense of empathy and encouraging each other to achieve a common vision. This article discusses transformative leadership and how to manage leadership from an Islamic education perspective. This research describes the origins and concept of transformative education and the form of its implementation in Islamic education.

Corresponding Author:

Zurtina Elya,
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam,
Universitas Mahmud Yunus Batusangkar,
Jl. Jenderal Sudirman No. 137, Lima Kaum, Kab. Tanah Datar.
E-mail: zurtinaelya12@admin.sd.belajar.id

How to Cite:

Elya, Z., Sulistyawati, Y., Asmendri., Milyasari. (2024). Kepemimpinan Transformatif dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK)*, 18 (2), 251-259.



1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk menuntun orang lain ke tempat yang belum pernah mereka datangi", Steven Bernstein dan Anthony Smith (*The Puzzle of Leadership*) mengatakan "Kepemimpinan saat ini dipahami banyak orang untuk mengacu pada tindakan kolektif, dirancang dengan suatu cara agar membawa perubahan yang signifikan sembari meningkatkan kompetensi dan motivasi dari semua yang terlibat-tindakan dimana lebih dari satu individu memengaruhi proses", sedangkan Robert Banks dan Bernice M.Ledbetter (*Reviewing Leadership*) berkata "Kepemimpinan melibatkan orang, kelompok atau organisasi yang menunjukkan jalan dalam aspek kehidupan dalam jangka waktu singkat maupun panjang-dan dengan demikian, akan memengaruhi bahkan memberdayakan cukup orang untuk membawa perubahan terhadap aspek kehidupan tersebut. Walter Wright (*Relational Leadership*) melengkapi "Kepemimpinan adalah sebuah hubungan- sebuah hubungan di mana satu orang mencoba memengaruhi pemikiran-pemikiran, perilaku-perilaku, kepercayaan-kepercayaan atau nilai-nilai orang lain (Tiong, 2023).

Kepemimpinan yang baik dicontohkan oleh Rasulullah Muhammad SAW memiliki beberapa karakteristik yang terinspirasi dari sunnah (ajaran dan tindakan) beliau. Berikut adalah beberapa prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tauladan Rasulullah SAW: 1. Keadilan: Rasulullah SAW adalah contoh utama dari keadilan. Beliau memperlakukan semua orang dengan adil tanpa memandang latar belakang mereka. 2. Kepedulian dan Empati: Rasulullah SAW selalu peduli dengan kesejahteraan dan kebutuhan orang-orang di sekitarnya. 3. Ketegasan dan Kesabaran: Rasulullah SAW menunjukkan ketegasan dalam menerapkan hukum-hukum Allah, namun juga bersikap sabar. 4. Keterbukaan dan Komunikasi yang Baik: Rasulullah SAW senantiasa berkomunikasi dengan jelas dan terbuka dengan para sahabatnya. 5. Komitmen pada Kebaikan dan Kesejahteraan Bersama: Rasulullah SAW selalu berusaha untuk menciptakan kebaikan dan kesejahteraan bagi semua orang di sekitarnya. Beliau memperhatikan kesejahteraan spiritual, emosional, dan fisik orang-orang di sekitarnya. Prinsip ini menekankan pentingnya pemimpin untuk bertindak demi kebaikan bersama dan kesejahteraan bersama (Harianto, 2020).

Inovasi dalam dunia pendidikan meniscayakan pimpinan untuk berkreasi dan menciptakan inovasi bagi lembaga yang dipimpinnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Kemampuan seorang pemimpin mempunyai tujuan untuk mempengaruhi orang lain dan menciptakan perubahan positif yang menjadi fokus perhatian dalam berbagai disiplin ilmu, seperti manajemen, psikologi, sosiologi, dan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang besar pada kinerja organisasi, produktivitas anggota tim, motivasi, dan menciptakan budaya kerja yang sehat. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin diakui dalam beberapa dekade terakhir adalah kepemimpinan transformatif .

