

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

**Elvia Baby Shahbana, Fiqh Kautsar Farizqi,
Maisyaroh, Raden Bambang Sumarsono**

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
Email: babysyahbana@gmail.com

Abstrak: Penulisan artikel ini menggunakan metode studi kepustakaan, dengan mencari referensi literatur ilmiah. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Tugas dari seorang pemimpin adalah harus mampu menciptakan kepercayaan antara dirinya (pemimpin) dan bawahannya, pemimpin juga harus mempunyai kemampuan membuat bawahan atau yang di pimpinnya memiliki tekad atau keinginan yang lebih untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang sudah dibuat dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional merupakan situasi yang mana seorang bawahan merasa adanya suatu kepercayaan terhadap pemimpin, merasa takjub, dan adanya rasa setia dan hormat kepada pemimpinnya. Pemimpin transformasional mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan sesuatu lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci: pemimpin, model kepemimpinan, kepemimpinan transformasional

Penjelasan tentang definisi kepemimpinan adalah gaya sosok pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan atau bawahannya. Kemampuan seorang pemimpin transformasional dapat dilihat dari cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang bertujuan untuk mencapai apa yang telah di tetapkan dan melakukan sesuatu yang sudah direncanakan. Danim (2005) menjelaskan bahwasaya kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan dengan orang lain untuk merubah keseluruhan sumber daya suatu organisasi secara optimal, hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Tugas dari seorang pemimpin adalah harus mampu menciptakan kepercayaan antara dirinya (pemimpin) dengan bawahannya, pemimpin juga harus mempunyai kemampuan membuat bawahan atau yang di pimpinnya memiliki tekad atau keinginan yang lebih untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang sudah dibuat dalam organisasi tersebut. Kesimpulan dari penjelasan diatas dapat disederhanakan bahwasannya kepemimpinan transformasional merupakan situasi yang mana seorang bawahan merasa adanya suatu kepercayaan terhadap pemimpin, merasa takjub, dan adanya rasa setia dan hormat kepada pemimpinnya. Pemimpin transformasional mampu memberikan contoh yang baik bagi bawahannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan sesuatu lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

Cara seorang pemimpin dalam mentransformasi dan memotivasi para bawahan yaitu dengan melakukan sebuah penyadaran tentang pentingnya sebuah hasil yang baik dari suatu pekerjaan, dengan ini seorang pemimpin mendorong bawahan untuk selalu mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi dalam suatu organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan pada karakteristik pemimpin. Gaya modern yang diterapkan oleh pemimpin transformasional dapat mempengaruhi bawahannya pada segala sesuatu yang bernilai positif, mempunyai visi yang jelas, dan fokus pada kemampuan seorang pemimpin. Pemimpin transformasional memiliki ketrampilan yang lebih dan sangat idealis mampu memotivasi dan menginspirasi

pengikutnya, akan tetapi ada sisi kegagalan yang mungkin terjadi hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman seorang pemimpin mengenai terjadinya suatu perubahan dan transformasi dalam organisasi.

Faktor kepribadian juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dengan penekanan pada kepemimpinan transformasional. Disimpulkan bahwasannya kepemimpinan transformasional yaitu gambaran seorang pemimpin yang mempunyai kharisma, pemimpin transformasional mempunyai strategi dan peran untuk menuntun sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan. Seorang pemimpin transformasional juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menyamakan visi masa depan organisasi dengan para pengikutnya, mengutamakan segala kebutuhan para pengikutnya pada tingkatan yang lebih tinggi dari sebelumnya untuk memenuhi kebutuhannya dalam organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu metode studi kepustakaan dengan melakukan kajian teoritis dan mencari referensi literatur ilmiah yang berkaitan erat dengan nilai-nilai budaya dan norma yang sedang berkembang di situasi sosial dimana peneliti melakukan sebuah penelitian. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau teori secara sesuai dengan tema pembahasan ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, proses pengambilan data dilakukan dengan mencari referensi dan menelaah teori-teori. Sumber yang digunakan dalam studi kepustakaan ini diantaranya adalah buku dalam bentuk teks, jurnal-jurnal ilmiah, sumber internet dan sumber-sumber lainnya yang relevan (Sanusi, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menyelaraskan visi masa depan organisasi kepada bawahannya. Pemimpin transformasional dituntut untuk mampu menginspirasi para bawahannya yang bertujuan untuk merubah segala persepsi dan harapan, pemimpin transformasional juga dituntut untuk mampu memotivasi pengikutnya untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, hal ini disebabkan karena secara signifikan mampu meningkatkan kinerja organisasi, cara yang digunakan pemimpin transformasional mampu mempengaruhi pengikutnya supaya bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja organisasi dari sebelumnya.

