

KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL

Bakhtiar

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh

Email: tyar.mbo@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan transformasional tidak dapat dipisahkan dari empat karakteristik perilaku kepemimpinan. Keempat unsur tersebut, adalah *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individualized consideration* (konsiderasi/pertimbangan individu). Jika seorang pemimpin memenuhi salah satunya sebagai yang menonjol dari empat unsur karakteristik perilaku kepemimpinan, maka pemimpin dimaksud dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional. Pemimpin itu di kategorikan sebagai kepemimpinan transformasional ideal, jika ia hanya menonjol di *idealized influence*, atau sebagai kepemimpinan transformasional yang inspiratif bila hanya menonjol pada *inspirational motivation*. Seorang pemimpin juga dapat memenuhi kategori lebih dari satu unsur, bisa dua, tiga atau memenuhi keseluruhannya. Bila memenuhi ke empat unsur maka ia akan menjadi kepemimpinan transformasional yang sangat bagus. Jadi yang dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional sangat tergantung dari memenuhinya unsur-unsur kepemimpinan transformasional.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformational

Abstract

Transformational leadership cannot be separated from four characteristics of leadership behavior. The four elements are idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration. If a leader fulfills one of the four elements of leadership behavior characteristics, then the leader can be categorized as transformational leadership. The leader is categorized as ideal transformational leadership, if he is only prominent in idealized influence, or as transformational leadership that is inspiring if it only stands out on inspirational motivation. A leader can also fulfill the category of more than one element, can be two, three or fulfill his decency if it meets the four elements, it will be a very good transformational leadership. So that can be categorized as transformational leadership is very dependent on fulfilling the elements of transformational leadership.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership.

A. PENDAHULUAN

Pemimpin-pemimpin sejati menggerakkan diri dan orang lain selain dirinya. Mereka mencipta keadaan, suasana dan semangat. Kita merasakan impian kita bertumbuh dan dipertajam. Pemimpin-pemimpin itu membuat potensi atau hal-hal yang terbaik dari diri kita muncul ke permukaan. Dalam bahasa yang lebih ilmiah, kita menyebutkan bahwa seorang pemimpin merumuskan visi bersama, menggerakkan orang bersamanya dan menghasilkan transformasi. (Narsa, 2012:104)

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. (Indarti, 2017:25)

Kepemimpinan transformasional jika kita lihat dari sudut pandang islam, ada beberapa surat dan ayat yang berkenaan dengan transformasi, yaitu perubahan dari yang tidak baik ke yang baik atau dari gelap ke yang terang. Hal ini dapat kita lihat seperti dalam surat Ibrahim ayat 1 dan 5.

الرَّ كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ لِتُخْرِجَ النَّاسَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِ رَبِّهِمْ إِلَى صِرَاطٍ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ ﴿١﴾

Artinya: Alif, laam raa. (ini adalah) kitab yang Kami turunkan kepadamu supaya kamu mengeluarkan manusia dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dengan izin Tuhan mereka, (yaitu) menuju jalan Tuhan yang Maha Perkasa lagi Maha Terpuji. (Q.S. Ibrahim: 1)

وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا أَنْ أَخْرِجْ قَوْمَكَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَذَكِّرْهُمْ بِآيَاتِنَا إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ ﴿٥﴾

Artinya: dan Sesungguhnya Kami telah mengutus Musa dengan membawa ayat-ayat Kami, (dan Kami perintahkan kepadanya): "Keluarkanlah kaummu dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dan ingatkanlah mereka kepada hari-hari Allah[781]". sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi Setiap orang penyabar dan banyak bersyukur. (Q. S. Ibrahim: 5).

Menjadi pemimpin harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara baik dan menjadi termotivasi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diembannya. Motivasi yang mendorong menuju perubahan organisasi sebagaimana yang diharapkan dengan mengarahkan dan memelihara perilaku manusia menuju ke arah pencapaian tujuan.