Kepemimpinan transformatif adalah suatu bentuk kepemimpinan yang berfokus menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi atau kelompok. Para pemimpin transformatif memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau anggota organisasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan lebih mulia. Mereka mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif dalam menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerja (Rusyidi, 2019).

Pemimpin transformatif mendorong perubahan budaya dan organisasional dengan memberikan contoh, memberikan dukungan, dan memotivasi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai potensi terbaik mereka. Mereka seringkali menempatkan perhatian pada pengembangan pribadi dan profesional anggota tim, sehingga menciptakan lingkungan di mana inovasi dan kreativitas bisa berkembang. Kepemimpinan transformatif juga dikenal karena kemampuannya dalam memotivasi orang untuk berpikir di luar batas dan mencapai hasil yang melebihi ekspektasi. Ini tidak hanya tentang memimpin dengan memberikan instruksi, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa didorong untuk berkontribusi

secara maksimal dan merasa memiliki bagian dalam kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan (Wijoyo, 2021).

Sikap kepemimpinan yang elegan, dinamis, namun senantiasa menampilkan semangat serta "*transfer of energy*" positif kepada bawahannya menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai paradigma baru kepemimpinan. Senada dengan itu, Ara dan Machali menerangkan, kepemimpinan transformasional merupakan paradigma baru kepemimpinan (new leadership paradigm) yang dipandang tepat guna untuk menggerakkan (memanage) pengelolaan dan pengembangan SDM, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional.

Penelitian ini menarik dilakukan setelah dilakukan penelusuran pada penelitian terdahulu diantaranya: (Natonis, 2021) meneliti tentang kepemimpinan transformatif dalam perspektif pendidikan agama kristen menemukan bahwa dengan adanya kepemimpinan ini pemimpin dapat mengenal individu dengan baik, kepemimpinan menggunakan perencanaan dan strategi yang matang di atas visi dan misi yang jelas. (Harsoyo, 2022) meneliti tentang teori kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam menemukan bahwa jenis kepemimpinan ini mampu meningkatkan kreativitas bawahannya, mengatasi stress, implementasi perubahan dan pengembangan pemimpin. (Syadzill, 2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformatif dapat menciptakan keefektifan dalam menjalankan pengelolaan lembaga pendidikan. (Nengsih, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan ini dipandang efektif dalam mendinamiskan perubahan, terutama pada situasi atau lingkungan yang bersifat transisional. (Hakim, 2018) menemukan bahwa kepemimpinan ini dapat memahami secara emosional seluruh fenomena organisasi. (Ubaidila, 2022) kepemimpinan ini memotivasi pengikut dengan minat-minat pribadi, melibatkan nilai-nilai yang relevan.

Pembahasan tentang kepemimpinan transformatif memiliki banyak manfaat dalam pengembangan pendidikan khususnya perspektif pendidikan Islam diantaranya: 1. mendorong inovasi: kepemimpinan transformatif mendorong inovasi dan kreativitas ide-ide baru didukung dan dieksplorasi, 2. menginspirasi dan memotivasi, 3. membangun keterlibatan dan komitmen, 4. menciptakan budaya organisasi yang positif, 5. meningkatkan kinerja organisasi, 6. pembangunan pribadi dan profesional, 7. menangani perubahan dan tantangan, 8. menghasilkan pemimpin masa depan yang memegang nilai-nilai yang kuat, mampu menginspirasi orang lain, dan berkomitmen untuk menciptakan perubahan yang positif dalam masyarakat.