Pentingnya menerapkan kepemimpinan transformasional ini adalah bertujuan untuk meningkatkan kepuasan para pekerja, kepuasan ini didapatkan melalui pekerjaan yang dilakukan dan pemimpin yang memberikan contoh dan memotivasi dengan baik, hal ini juga akan berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pengikut, mereka mampu bekerja secara maksimal. Kepemimpinan transformasional juga dinilai sangat penting untuk mengurangi beban pikiran para bawahan pada saat melaksanakan kerja, karena pemimpin transformasional sangat peduli, mampu memberikan perhatian yang lebih dan mampu meningkatkan kesejahteraan bawahan sehingga bisa dipastikan bahwasannya para pekerja akan terhindar dari perasaan stress dan tertekan dalam melakukan pekerjaan.

Implementasi kepemimpinan transformasional pada dunia pendidikan yaitu akan berpengaruh baik terhadap jalinan hubungan antara kepala sekolah dengan warga sekolah, penerapan konsep yang diberikan oleh pemimpin transformasional ini membuat warga

sekolah merasa kagum terhadap pemimpinnya, merasa bangga bisa berhubungan baik dengan pemimpinnya, mempunyai sikap loyal dan hormat terhadap pemimpinnya. Kepala sekolah yang transformasional juga mampu memotivasi warga sekolah untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target dengan hasil yang sangat baik. Kepala sekolah juga memperkenalkan berbagai metode dan cara yang dilakukan untuk memecahkan sebuah permasalahan dan memberikan metode yang baik untuk melaksanakan tugas setiap harinya. Tuntutan lain yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah memberikan dorongan motivasi kepada para warga sekolah, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dan staff-staff yang lainnya, hal ini bertujuan untuk mengembangkan kemudian diterapkan dalam metode pelaksanaan pembelajaran yang baru.

Kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menyelaraskan visi masa depan organisasi kepada bawahannya. Pemimpin transformasional dituntut untuk mampu menginspirasi para bawahannya yang bertujuan untuk merubah segala persepsi dan harapan, pemimpin transformasional juga dituntut untuk mampu memotivasi pengikutnya untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kepemimpinan transformasional. Menurut Danim (2005) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pada saat bekerja, dan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mentransformasikannya melalui orang lain. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan target yang telah direncanakan di awal.

Menurut Bass dalam Yukl (2010) kepemimpinan transformasional merupakan keadaan dimana seorang bawahan merasa adanya rasa percaya, rasa kagum, setia dan hormat terhadap pemimpin transformasional dalam suatu organisasi, dan pengikut tersebut merasa dirinya termotivasi untuk melakukan sebuah perubahan yang lebih baik di masa yang akan datang. Sedangkan menurut Burns dalam Safaria (2004) kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa ciri yaitu dengan adanya sosok pemimpin yang berfokus pada pencapaian hasil dari perubahan nilai-nilai yang ada di organisasi, nilai kepercayaan, nilai sikap, nilai perilaku, emosional, dan beberapa kebutuhan bawahan yang terfokuskan pada capaian perubahan yang lebih baik lagi di masa mendatang. Menurut Robbins dan Judge (2008) pemimpin transformasional merupakan sosok pemimpin yang mampu menginspirasi para bawahannya, sehingga mereka mampu menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan suatu organisasi dan seorang pemimpin mampu mempengaruhi dengan sangat luar biasa terhadap diri seorang bawahan.