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan buku-buku sebagai sumber datanya dan dengan pendekatan penelitian kualitatif. Data yang di kumpulkan dan dikaji adalah data yang diambil dari sumber data berupa buku-buku, jurnal dan artikel-artikel atau tulisannya yang berkenaan dengan kepemimpinan transformasional. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Teknik ini dimulai dengan melakukan reduksi data, kemudian mengorganisasi dan memaparkan, melakukan verifikasi kemudian diakhiri dengan menyimpulkan data.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan.

Era desentralisasi dan otonomi pendidikan memberikan warna tersendiri dalam hal kepemimpinan pendidikan. Terdapat tiga model kepemimpinan yaitu, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada tugas yang diemban bawahan, pimpinan berperan sebagai manajer. Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu Kepemimpinan (*leadership*) yang berarti setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, transformasional (*transformational*) yaitu mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan Transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Formulasi dari teori Kepemimpinan Transformasional antara lain karisma, stimulasi intelektual, perhatian yang individualisasi. Seperti contoh seorang kepala sekolah menerapkan teori Kepemimpinan Transformasional jika dia mampu mengubah energi sumber-sumber daya baik manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah seperti yang dikemukakan oleh Sudarwan Danim. (Junaidah, 2016:116).

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir berdasarkan teori kepemimpinan yang ada dan bisa dikatakan gaya kepemimpinan mutakhir, yang hangat dibicarakan selama dua dekade ini. Walaupun gagasan awal mengenai kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James McGregor Burn penerapannya dalam konteks politik, akan tetapi perkembangan selanjutnya teori kepemimpinan ini digunakan dalam konteks organisasi oleh Bernard M.Bass. Kepemimpinan transformasional eksis pada waktu Max Weber tahun 1947-an mengembangkan konsep kepemimpinan birokratis dan kharismatis. Selanjutnya James McGregor Burn pada tahun 1978-an memunculkan teori kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diterapkan dalam konteks politik. Baru kemudian Bernard M.Bass pada dekade tahun 1985-an menerapkan teori kepemimpinan transaksional dan transformasional ke dalam konteks organisasi. Pasca itu banyak para praktisi dan juga akademisi yang mulai menerapkan pada organisasi-organisasi nirlaba, salah satunya contohnya pada organisasi pendidikan. (Setiawan, Dkk, 2013:102).

Sudarwan Danim sebagaimana di kutip oleh Hanik Fauziah (2017:5) mengatakan bahwa teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etik yang tinggi dan standart moral.

Olga Epitropika dalam Junaidah (2016:117) mengemukakan 6 (enam) hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi:

- a. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- c. Membangkitkan komitmen para anggota terhadap organisasi.
- d. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
- f. Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Kepemimpinan transformasional dinyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang sukses, ia harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk dengan kesadarannya membangun nilai-nilai organisasi, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh sebab itu menjadi pemimpin transformasional harus melakukan tugasnya melalui: *pertama*, membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya semua pihak mengembangkan dan bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas organisasi; *kedua*, mengembangkan komitmen berorganisasi, mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi, kesadaran bertanggung jawab, menjaga kebutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan organisasi. (Setiawan, Dkk, 2013:112-113).

Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada dalam struktur organisasi pendidikan agar dapat bekerja atas dasar system nilai yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga semua unsur yang terlibat akan melaksanakan semua kegiatan organisasi secara tanpa paksaan dan dapat berpartisipasi didalam bekerja secara optimal sehingga mencapai tujuan organisasi.

Potensi-potensi yang diandalkan oleh kepemimpinan transformasional dengan mengandalkan visi untuk masa depan yang dibangun berdasarkan consensus bersama antara pemimpin dan komponen-komponen dari seluruh unsur yang ada dalam organisasi pendidikan. Oleh karena hal itu, pemimpin transformasional tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang bertugas untuk memberikan visi gerakan dan kemudian mendiseminasikan kepada anggotanya, ia justru menjadi sebagai penerang atau penerjemah dari visi bersama para anggotanya untuk mentransformasikan dalam bentuk kerja nyata yang dilakukan secara kolektif.

Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut dengan minat-minat pribadi, melibatkan nilai-nilai yang relevan dalam proses pertukaran dan tidak langsung menyentuh

substansi perubahan yang dikehendaki. Akan tetapi pemimpin transformasional dalam memotivasi komponen organisasi pendidikan melakukannya menggunakan tiga medium, antara lain:

- a. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
- b. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
- c. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri. (Setiawan, Dkk., 2013:114).

Pemimpin transformasional akan berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang di kembangkan atau ada dalam organisasi pendidikan untuk di implementasikan oleh bawahan dalam hal mendukung visi yang sudah direncanakan bersama dalam hal mencapai tujuan organisasi pendidikan. Sehingga dengan hal ini setiap hubungan yang dibangun dan terjalin antar sesama dengan baik akan dapat terus dibangun dan akan memunculkan bangunan iklim organisasi yang saling bersama dan saling percaya diantara seluruh anggota organisasi.

2. Unsur-Unsur Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional digunakan dalam lingkup lembaga pendidikan untuk melebarkan batas dan untuk meningkatkan kinerja melampaui *status quo* (batas minimal/standar) atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Untuk mewujudkan tatanan yang demikian terlebih lagi untuk mencapai keberhasilan mengubah *status quo* dalam organisasinya, maka pemimpin transformasional menerapkan atau mempraktikkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan setiap tahapan proses transformasi yang terjadi ditubuh lembaga pendidikan. (Umiarso, 2018:83).

Proses perubahan (*management of change*) pada organisasi ini, aspek kepemimpinan transformasional mulai mendapat perhatian orang, apalagi ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan itu, kerap kali bertentangan dengan anggapan orang bahwa perubahan tersebut justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi. Artinya kepemimpinan transformasional yang membawa perubahan adaptif dalam organisasi lebih kental nuansa “kebersamaan berdasarkan solidaritas” dibandingkan dengan kepemimpinan yang cenderung memelihara *status quo* dengan tingkat komponen organisasi pendidikan pembelajar yang sangat rendah. Pada kerangka ini, kepemimpinan transformasional bertanggungjawab untuk memandu beragam aspek perubahan untuk dapat didelegasikan kepada agen perubahan yang lain, tetapi pemimpin yang dikenal sebagai pendukung utama dan sponsor dari perubahan itu perlu terus memberikan perhatian dan pengesahan yang memberikan tanda bahwa komitmen untuk melaksanakan perubahan hingga selesai. (Setiawan, Dkk., 2013:104)

Berdasarkan hal tersebut, empat komponen perilaku kepemimpinan yang sering digunakan seperti yang diungkapkan oleh Donna Ladkin, yang menyatakan bahwa keempat unsur tersebut adalah *charisma, inspiration, individualized consideration and intellectual stimulation*. Ia juga menambahkan pernyataannya bahwa *these four component can then be measured through the “Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)*. Lazimnya keempat komponen ini yang banyak dijadikan patokan sebagai item yang akan diukur untuk perilaku dan gaya kepemimpinan transformasional dalam berbagai penelitian. (Setiawan, Dkk., 2013:152). Atau sering juga disebut dengan dimensi kepemimpinan transformasional “*the four I’s*”, yaitu

idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Donna Ladkin). (Umiarso, 2018:78)

Bass sebagaimana yang dikutip oleh I Made Narsa (2012:105), menyebutnya karisma, inspirasi, pertimbangan (*consideration*) individual, dan stimulasi intelektual sebagai empat karakteristik yang membentuk kepemimpinan transformasional.

a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Perilaku pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung serta mampu menularkan pada pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Melalui perilaku inilah pemimpin memosisikan sebagai sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik bagi organisasinya. (Umiarso, 2018:78).