Studi hendak mengkaji tentang kepemimpinan transformatif dalam perspektif pendidikan Islam, untuk menjawab permasalahan tersebut diajukan pertanyaan sebagai berikut: 1. Bagaimana sejarah lahirnya kepemimpinan transformatif, 2. Bagaimana konsep kepemimpinan transformatif, 3. Bagaimana karakteristik kepemimpinan transformatif, 4. Bagaimana kepemimpinan transformatif perspektif pendidikan Islam.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu metode yang menekankan pada segi pemaknaan, pemahaman, pengertian tertentu, serta memberikan gambaran solusi dengan realita yang ada dari objek yang diteliti dan metode ini dilakukan dengan adanya pendekatan studi kepustakaan (literatur review) yaitu pengumpulan data dari sumber informasi maupun berita yang nyata kebenarannya serta berbagai file yang ada kaitannya pada penelitian yang akan dibahas dengan mengkaji kepustakaan maupun mengambil referensi dari beberapa jurnal ilmiah, makalah, buku, serta beberapa referensi lainnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan model Miles dan Huberman. Kajian analisis yang dicantumkan dalam bagian pembahasan ialah komponen diskusi argumentasi. Kemudian peneliti melakukan deskripsi data yang sudah ada dan dianalisa secara teliti dan sistematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Sejarah Lahirnya Kepemimpinan Transformatif

Awal mula pembahasan mengenai kepemimpinan lebih terfokus pada sifat (*trait*) dan karakteristik pemimpin dalam upaya untuk mengidentifikasi pemimpin yang sukses. Peneliti kepemimpinan mengembangkan tes kepribadian dan membandingkan hasil terhadap mereka yang dianggap pemimpin. Penelitian yang diteliti adalah sifat-sifat individu, seperti kecerdasan, urutan kelahiran, dan status sosial ekonomi. Pendekatan ini menimbulkan berbagai kritik karena hanya mengidentifikasi sifat-sifat yang tidak dapat diprediksi dalam kondisi yang sangat situasional, karena pemimpin tidak hanya menjadi penentu, tetapi juga harus fleksibel dan inklusif terhadap perubahan yang terjadi.

Gelombang berikutnya adalah studi kepemimpinan yang berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan. Pendekatan ini mulai populer dari tahun 1940-an hingga akhir 1960-an. Pelopor dari kepemimpinan ini adalah Studi Ohio State, yang dimulai dengan mengumpulkan lebih dari 1.800 laporan yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan. Setelah terusnya penelurusan tentang perilaku kepemimpinan, penulis melihat pada dua faktor yang mendasar dalam melihat perilaku kepemimpinan, yaitu inisiasi struktur dan pertimbangan.

Inisiasi struktur menggambarkan keprihatinan dengan tugas-tugas organisasi dan termasuk kegiatan seperti pengorganisasian, perencanaan dan mendefinisikan tugas dan pekerjaan karyawan. Pertimbangan menggambarkan keprihatinan dengan individu dan hubungan interpersonal dan termasuk perilaku yang berkaitan dengan karyawan kebutuhan sosial dan emosional serta perkembangan mereka. Penelitian empiris berusaha untuk menentukan jenis perilaku yang lebih baik, tetapi pada akhirnya tidak bisa sampai pada kesimpulan tertentu (Iswahyudi, 2023).

Sebagai reaksi terhadap hasil yang kurang jelas mengenai kepemimpinan perilaku dan gaya yang efektif, beberapa fokus para peneliti pada akhir tahun 1960 yaitu pada pengaruh situasi dan konteks dimana kepemimpinan berlangsung. Para pemimpin yang efektif kini disarankan untuk mereka yang mampu beradaptasi gaya kepemimpinan dengan persyaratan pengikut mereka dan situasi. Sejumlah teori yang berbeda berkembang, seperti (Hersey & Blanchard, 1969: 131) mengembangkan model kepemimpinan situasional. Contoh lain termasuk Vroom & Yetton (1973: 54) dengan model keputusan normatif, dan teori kontingensi dari Fiedler (Ellyson et al., 2012: 11). Teori kepemimpinan situasional ternyata sangat populer, karena beberapa alasan. Pertama, berguna sebagai jawaban gaya kepemimpinan yang otoriter dengan munculnya organisasi besar. Kedua, berguna sebagai alat pembelajaran bagi manajer yang menghargai konstruksi, meskipun masih sekedar deskriptif sederhana. Namun, dalam prakteknya teori ini umumnya gagal untuk memenuhi standar ilmiah, mungkin karena mereka mencoba untuk menjelaskan terlalu banyak dengan sedikit variabel (Hughes et al., 2006: 51).