Perubahan itu tidak terjadi hanya di lingkungan sekolah saja atau negara tetapi perubahan juga terjadi pada seseorang khususnya seorang pemimpin yang menjadi pemimpin untuk suatu perubahan. Bagaimana cara memimpin orang, hal ini bisa dinilai atau dilihat dari kekuatan visi dan kepribadiannya, sosok pemimpin transformasional ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi para bawahannya, hal ini bertujuan untuk merubah harapan, berbagai persepsi dan meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan secara bersama. Premis utama dari teori kepemimpinan transformasional adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk memotivasi para pengikutnya yang bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang lebih dari apa yang sudah direncanakan dan disetujui secara bersama antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Money, 2017). Menurut Wahab, dkk., (2014) seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional adalah sosok pemimpin yang mempunyai kepedulian dengan memiliki hubungan yang baik dan ramah dengan karyawan, memperlakukan

karyawan secara adil dan setara, memberikan bantuan, saran, dan mendorong pribadi karyawan dan pengembangan profesional melalui keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta memperhatikan pencapaian tujuan atau visi yang ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa ciri-ciri seperti yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008) yaitu: (1) pengaruh ideal (*idealized influence*); (2) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*); (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*); dan (4) pertimbangan individual (*individual consideration*). **Pengaruh ideal**, merupakan tingkah laku sosok pemimpin yang mampu membawakan visi dan misi secara jelas terhadap bawahannya dan mampu memunculkan rasa bangga, dan memperoleh perhatian dan kepercayaan dari bawahannya. Pengaruh ideal ini dapat juga disebut sebagai pemimpin yang kharismatik, yang mana seorang bawahan mempunyai keyakinan yang lebih terhadap pemimpinnya. Memiliki kebanggaan terhadap pemimpinnya sehingga mereka merasa beruntung bisa bekerja dengan pemimpin tersebut, dan mempercayai kemampuan yang dimiliki pemimpinnya untuk mengatasi segala permasalahan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Motivasi inspirasional, merupakan tingkah laku seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mengkomunikasikan harapan-harapan organisasi yang tinggi, mampu menyampaikan visi misi secara jelas dan menarik sehingga terfokuskan untuk segala upaya dari bawahan dan mampu menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan mampu menciptakan progress demi kepentingan bersama. **Stimulasi intelektual**, merupakan tingkah laku sosok pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual para bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi para bawahan, meningkatkan rasionalitas cara berpikir seorang bawahan, cara yang sangat tepat dan cermat untuk pemecahan masalah.

Pertimbangan individual, merupakan tingkah laku sosok pemimpin yang mampu memberikan perhatian kepada seluruh bawahannya secara personal, mampu memperlakukan setiap bawahan secara berbeda-beda karena pada dasarnya setiap individu memiliki kebutuhan, kemampuan dan cita-cita yang berbeda-beda. Pertimbangan individual yang diterapkan pada kepemimpinan transformasional memberlakukan setiap masing-masing individu, melakukan pendampingan terhadap bawahan, memonitori dan mampu menumbuhkan peluang yang sebesar-besarnya.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional Menurut Safaria (2004) memiliki beberapa ciri, yaitu pemimpin mengidentifikasi bahwa dirinya sendirilah yang mampu menjadi agen perubahan, pemimpin juga mendorong keberanian seorang bawahan dalam pengambilan risiko. Seorang pemimpin mempercayai dengan sepenuh hati kepada seluruh bawahannya, seluruh tingkah laku yang dilakukan oleh pemimpin juga dilandasi atas dasar nilai-nilai, seorang pemimpin juga sebagai seorang pembelajar sepanjang hidup yang memiliki banyak kemampuan untuk mengatasi segala bentuk ambiguitas, ketidakjelasan dan ketidakpastian, oleh sebab itu seorang pemimpin dituntut untuk menjadi sosok pemimpin yang visioner. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass dalam Magdalena (2016) adalah: (1) karisma; (2) inspirasional; (3) stimulus; dan (4) perhatian individu.

Karisma, yaitu memberikan visi dan misi yang jelas, menciptakan rasa bangga kepada bawahan, memperoleh perhatian dan kepercayaan dari bawahan sehingga pemimpin yang transformasional terlihat sangat berkharisma oleh pengikutnya dan pemimpin yang transformasional memiliki banyak kekuatan yang bisa mempengaruhi

segala hal yang positif. Seorang pemimpin transformasional pada umumnya berkenaan dengan tindakan yang diikuti oleh bawahannya sebagai hasil dari segala bentuk perilaku yang dilakukan oleh pemimpinnya. Tindakan yang selalu dilakukan oleh bawahan merupakan bentuk gambaran dari pemimpinnya sehingga seorang bawahan akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya dalam hal apapun. Pemimpin yang berkarisma sepenuhnya akan dihormati oleh pengikutnya, dan memiliki kekuatan sehingga hal tersebut memang sangat layak untuk ditiru dan diterapkan oleh pengikutnya, dan pemimpin yang berkarisma juga mempunyai standar yang tinggi untuk menetapkan sebuah tujuan dan memberikan tantangan yang tinggi bagi pengikutnya.

Inspirasional, seluruh kapasitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menjadi sebuah panutan bagi bawahannya. Tugas dari seorang pemimpin disini adalah harus mampu menyampaikan visi, misi dan tujuan organisasi tersebut dengan jelas, agar dapat menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya. Melakukan komunikasi dengan ekspektasi yang sangat tinggi, bisa fokus dengan segala upaya yang sudah direncanakan, menjelaskan seluruh tujuan organisasi dengan cara yang sederhana. Perilaku seorang pemimpin transformasional bisa menarik antusias para pengikut untuk melakukan tugas dan mampu menciptakan kepercayaan pengikutnya bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Stimulus, kemampuan intelektual seorang pemimpin transformasional mampu menghilangkan rasa malu bawahan untuk menyampaikan ide-ide dan pemikirannya, pemimpin transformasional juga mendorong para pengikutnya selalu memikirkan cara-cara yang digunakan melakukan sesuatu untuk merubah segala sesuatu yang sudah terjadi dan menjadikannya untuk lebih baik lagi. Ada dorongan dari pemimpin terhadap pengikutnya yaitu mengembangkan rasionalitas dan mempertimbangkan segala bentuk cara yang sangat kreatif dan inovatif untuk mengembangkan dirinya.

Perhatian individu, perhatian yang diperuntukkan untuk bawahan dapat berupa perhatian membimbing dan mengawasi bawahan. Pemimpin memberikan dua perhatian dalam hal ini, yang pertama adalah perhatian personal dan perhatian secara khusus, hal ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai perlakuan yang berbeda pada setiap individu, dan dalam hal ini dilakukan secara seimbang terhadap pengikutnya, tujuannya adalah untuk menjaga hubungan dan komunikasi yang terbuka dan yang baik terhadap pengikutnya.

Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Rees (2001) memiliki tujuh prinsip yang sinergis, yaitu: (1) prinsip simplifikasi, dalam prinsip ini keberhasilan dari kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan dalam mengungkapkan visi dan tujuan secara jelas dan praktis; (2) prinsip motivasi, untuk mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan tentunya dibutuhkan komitmen dari setiap anggota agar tercipta suatu sinergitas di dalam organisasi; pemimpin berperan dalam mengoptimalkan dan memotivasi setiap pengikutnya dengan memberikan peluang bagi mereka untuk terlibat dalam setiap proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan maupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah; (3) prinsip fasilitasi, pemimpin secara efektif memfasilitasi setiap orang yang terlibat di dalam organisasi untuk bersama-sama belajar secara kelembagaan, kelompok, ataupun individu; (4) prinsip inovasi, seorang pemimpin transformasional harus sigap dalam merespons dan mengantisipasi segala perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan kerja tim yang telah dibangun. pemimpin harus siap bertanggung jawab dalam secara berani melakukan suatu perubahan apabila diperlukan; (5) prinsip mobilitas, pemimpin

mengerahkan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan; (6) prinsip siap siaga, kemampuan seorang pemimpin untuk selalu siap belajar memahami diri mereka sendiri dan menerima segala perubahan dengan paradigma baru yang positif; dan (7) prinsip tekad, seorang pemimpin harus memiliki tekad yang bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan perlu diterapkan oleh kepala sekolah, kepala dinas, dirjen, kepala departemen dan lain-lain sebagai salah satu solusi terhadap krisis kepemimpinan dalam bidang pendidikan. Adapun beberapa alasan perlunya diterapkan model kepemimpinan transformasional, adalah: (1) model kepemimpinan ini secara signifikan mampu meningkatkan kerja organisasi; (2) secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan; (3) mampu membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi; (4) meningkatkan kepercayaan anggota dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi; (5) meningkatkan kepuasan anggota melalui pekerjaan dan pemimpin; dan (6) mengurangi stress dan meningkatkan kesejahteraan pada anggota (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010).

Kepemimpinan transformasional ini dinilai penting dalam sebuah organisasi karena dapat secara signifikan dapat meningkatkan kinerja organisasi, dimana pemimpin yang transformasional dapat mempengaruhi dan memotivasi anggotanya agar bekerja secara optimal sehingga kerja organisasi dapat meningkat dari sebelumnya. Kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi juga secara positif akan berdampak baik untuk pemasaran jangka panjang serta kepuasan yang didapatkan oleh pelanggan. Disamping itu, kepemimpinan transformasional berperan penting untuk membangkitkan komitmen dari para anggotanya terhadap kemajuan organisasi, dengan pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional ini akan menyadarkan para anggota yang berada dalam sebuah organisasi untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi.

Salah satu dampak dari kepemimpinan transformasional ini juga dapat meningkatkan kepercayaan para anggota antara satu dengan yang lainnya di dalam sebuah organisasi. Kepuasan anggota terhadap pekerjaan dan pemimpin dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin transformasional akan menghasilkan pekerjaan yang telah dilakukannya. Selain itu, untuk mengurangi stres pada anggota dan meningkatkan kesejahterannya perlu diterapkan kepemimpinan transformasional, karena pemimpin yang transformasional menaruh kepedulian dan perhatian yang lebih terhadap bawahannya sehingga dapat dipastikan para bawahannya tidak akan mengalami stress dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan model kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi pendidikan adalah: (1) mengacu pada nilai-nilai agama yang ada dalam organisasi atau bahkan suatu negara; (2) menyesuaikan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sistem organisasi; (3) menggali budaya yang ada dalam organisasi tersebut; dan (4) memperhatikan sistem yang jauh lebih besar yang ada di atasnya. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif pada hubungan antara kepala sekolah dan warga sekolah, dengan konsep kepemimpinan transformasional warga sekolah akan merasa kagum, loyal dan hormat kepada kepala sekolah serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi sasaran yang ditetapkan.

Dalam kepemimpinan transformasional terdapat istilah *idealized influence*, dimana kepala sekolah memiliki beberapa ciri yaitu: (1) kepala sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi warga sekolahnya dengan cara memberikan contoh langsung pada guru dan peserta didik tentang pentingnya datang tepat waktu; dan (2) kepala sekolah dengan kegigihan dan semangatnya mampu menumbuhkan kebanggaan kepada peserta didik dan guru. Menurut pendapat Felfe dan Schyns (dalam Wiyono, 2007) *idealized influence* mengacu pada perilaku pimpinan yang dapat diteladani oleh bawahan. Pimpinan diakui sebagai *role model*, dimana pimpinan menunjukkan nilai-nilai, pelayanan dan mendemonstrasikan komitmen dengan standar moral yang tinggi, serta memiliki pengaruh terhadap bawahan.

Selanjutnya, kepemimpinan transformasional *Inspirational motivation* dimana kepala sekolah memberikan dorongan dan motivasi kepada seluruh guru dan karyawannya untuk berkomitmen terhadap visi organisasi yang telah ditetapkan dan bekerja bersama dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Sesuai dengan pendapat Bass dan Aviola (dalam Komariah dan Triatna, 2010) kepemimpinan transformasional *inspirational motivation*, dapat tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan anggota dan memerhatikan makna pekerjaan bagi anggota. Dijelaskan pula secara rinci oleh Suryanto (dalam Asmani, 2012) ciri kepemimpinan transformasional *inspirational motivation* meliputi: (1) memberikan inspirasi kepada bawahan untuk mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan; (2) menyelaraskan tujuan individu dan organisasi; (3) memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi; (4) menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat; (5) menggunakan simbol-simbol; (6) menampilkan visi yang menggairahkan; (7) menantang bawahan dengan standar yang tinggi; (8) berbicara optimis dan antusias; (9) memberikan dukungan terhadap apa yang perlu dilakukan; (10) memberikan makna pada apa yang dilakukan; (11) menjadi role mode bagi bawahan; (12) menciptakan budaya bawahan kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar; (13) menggunakan metafora; dan (14) menjadi mentor.

Kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation*, kepala sekolah mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan terhadap suatu masalah untuk menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan karyawannya dengan tujuan untuk mengembangkan sekolah ke arah yang lebih baik. Bass dan Aviola (dalam Komariah dan Triatna, 2010) menjelaskan, *intellectual stimulation* adalah pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi dalam organisasinya. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para anggota dan tidak lupa selalu mendorong anggota mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Menurut Bell dan Cheng (dalam Wiyono, 2007) dikemukakan bahwa *intellectual stimulation* menunjukkan pada kemampuan pimpinan untuk menstimulasi bawahan agar lebih kreatif dalam berfikir dan memecahkan masalah. *Intellectual stimulation* menekankan pada stimulasi, sehingga kepala sekolah diharuskan mampu menstimulasi bawahan agar dapat mengekspresikan ide-idenya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah mengenalkan metode atau cara-cara baru yang lebih baik dalam memecahkan masalah atau melaksanakan tugas sehari-hari. Tidak hanya itu saja kepala sekolah juga harus memberikan dorongan kepada bawahan, baik guru-guru maupun staf sekolah lainnya, untuk mengembangkan program atau metode baru dalam melaksanakan tugas.

Seorang kepala Sekolah dapat bertindak sebagai mentor dan penasihat bagi guru dan karyawannya. Kepemimpinan transformasional *individualized consideration*

kepala sekolah memiliki beberapa ciri diantaranya: (1) kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas, kemudian dari supervisi tersebut kepala sekolah melakukan tindak lanjut; (2) kepala sekolah menanyakan tentang bahan ajar guru saat supervisi untuk melihat kemampuan guru dalam menyiapkan bahan ajarnya, dan apabila dirasa ada kendala kepala sekolah segera menindak lanjutinya; dan (4) kepala sekolah mengikutsertakan guru dan karyawan dalam pelatihan, seminar maupun tugas dari dinas secara bergantian guna memberikan pengalaman bagi guru dan karyawan. Menurut Bass dan Aviola (dalam Komariah dan Triatna, 2010) *individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf. Begitu pula pendapat dari Beach dan Reinhardt (dalam Wiyono, 2007) mengemukakan bahwa *individualized consideration* dapat ditunjukkan dengan memberikan dukungan, perhatian, dorongan, dan sumber-sumber yang dibutuhkan, sehingga anggota melakukan yang terbaik.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam menjalankan suatu organisasi. Tugas dari seorang pemimpin adalah harus mampu menciptakan kepercayaan antara dirinya (pemimpin) dengan bawahannya, pemimpin juga harus mempunyai kemampuan membuat bawahan atau yang di pimpinnya memiliki tekad atau keinginan yang lebih untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan yang sudah dibuat dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan transformasional yaitu gambaran seorang pemimpin yang mempunyai kharisma, pemimpin transformasional mempunyai strategi dan peran untuk menuntun sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan. Seorang pemimpin transformasional juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menyamakan visi masa depan organisasi dengan para pengikutnya, mengutamakan segala kebutuhan para pengikutnya pada tingkatan yang lebih tinggi dari sebelumnya untuk memenuhi kebutuhannya dalam organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Asmani, M. J. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Cavazotte, F. 2013. Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy. *BAR (Brazilian Administration Review)*, 10(4):1-2.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Komariah, dan Triatna. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Magdalena, H., & Nazaruddin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Human Falah*, 3(1). (Online). (<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/article/download/332/264>), diakses 13 April 2019.

- Money, V. 2017. Effectiveness of Transformational Leadership Style in Secondary Schools in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 8(9). (Online). (<https://eric.ed.gov/?q=transformation+of+leadership&ft=on&id=EJ1138836>), diakses 13 April 2019.
- Mittal, R. 2015. Charismatic and Transformational Leadership Styles: A Cross-Cultural Perspective. *International Journal of Business and Management*, 10(3): 26-27.
- Rees, E. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. (Online). (cicministry.org), diakses 13 April 2019.
- Robbins, S. P., & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, F., & Ismail, M. 2014. Headmasters' Transformational Leadership and Their Relationship with Teachers' Job Satisfaction and Teachers' Commitments. *International Education Studies*, 7(13). (Online). (<https://eric.ed.gov/?q=transformation+of+leadership&ft=on&id=EJ1071168>), diakses 13 April 2019.
- Wiyono, B. B. 2007. *Self Evaluation Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar*. Disertasi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organiasasi*. Jakarta: Indeks.