Mulyono dalam Hanik Fauziyah (2017:9) mengemukakan bahwa oleh sebab itu masa depan ideal lembaga pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Pemimpin lembaga pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektifitas pengelolaan sekolah. Pemimpin memiliki peran pengambilan keputusan (*decision role*) yang sangat kuat dan perlu menjalankannya secara benar dan tepat sasaran, dengan peran ini dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat sebagai *user output* lembaga pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan.

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi. (Setiawan, Dkk., 2013:162).

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Davila sebagaimana di kutip oleh Jurgen Appelo (2013:48), mengemukakan bahwa dalam lingkungan kompetitif apa pun, inovasi adalah kunci untuk bertahan hidup. Ini adalah masalah hidup dan mati untuk perusahaan di seluruh dunia. Selanjutnya Highsmith juga mengatakan bahwa inovasi biasanya menawarkan tingkatan tertinggi dari penciptaan nilai dalam perusahaan.

Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. *Intellectual stimulation* berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah. (Fauziah, 2017:9)

Kepemimpinan transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru dengan kreativitas didorong sebagai hal yang urgen. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.

d. Individual Consideration (Pertimbangan Individual)

Perilaku kepemimpinan transformasional yang di mana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawan, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikutnya secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, member dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan organisasi kepada pengikutnya. (Setiawan, Dkk., 2013:177)

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin (2009:412-413) bahwa ada beberapa prinsip yang dapat diikuti, yaitu:

- a. Prinsip Partisipasi.
Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan atau menyusun kerja dan tujuan yang ingin dicapai.
- b. Prinsip Komunikasi.
Memberikan informasi-informasi kepada bawahan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kerja dan usaha-usaha yang dilakukan dalam hal pencapaian tujuan.

- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.
Kerja yang akan menginspirasi bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan adanya pengakuan bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang.
Memberikan otoritas kepada bawahan untuk dapat membuat keputusan atau memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya atau sesuatu yang dapat memengaruhi hasil kerja. Pemberian delegasi wewenang ini akan membuat bawah merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.
- e. Prinsip Memberikan Perhatian Timbal Balik.
Pemimpin harus dapat menaruh perhatian terhadap apa yang ingin dicapai bawahan. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, pemimpin telah berusaha menaikkan keinginan mereka untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong pemimpin dalam mencapai tujuan.

3. Kategori Kepemimpinan Transformasional.

Kategori dalam kamus besar bahasa indonesia diartikan dengan bagian dari sistem klasifikasi (golongan, jenis pangkat, dan sebagainya); serta golongan satuan bahasa yang anggotanya mempunyai perilaku sintaksis dan sifat hubungan yang sama. (KBBI Online).

Maka dalam hal kategori kepemimpinan transformasional merupakan pembahasan dari unsur-unsur perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atau yang digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya, sehingga perilaku-perilaku kepemimpinan tersebut akan dapat di kategorikan ke dalam unsur-unsur karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang *idealized influence* (pengaruh ideal), atau pemimpin yang *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), atau pemimpin yang *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan atau pemimpin yang *individualized consideration* (konsiderasi/pertimbangan individu).

Kepemimpinan transformasional dapat memenuhi ke empat unsur karakteristik perilaku tersebut, atau seorang pemimpin hanya lebih pada satu unsur saja, sedangkan pada unsur lainnya cenderung kurang. Sehingga bila hal ini terjadi, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional tersebut sebagai kepemimpinan transformasional *idealized influence* saja atau kepemimpinan transformasional *inspirational motivation* atau kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation* dan atau kepemimpinan transformasional *individualized consideration*.