Pada awal 1980-an ada kekecewaan terkait dengan teori kepemimpinan, hal ini dikaitkan dengan fakta bahwa kebanyakan model kepemimpinan menyumbang persentase yang relatif kecil dari varians dalam kinerja yang terkait hasil (Bryman dalam Tavfelin, 2013: 22). Diluar dari pesimisme ini, 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 yang paling sering diteliti dari jenis mereka selama 20 tahun terakhir.

Teori kepemimpinan transformasional didasarkan pada studi karismatik kepemimpinan, yang diteliti oleh Weber (1987: 121), yang berpendapat bahwa kewenangan pemimpin karismatik tergantung pada mereka yang terlihat memiliki kualitas yang membuat mereka menonjol dari orang lain. Para pemimpin sering muncul disaat krisis dan membujuk orang lain

untuk mengikuti mereka, contoh pemimpin seperti Mahatma Ghandi, Martin Luther King, dan juga Hitler.

Burns (1978:17) memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional. Ia belajar para pemimpin politik di Amerika Serikat, dan menyarankan bahwa kepemimpinan dapat dinyatakan dalam dua bentuk berbeda, transformasional atau kepemimpinan transaksional, yang menurut pendapatnya adalah berlawanan satu sama lain. Pemimpin transaksional memiliki pertukaran hubungan dengan pengikut mereka. Pertukaran ini bisa berupa finansial, psikologis atau politik, dan uang dapat ditukar dengan produktivitas, pujian untuk kesetiaan, atau janji untuk penilaian. Terlepas dari pertukaran tersebut, hubungan antara pemimpin dan pengikut berlangsung tidak lebih dari melakukan pertukaran. Sehingga ini tidak membentuk hubungan yang lebih mendalam antara pemimpin dan pengikut. Untuk mencapai perubahan, Burns (1978: 19) berpendapat bentuk lain dari kepemimpinan yang lebih baik adalah kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama. Dengan menunjukkan masalah dengan situasi dan visi yang menarik untuk masa depan dengan mencerminkan nilai-nilai pengikut mereka. Kepemimpinan transformasional membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan (Bass & Riggio, 2006:8). Kepemimpinan transformasional muncul dari dan berakar dalam tulisan-tulisan Burns (1978) dan Bass (1985), karya-karya Bennis & Nanus (2006) dan Posner & Kouzes, (1993) (Taufiqurokhman, 2021).

b. Konsep Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan adalah kapasitas anda untuk menuntun orang lain ke tempat yang belum pernah mereka (dan anda) datangi", Steven Bernstein dan Anthony Smith (*The Puzzle of Leadership*) mengatakan "Kepemimpinan saat ini dipahami banyak orang untuk mengacu pada tindakan kolektif, dirancang dengan suatu cara agar membawa perubahan yang signifikan sembari meningkatkan kompetensi dan motivasi dari semua yang terlibat-tindakan dimana lebih dari satu individu memengaruhi proses", sedangkan Robert Banks dan Bernice M.Ledbetter (*Reviewing Leadership*) berkata "Kepemimpinan melibatkan orang, kelompok atau organisasi yang menunjukkan jalan dalam aspek kehidupan dalam jangka waktu singkat maupun panjang-dan dengan demikian, akan memengaruhi bahkan memberdayakan cukup orang untuk membawa perubahan terhadap aspek kehidupan tersebut. Walter Wright (*Relational Leadership*) melengkapi "Kepemimpinan adalah sebuah hubungan- sebuah hubungan di mana satu orang mencoba memengaruhi pemikiran-pemikiran, perilaku-perilaku, kepercayaan-kepercayaan atau nilai-nilai orang lain.

Dalam bahasa Lipman-Blumen, kepemimpinan harus bergerak dari model kepemimpinan transaksional ke model transformasional. Kepemimpinan transaksional memiliki kesepakatan tahu sama tahu antara pemimpin dan pengikut. Terjadi transaksi dimana pemimpin akan menukarkan apa yang dibutuhkan pengikutnya untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Pemimpin transaksional memiliki satu tujuan dan para pengikutnya memiliki tujuan yang lain (Wofford, 2011:8), sedangkan kepemimpinan transformatif terjalin dalam koneksi karena memiliki tujuan dan visi yang dihidupi bersama, di dalamnya terdapat penghargaan dan kepercayaan, serta ruang yang terbuka untuk pemberdayaan dan perubahan.

Kepemimpinan transformasional pertama kali disebutkan pada tahun 1973 dalam studi sosiologis yang dilakukan oleh penulis Wilkinson & Downton (1974). Setelah itu, Burns (1978) menggunakan istilah kepemimpinan transformasional dalam bukunya "*Leadership*". Pada tahun 1985, Bass menyajikan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang menjadi rujukan dari banyak ahli dalam proyek penelitian, disertasi, dan buku di bidang kepemimpinan transformasional.

Danim menyebutkan bahwa, istilah kepemimpinan transformatif berasal dari kata kepemimpinan (*leadership*) dan transformatif (*transformational*), bermakna upaya

mempengaruhi anggota serta membawa perubahan positif dari masa sebelumnya. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya para pemimpin memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bass, kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya.

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan, akan membawa lembaga kepada perubahan (arah baru). Pada tataran ini, kepemimpinan transformasional meniscayakan pemimpin yang visioner dan menerapkan corak kepemimpinan bottom up dalam mengelola dan mengembangkan organisasi pendidikan. Sehingga ada yang menyamakan atau menyebut nama lain dari kepemimpinan transformasional yakni kepemimpinan karismatik. Senada dengan hal tersebut, Setiawan & Muhith mengemukakan bahwa keduanya (transformasional dan karismatik) memiliki keterkaitan erat dalam hal kepemimpinan. Hanya saja, keduanya tidak boleh dipandang mutlak sama persis, melainkan terdapat perbedaan yang menonjol yakni:

Pemimpin yang transformasional kewenangan kepada bawahan agar mendelegasikan mengembangkan kemampuannya, sedangkan pemimpin karismatik menampilkan keteladanan yang membuat bawahan kagum, namun seolah-olah lemah dan bergantung pada pimpinan. Pemimpin yang transformasional dengan kapasitas yang dimilikinya, menawarkan visi sebagai penarik simpati bawahan terhadap potensi yang dimilikinya, sedangkan pemimpin karismatik lebih kepada penekanan kekaguman akan sosok secara individual dari pimpinan bisa jadi ketampanan, kekayaan, dan lainnya yang lebih material atau riil tampak kelihatan.

Menurut Alkadri bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana kepala sekolah mampu melakukan perubahan dalam diri individu untuk mencapai performa terbaik melalui kharisma, pemberian stimulasi intelektual, motivasi, dan perhatian pada individu. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu memberikan dampak baik terhadap manajemen dan pengelolaan sekolah (Rohaeni, 2023).

c. Karakteristik Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasi memiliki beberapa karakteristik utama yang membedakannya dari bentuk kepemimpinan lainnya. Beberapa karakteristik kunci dari kepemimpinan transformatif adalah sebagai berikut:

1. Visi dan tujuan yang jelas

Pemimpin transformatif memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan tujuan yang ingin dicapai. Mereka mampu mengkomunikasikan visi ini dengan jelas kepada anggota tim dan menginspirasi mereka untuk bergerak menuju tujuan bersama.

2. Empati

Pemimpin transformatif memahami perasaan, kebutuhan, dan aspirasi anggota tim mereka. Mereka dapat berempati dan mendukung anggota tim dalam mencapai potensi penuh mereka.

3. Dorongan untuk inovasi

Kepemimpinan transformatif mendorong budaya inovasi dalam organisasi. Mereka menghargai ide-ide baru dan memberikan dukungan untuk mencoba pendekatan baru.

4. Pemberian dorongan dan motivasi

Pemimpin transformatif mampu memotivasi anggota tim mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Mereka memberikan dorongan yang positif dan membangkitkan semangat anggota tim.

5. Kepemimpinan berdasarkan contoh

Pemimpin transformatif memimpin dengan contoh. Mereka menunjukkan perilaku dan nilai-nilai yang diharapkan dari anggota tim mereka.

Karakteristik diatas menunjukkan bahwa pentingnya kepemimpinan transformatif terletak pada kemampuannya untuk membawa perubahan yang berarti, serta menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan berdaya saing. Melalui pendekatan yang berfokus pada pemenuhan visi yang inspiratif, pemimpin transformatif mampu memotivasi orang untuk melampaui batas diri mereka dan mencapai prestasi yang luar biasa. Dalam bidang bisnis, kepemimpinan transformatif sering kali menjadi kunci kesuksesan organisasi yang berorientasi pada pertumbuhan dan perubahan. Pemimpin yang mampu menggugah semangat kreatif dan inovatif dalam timnya dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi.

Selain itu, dalam dunia pendidikan, kepemimpinan transformatif menjadi faktor penting dalam memperbaiki sistem pendidikan, memotivasi guru dan siswa untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik, serta mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan masa depan. Tidak hanya dalam bidang organisasi dan pendidikan, kepemimpinan transformatif juga memiliki implikasi yang signifikan dalam politik dan masyarakat. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan menyatukan orang-orang dengan visi yang kuat dapat membawa perubahan positif dalam masyarakat, mengatasi masalah kompleks, dan mempromosikan nilai-nilai yang lebih baik (Aini, 2021).

d. Kepemimpinan Transformatif Perspektif Pendidikan Islam

Kepemimpinan yang sesuai dengan tauladan Rasulullah SAW bukan hanya tentang memberikan contoh yang baik, tetapi juga tentang menerapkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dalam setiap aspek kehidupan dan kepemimpinan. Kepemimpinan transformatif dalam konteks pendidikan Islam mewarisi prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif umum, namun diterapkan dengan mempertimbangkan nilai-nilai dan ajaran Islam. Berikut adalah beberapa aspek penting dari kepemimpinan transformatif dalam perspektif pendidikan Islam:

1. **Kepemimpinan Berdasarkan Nilai-nilai Islam:** Pemimpin dalam pendidikan Islam harus memimpin dengan mempertimbangkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Mereka harus bertindak sesuai dengan ajaran agama dalam setiap keputusan dan tindakan mereka, seperti keadilan, empati, keikhlasan, dan kepedulian.
2. **Visi Islami yang Inspiratif:** Pemimpin dalam pendidikan Islam harus memiliki visi yang terinspirasi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Visi ini harus mempromosikan pengembangan integral siswa secara spiritual, intelektual, sosial, dan emosional sesuai dengan ajaran Islam.
3. **Pembangunan Karakter dan Etika:** Kepemimpinan transformatif dalam pendidikan Islam menekankan pembangunan karakter dan etika Islam dalam siswa. Pemimpin harus menjadi teladan dalam perilaku mereka sendiri dan memfasilitasi pembentukan karakter yang baik dalam siswa mereka.
4. **Pendidikan Holistik:** Pemimpin dalam pendidikan Islam harus mengadopsi pendekatan pendidikan holistik yang mencakup semua aspek kehidupan siswa, termasuk pendidikan agama, akademik, moral, dan sosial. Mereka harus memahami kebutuhan siswa secara menyeluruh dan membantu mereka berkembang secara keseluruhan.
5. **Memberdayakan Guru dan Staf:** Pemimpin dalam pendidikan Islam harus memberdayakan guru dan staf mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Mereka harus memotivasi dan mendukung guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka serta memberikan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan.

6. Keterlibatan Orang Tua dan Masyarakat: Pemimpin dalam pendidikan Islam harus menggalang dukungan dari orang tua dan masyarakat dalam mendukung pembelajaran siswa. Mereka harus menciptakan kemitraan yang kuat antara sekolah, rumah, dan masyarakat untuk mendukung perkembangan holistik siswa.
7. Pengembangan Visi Islami yang Inklusif: Pemimpin dalam pendidikan Islam harus mempromosikan visi pendidikan yang inklusif yang mencakup semua siswa tanpa memandang latar belakang agama, budaya, atau sosial mereka. Mereka harus menciptakan lingkungan yang mendukung keberagaman dan penghormatan terhadap perbedaan.
8. Pendidikan untuk Pemberdayaan: Kepemimpinan transformatif dalam pendidikan Islam bertujuan untuk memberdayakan siswa untuk menjadi individu yang mandiri dan berkontribusi secara positif kepada masyarakat sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pemimpin harus memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan potensi penuh setiap siswa (Harsoyo, 2022).

Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan holistik siswa dan menciptakan pemimpin masa depan yang terinspirasi oleh ajaran Islam

4. SIMPULAN

Uraian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat menjadi sebuah inovasi dan kreasi dalam menciptakan dunia pendidikan semakin lebih baik. Apalagi nabi Muhammad sebagai rasul panutan hampir menguasai dua per tiga bumi ini dengan kepemimpinan yang sangat baik dan lembut. Kepemimpinan transformatif dapat mendekati kepemimpinan yang dicontohkan oleh baginda Nabi. Kepemimpinan transformatif memiliki visi yang jelas, memunculkan empati, adanya dorongan, adanya keteladanan. Kepemimpinan transformatif perspektif pendidikan Islam adalah kepemimpinan berdasar nilai-nilai Islam, visi Islam yang inspiratif, pembangunan karakter dan etika, pendidikan holistik, memberdayakan guru dan staf, mengembangkan visi Islam yang inklusif, pendidikan untuk memberdayakan siswa dengan nilai-nilai Islam .

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aini. (2021). *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Surabaya: CV.Jakad Media Publishing.
- Hariato. (2020). *Kepemimpinan Rasulullah dalam Peristiwa Hudaibiyah Cermin Kecerdasan Emosi Nabi dalam Kondisi Krisis*. Bojonegoro: Zhena Ardh Grumma.
- Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3 (2).
- Iswahyudi. (2023). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mahsusi. (2024). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Madrasah Unggul*. Sukabumi: CV Jejak.
- Natonis. (2021). Kepemimpinan Transformatif dalam Perspektif Pendidikan Agama Kristen. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama* 3 (2).
- Nengsih. (2020). Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal manajemen Pendidikan Islam* 2 (1).

- Rohaeni. (2023). *Model Kepemimpinan Transformasi CISMA bagi Kepala Sekolah*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Syadzill. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 03 (01).
- Taufiqurokhman. (2021). *Kepemimpinan Transformatif dan Progresif*. Jawa barat: CV. Adanu Abimata.
- Tiong. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) Teori dan praktik*. Sleman: Deepublish Digital.
- Ubaidila. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional Perspektif Islam. *Asketik: jurnal Agama dan Perubahan Sosial* 6 (1).
- Wijoyo. (2021). *18 Praktik Kepemimpinan Transformatif Panduan Kepemimpinan di saat Stabil dan Kondusif hingga Situasi tidak pasti, tidak menentu, dan gonjang-ganjing*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

<https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/khazanah/index>