Unsur-unsur karakteristik perilaku yang ada pada seorang pemimpin akan dapat menentukan seseorang pemimpin itu memenuhi di kategori mana. Sebagai contoh:

- a. Seorang pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang sangat kuat dan teguh, komitmen yang tinggi, memiliki visi yang jelas, bekerja dengan tekun, juga sebagai pekerja keras, konsisten atas segala sesuatu, mampu menunjukkan ide-ide yang penting dan besar serta mampu menularkannya pada pengikut-pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. (Umiarso, 2018:78). Maka seseorang pemimpin yang memiliki karakteristik perilaku kepemimpinan

tersebut dapat di kategorikan sebagai pemimpin yang kepemimpinan transformasional yang ideal. Hal ini dikarenakan ia memiliki perilaku pemimpin yang ideal yang memberikan pengaruh yang besar dalam organisasinya sehingga ia mendapatkan pengaruh bagi pengikutnya dengan kepercayaan yang tinggi dan sangat di hormati dengan kharisma kepemimpinannya dengan kata lain dapat disebutkan ia menjadi suri tauladan bagi organisasinya.

- b. Pemimpin yang mampu memberikan harapan terhadap prestasi pengikutnya, mampu memberikan dan mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan organisasi, serta memberikan secara terus menerus semangat ke pengikut-pengikutnya. Ia mampu menjadi sumber inspirasi bagi seluruh komponen organisasi yang di pimpinnya untuk menjadi pemimpin atas diri mereka, dapat menumbuhkan kepercayaan diri mereka dan menenangkan hati mereka. Ia mampu mampu mengeluarkan potensi-potensi yang dimiliki oleh pengikut-pengikutnya yang selama ini tidak pernah mereka sadari ada dalam diri mereka, ia juga mampu memberikan stragegi-strategi dalam menjalankan organisasi sehingga akan terus membangkitkan semangat sebagai motivasi pada diri pengikut-pengikutnya. Motivasi yang berkembang pada diri pengikut-pengikut akan memberikan kontribusi yang besar dalam perbaikan dan perubahan organisasi. Maka pemimpi yang memiliki atau menggunakan unsur perilaku ini, dapat di kategorikan sebagai kepemimpinan transformasional inspirational motivation.

Demikian seterusnya, yang bahwa kategori kepemimpinan transformasional sangat tergantung dari unsur-unsur karakteristik perilaku kepemimpinan yang ada atau ditampilkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi yang dipimpinya.

C. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu model kepemimpinan yang lahir atas ketidakpuasan/krisis kepercayaan terhadap model kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut dengan minat-minat pribadi, melibatkan nilai-nilai yang relevan dalam proses pertukaran dan tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Unsur-unsur kepemimpinan transformasional sebagai karakteristik perilaku kepemimpinan terdiri atas *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (konsiderasi/pertimbangan individu).

Berdasarkan unsur-unsur dari karaterisitik perilaku kepemimpinan yang di miliki atau di tampilkan oleh pemimpin akan dapat di kategorikan kepemimpinan transformasional seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional dapat memenuhi keseluruhan unsur atau hanya memenuhi satu maupun dua unsur, sehingga ia juga disebut sebagai kepemimpinan yang transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Appelo, Jurgen (2013). *Management 3.0: Memimpin Pengembang Agile, Mengembangkan Pemimpinan yang Tangkas, Lincah dan Gesit*, Terj. Ati Cahayani, Jakarta: Indeks.
- Fauziyah, Hanik (2017). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan”, dalam *Jurnal Realita*, Volume 15, No. 1.
- Hadi, Sutrisno (1990). *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Indarti, Luluk (2017). *Dimensi - Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam*, dalam *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 05, No. 01.
- Junaidah (2016). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*, dalam *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 2.
- Masrukhin (2015), *Metode Penelitian Kualitatif*, Kudus: Media Ilmu Press.
- Narsa, I Made (2012). Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional, dalam *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 2.
- Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin (2009), *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd.Muhith (2013), *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Umiarso (2018), *Kepemimpinan Transformasional Profetik: Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana.