

**KONSEP DAN IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN
ISLAM**

*Oleh: Rafiuddin**

Abstrak

Objek dari tulisan ini adalah menggali tentang konsep yang berkaitan dengan gaya Kepemimpinan Transformasional dan implementasinya pada Institusi Pendidikan Islam. Metode penulisan berdasarkan analisa permasalahan dari berbagai Institusi Pendidikan Islam selanjutnya dikaitkan teori-teori terkait.

Konsep dasar Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu cara untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berkeinginan untuk mengikuti dengan cara menggali potensi insani yang dimiliki oleh orang yang dipengaruhi. Dengan demikian, setiap anggota yang bekerja tidak hanya menunjukkan kinerja sesuai perintah namun mereka menjadi leader atau pemimpin pada sub yang mereka geluti. Sementara itu, Institusi Pendidikan Islam memiliki persoalan mendasar terkait manajemen dan kepemimpinan yang semakin tertinggal. Oleh sebab demikian, penulis mencoba menganalisa persoalan secara teoritik, bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki andil dan peran dalam mengatasi persoalan berdasarkan empat dimensi yaitu; (a) idealisasi pengaruh, (b) motivasi inspirasional, (c) stimulasi intelektual dan, (d) konsiderasi individual.

Hasil analisa dari tulisan ini menunjukkan bahwa persoalan Kepemimpinan pada Institusi Pendidikan Islam bisa diatasi dengan cara mengimplemntasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. Selanjutnya penulis berharap ada pengkajian yang lebih mendalam oleh penulis-penulis lain tentang objek yang sama dengan mengambil salah satu dari empat dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Kata Kunci: Transformasional, Gaya Kepemimpinan, Dimensi, Institusi, Pendidikan Islam.

*Penulis adalah Dosen Tetap STAI Muhammadiyah Bima

Pendahuluan

Pemahaman terhadap konsep dasar kepemimpinan telah mengalami pergeseran dan perubahan. Hal itu terjadi pada abad 20 silam karena perubahan paradigma, juga pada pemahaman tentang esensi dan makna dunia bisnis dan kerja. Apabila semula orang lebih memandang aplikasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin, namun kini orang lebih melihat pada efektifitas dan efisiensi pengaruh kepemimpinan pada peningkatan kualitas baik vertikal maupun horizontal di antara anggota suatu komunitas kerja atau usaha.

Pernyataan di atas selaras dengan pernyataan Frans bahwa apabila pada masa lalu pemimpin dianggap sebagai sosok yang istimewa dengan segala kelebihan, kini orang lebih banyak melihat pemimpin sebagai orang pertama di antara orang yang setara, yang mampu melayani orang lain dan memfasilitasi berbagai proses kerja dan usaha.¹

Pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan diberbagai perusahaan dan organisasi, telah terbukti memunculkan kinerja yang dinilainya jauh melebihi ekspektasi. Pada saat yang sama, anggota perusahaan tidak merasa dibebani oleh pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional secara ringkas dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai.²

Sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan secara fleksibel, akan menjadi primadona baru dalam institusi pendidikan yang dipaksa untuk berkembang dan bisa bersaing dengan perkembangan jaman. Salah satu institusi yang dimaksud adalah institusi pendidikan yang berlabelkan Islam, baik itu tingkatan sekolah maupun perguruan tinggi. Institusi-institusi pendidikan tersebut dipaksa untuk maju dan berkembang sementara persoalan mendasar berada pada pemegang kekuasaan yaitu pemimpin.

Institusi pendidikan Islam merupakan suatu simbol penggerak perubahan peradaban Islam. Peradaban Islam sejak zaman Rasulullah SAW dibangun di atas perturan-peraturan *samawi* yang dititahkan dalam bentuk al-Quran dan al-Hadits. Al-Quran sebagai *the mother of paradigm* memiliki kekuasaan yang tidak bisa diganggu gugat, memiliki aturan yang komperenshif untuk kehidupan manusia terlebih bagaimana

¹ Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*, (Bandung: Mizan Pustaka 2009), 12

² *Ibid.*, 511

interaksi antar sesama yang dinahkodai oleh seorang pemimpin. Begitupula yang dicontohkan oleh Rasulullah melalui hadits dan sunnahnya yang sudah banyak dibukukan dan di-*syarah*-kan oleh para ulama hadits.

Perkembangan institusi pendidikan Islami pada era milenium ini masih bersifat tradisional, belum mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman dan perubahan yang tidak mampu diprediksi. *Output* yang dihasilkan oleh institusi pendidikan Islam, baik itu siswa maupun mahasiswa tidak berbanding lurus dengan kebutuhan lapangan kerja. Hal tersebut disebabkan karena proses yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar pekerjaan. Masih banyak institusi pendidikan Islam yang berketik pada wilayah "ketuhanan" dengan pemahaman yang fundamentalistik, tidak mampu mengembangkan institusi yang lebih berkompeten dan menjadi kiblat bagi institusi-institusi pendidikan lain yang tidak berlabelkan Islam.

Persoalan tersebut tidak terlepas dari peran dan tugas seorang pemimpin sebagai pemegang *central*-kekuasaan. Keberadaan mereka memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap wilayah organisasi yang mereka pegang. Maka Penyelarasan antara konsep kepemimpinan transformasional dan aplikasi nyata pada institusi pendidikan Islam dinilai penting untuk dikembangkan. Karena, modernitas kehidupan manusia memaksa untuk dikendalikan dalam proses pendidikan Islam yang dipimpin dengan gaya dan pola yang lebih elegan, tidak menganggap bawahan sebagai pengikut yang harus takut dan taat pada atasan, segan dan harus menghormati walaupun pemimpin dinilai salah dalam mengimplementasikan kebijakannya. Memandang hal tersebut, penting untuk dikaji implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam institusi pendidikan Islam.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Konsep kepemimpinan transformasional

Frans menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai. Sebagai konsekwensinya, para anggota dapat diharapkan bekerja dengan gairah dan samangat kerja tinggi secara berkesinambungan; mereka juga berkembang menjadi pemimpin dilingkungan masing-masing. Tidak mengherankan kalau pemimpin transformasional menciptakan pemimpin-pemimpin berikutnya.³

³Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen...*, 512

Pada pendapat lain dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu proses, perilaku atau hubungan yang membentuk pola tertentu yang menyebabkan suatu kelompok untuk bertidak secara bersama-sama atau bekerja sama sesuai dengan aturan dan atau tujuan bersama.⁴ Konsep gaya kepemimpinan ini menunjukkan adanya kombinasi bahasa, tindakan dan kebijakan tertentu yang menggambarkan pola yang cukup konsisten yang digunakan oleh pemimpin dalam membantu orang lain/bawahan/kelompoknya dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama.⁵

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sikap seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi atau mengarahkan bawahan dengan cara yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama.

2. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Sementara Frans menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki 4 komponen perilaku yaitu:

- a) *Idealized influenced*. yaitu kemampuan untuk mempengaruhi anggota perusahaan bukan dengan memanfaatkan kekuasaan yang bersumber dari kedudukannya di perusahaan atau sumber daya yang dikuasainya, melainkan justru dengan memanfaatkan kelebihan intelektualnya, gagasannya yang lebih orisinal dan kemampuannya untuk menunjukan kepada semua anggota betapa pentingnya kontribusi mereka secara individual maupun kolektif, untuk mewujudkan cita cita ideal yang telah disepakati bersama.
- b) *Inspiration motivation*. Kepemimpinan yang inspirasional atau sering kali disebut kepemimpinan yang kharismatik, yang dapat membangun motivasi kerja para anggota perusahaan bukan dengan cara memberikan imbalan kepada mereka, melainkan sebaliknya, dengan cara menumbuhkan inspirasi kepada mereka bahwa apa yang mereka lakukan itu sangat berharga dan selaras dengan kepentingan semua pihak terkait.
- c) *Intellectual stimulation* yaitu perilaku pemimpin yang dirasakan oleh para anggota perusahaan sebagai suatu dorongan untuk menyikapi segala perbedaan (kepentingan, pendapat, gagasan, potensi, kompetensi dan wawasan) dengan arif, mempertanyakan

⁴Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 153

⁵Pace, R.W & Faules, D.F, *Komunikasi Organisasi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, (Bandung. Penerbit: Remaja Rosdakarya, 1998), 176

kembali kondisi perusahaan dan mencari solusi yang dapat diterima oleh sebanyak mungkin anggota.

- d) *Individualized considration*. Dalam menghadapi komunitas kerjanya, pemimpin yang transformasional pertama-tama akan berusaha memahami status, posisi, dan harapan para anggota dengan baik. Dia tidak saja memikirkan bagaimana memperkerjakan anggotanya secara bertanggung jawab, tetapi juga peduli dengan harapan, kebutuhan dan aspirasi pengembangannya.⁶

3. Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif Islam

Eksistensi sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang cerdas, kreatif, pendidik, pemilihara, seniman, punya inovasi dan antisipatif terhadap perubahan alam yang sudah sedang akan terjadi (*rabbul'alam*), yang mengerti kebutuhan anggotanya (*rahman*) dan selalu mencurahkan kasih sayangnya secara tepat kepada setiap anggota yang memiliki perilaku yang lebih mulia dari yang lainnya (*rahim*). Di samping itu, pemimpin harus sinergi yang tepat antara *rabbul'alam* (rasio) dan *rahman rahim* (rasa) akan menghasilkan organisasi ideal dan terpuji (*alhamdu*) (Muhammad Abduh 235 ; 2007).

Merujuk pada pendapat di atas, pemimpin merupakan esensial dari sebuah organisasi atau institusi. Sejalan komitmen tersebut, Islam memandang bahwa keberadaan manusia di bumi ini telah diberikan surat keputusan (SK) oleh Sang Khaliq untuk menjadi seorang pemimpin, dalam pemahaman penulis sendiri adalah *khalifah*.⁷

Tuhan telah memberikan pengetahuan yang maha dahsyat yang digambarkan dari peristiwa-peristiwa umat terdahulu, dan sesuatu yang akan terjadi apabila perintah dan larangan Tuhan ditaati atau diingkari. Pada ayat berikut Allah SWT memberikan kabar bahwa Ummat Nabi Muhammad SAW adalah umat yang terbaik yang dimunculkan di muka bumi dibandingkan dengan umat-umat terdahulu. Tidak dikecualikan dari terma "terbaik" pada sisi tertentu, namun Allah memberikan gambaran secara kompherensif bahwa Ummat Nabi Muhammad SAW memiliki

⁶Frans Mardi Hartono, *Paradigma Baru Manajemen...*, 514-520

⁷Khalifah memimpin sebuah khilafah yaitu sebuah system kepemimpinan umat, dengan menggunakan Islam sebagai Ideologi serta undang-undangnya mengacu kepada Al-Quran, Hadits, Ijma' dan qiyas. <http://www.wikipedia.org/> Dalam *First Encyclopedia of Islam* kata khalifah berarti "wakil", "pengganti", "penguasa", gelar bagi pemimpin tertinggi dalam sebuah komunitas atau masyarakat.

kelebihan dari segala sisi termasuk dalam dimensi kepemimpinan. Allah SWT berfirman :

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

“Kalian adalah sebaik-baiknya umat yang dikeluarkan kepada manusia untuk menegakan kebaikan dan mencegah kemungkaran.”

Dalam sejarah penciptaan manusia yang diawali dari penciptaan Nabi Adam a.s, Allah SWT memanggil makhluk-makhluk lain seperti Malaikat dan Jin untuk memberitahukan bahwa akan diciptakan makhluk yang lebih mulia yang menjadi pemimpin di muka bumi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ.

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat “ sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata ;” mengapa engkau hendak menjadika (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? “Allah berfirman; “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (QS.Al-Baqarah: 30)

Makna yang bisa dipahami dalam ayat-ayat tersebut di atas bahwa dalam memilih pemimpin harus memiliki kriteria bukan sebagai *fasidun* (perusak atau orang yang memiliki *mainset* untuk merusak) keadaan yang sudah terbenah dengan baik atau pula orang yang tidak memiliki konsep dan visi dalam mengembangkan organisasi yang dipimpin sesuai dengan ekspektasi organisasi.

Selain itu juga Nabi Muhammad SAW bersabda:

كلكم راء و كلكم مسؤول عن رايته

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban”

Sebagaimana model yang diberikan oleh Rasulullah sebagai seorang pemimpin, maka Allah menggambarkan sifat-sifat seorang pemimpin dalam Al-Quran :

فِيما رَحْمَةً مِنَ اللَّهِ لَئِن تَ لَهُم وَ لَوْ كُنْتُمْ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَ نْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ.

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu

bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingnya. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya." (QS. Ali Imron 159).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat lemah lembut dan bermusyawarahkan setiap persoalan yang dihadapi, jika tidak maka akan banyak orang dipimpin membangkang dari perintahnya atau menjauh dari ruang lingkup kepemimpinannya. Jika demikian yang terjadi, maka apa yang dicita-citakan secara organisatoris akan jauh dari harapan⁸.

Semangat perubahan dan revolusi termasuk transformasional, dalam Islam dijelaskan dengan terang dan jelas. Secara epistemologis dapat kita sandarkan dalam al-Quran dan al-Hadits, sehingga konsep dasar gaya kepemimpinan transformasional ini merupakan semangat baru yang dirangkai secara mendalam oleh para pakar yang sebenarnya dalam Islam sendiri konsep dan cara praktiknya sudah dijelaskan dan diberikan contoh oleh para *salafiyin* (orang-orang terdahulu yang soleh). Dengan demikian, tidak ada alasan bagi para penggerak institusi pendidikan Islam untuk membangkang terhadap pedoman dalam Islam untuk menjalankan roda kepemimpinan yang transformasional. *Output* dan hasil dari pola kepemimpinan tersebut sudah jelas dan terang.

Institusi Pendidikan Islam; Antara Kenyataan dan Harapan

Institusi Pendidikan merupakan lembaga yang menciptakan manusia-manusia seutuhnya, sebagaimana yang diketahui bahwa hakikat pendidikan adalah memansiakan manusia. Konsep dasar ini yang menjadikan institusi pendidikan mendeglarasikan diri sebagai pencipta ruang untuk manusia dalam memetakan wilayah kedirian mereka. Jati diri mereka dibentuk dengan proses yang rasional dan dibantu dengan anggaran yang diundang-undangkan sebagai sebuah legitimasi hukum dalam menjalankan roda organisasi. Sebagaimana yang tertuang dalam UU No 23 tahun 2003 tentang pendanaan dunia pendidikan sebanyak 20% dari jumlah APBN. Tidak dibedakan antara institusi pendidikan umum dengan institusi pendidikan agama ataupun Islam. Namun hal itu tidak

⁸Amsal Amri "Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam" Islamic Studies Journal. Vol.1 No. 2 Juli-Desember 2013

berjalan baik disebabkan karena pengawasan anggaran pendidikan tidak berjalan maksimal.

Berbicara institusi pendidikan Islam, maka akan banyak aspek yang harus terliput, namun yang paling penting adalah penggambaran potret institusi pendidikan Islam saat ini, nantinya akan ada pola dalam memimpin untuk keluar dari permasalahan yang ada. Dalam konteks pendidikan Islam ada beberapa masalah global yang tengah dihadapi antara lain:

1. Ketidakjelasan konsep pendidikan Islam sehingga menimbulkan dualisme pendidikan yaitu pendidikan umum (sekolah) dan pendidikan Islam (madrassah dan pesantren). Adakalanya tradisi oposisi pendidikan terhadap pemerintah. Hal ini berakibat pada kurangnya perhatian pemerintah terhadap pendidikan Islam. Pendidikan Islam sering dijadikan basis gerakan dan memproduksi paham oposisi terhadap pemerintah aktif sehingga kerap terjadi permasalahan vertikal dan horizontal. Fitnah pusat teroris dan lain sebagainya.
2. Pendidikan Islam lebih banyak berfungsi sebagai cagar budaya dan bahkan polarisasi budaya dan sosial dari friksi-friksi pemahaman dan faksi gerakan Islam yang ada.
3. Dalam tradisi pembelajaran masih kaku sistem pembelajaran yang konvensional dan tidak berorientasi pada bidang keahlian yang spesifik, dualisme keilmuan, (umum dan agama), perbedaan pemahaman dalam internal Islam, sehingga menimbulkan perpecahan secara horizontal.
4. Kondisi fisik dan SDM dalam institusi pendidikan Islam sangat tidak memadai dibandingkan dengan institusi – institusi umum. Disamping itu pola pengembangan yang tidak update menimbulkan kurangnya pangsa pasar input, sehingga banyak yang gulung tikar.
5. Budaya yang dibangun dalam organisasi masih menganut budaya tradisional yang mendekati pola nepotisme dalam menempatkan SDM
6. Pola kepemimpinan yang kaku dan tidak memiliki visi merubah dan mentransformasi dalam pengembangan institusi mengakibatkan keberadaan lembaga tersebut mati suri. Kepemimpinan yang tidak mau belajar bagaimana memimpin yang disesuaikan dengan kebutuhan periodik jaman, sehingga banyak SDM yang mau maju acuh tak acuh dalam menjalankan tugas dan fungsi.
7. Di antara penggerak dan pengelola institusi pendidikan Islam tidak se-iyah dan sekata dengan konsep ke-Islaman yang mereka anut dan yakini. Sehingga potret yang terbangun hanya topeng yang dihiasi

oleh jubah keIslaman yang disimpan rapi dalam dompet. Maka dengan demikian institusi pendidikan Islam semakin menjauh dari kemajuan dan perkembangan jaman.

8. Masih banyak institusi pendidikan Islam yang mengejar kuantitas bukan kualitas. Para pengelola organisasi takut kehilangan pasar dan tidak diminati oleh para siswa atau mahasiswa sehingga perputaran organisasi dijalankan semi perusahaan profit-oriented. Dengan segala cara menarik para siswa atau mahasiswa padahal itu tidak dibenarkan dalam ajaran Islam, salah satu contoh memberikan seragam kepada calon siswa dengan menggunakan dana siluman, mencantumkan program-program unggulan, fasilitas dalam kampanye iklan padahal itu tidak pernah dilakukan atau dimiliki.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa akibat keadaan diatas, lembaga pendidikan Islam menghadapi permasalahan sebagai berikut:

1. Relevansi penyelenggaraan pendidikan Islam dengan kebutuhan masyarakat dan pengguna lulusan rendah;
2. *Academi atmosphere*, yaitu iklim dan suasana pada umumnya belum mendukung prestasi;
3. *Institutional commitment*, mulai dari pimpinan, guru, dan karyawan terhadap pengelola organisasi yang efektif dan produktif tidak bisa berjalan secara maksimal;
4. *Sustainability* (kelanjutan) belum terjamin;
5. *Efficency & productivity* masih rendah.

Dalam sejarahnya, Institusi pendidikan Islam memiliki akar perkembangan yang sangat kuat. Diantaranya adalah dari gagasan para tokoh yang dimulai dari pengajian-pengajian di rumah dan mushola, salah satu contoh adalah pesantren dan madrasah. Selanjutnya terus berkembang sesuai kebutuhan pada saat itu, namun ada juga yang tidak bisa melanjutkan dengan perkembangan secara formal karena dengan keterbatasan.

Senada dengan pendapat di atas, Tobroni mengungkapkan bagi yang terus berkembang hingga mampu mendirikan lembaga-lembaga pendidikan umum dan perguruan tinggi, didukung oleh usaha-usaha lain yang bersifat profit seperti pertanian, perdagangan, percetakan, industry jasa dan lain sebagainya⁹ Usaha seperti ini tidak banyak dilakukan secara organisasi dan institusi Islam. Salah satu contoh yang bisa diambil dari dua Organisasi Keagamaan terbesar di Indonesia adalah Muhamadiyah dan Nahdatul Ulama. Masing masing organisasi ini memiliki akar sejarah yang kuat khususnya dalam bidang pendidikan

⁹*Ibid*, 16

yang dimulai dari *halaqoh-halaqoh* kecil oleh para *founding father* hingga pada hari ini memiliki perguruan tinggi yang ditopang oleh usaha-usaha yang bersifat *profit oriented*.

Implementasi Konsep Kepemimpinan Transformasional dalam Institusi Pendidikan Islam

Institusi Pendidikan Islam memiliki potret akar sejarah yang kuat. Pengembangan dan pembangunan dilakukan mulai dari yang terkecil secara informal yaitu pengajian-pengajian dari rumah ke rumah, langar, mushola atau masjid untuk penguatan kepribadian para penggerak sehingga pada akhirnya dibentuk dalam konsep dakwah yang formal sesuai aturan kenegaraan yang berlaku seperti pondok pesantren, madrasah maupun lembaga perguruan tinggi.

Relevansi konsep gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari 4 dimensi kepemimpinan transformasional, antara lain:

a. *Idealized influenced* (Idealisasi Pengaruh).

Sebagaimana yang dapat dipahami dari dimensi ini, pemimpin memiliki kemampuan mempengaruhi anggotanya bukan atas dasar kekuasaannya melainkan karena kemampuan intelektual dan wawasan yang dimiliki serta menunjukkan betapa pentingnya sumbangsih anggota baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai cita-cita yang telah ditetapkan secara bersama. Selain dari pada itu, perilaku pemimpin yang menunjukkan kearifannya yang ditandai oleh kemampuannya "melihat yang tidak terlihat, mendengar yang tidak terdengar".

Dilihat secara mendalam dalam dimensi ini, maka sangat cocok diaplikasikan pada institusi pendidikan Islam saat ini yang memiliki berbagai problematika kepemimpinan. Salah satu permasalahan yang tengah dihadapi adalah ketidakmampuan pemimpin dalam mempengaruhi anggota untuk memberikan kontribusi yang lebih dari aturan yang ada sementara pola yang dimainkan adalah pola penonjolan diri sebagai *central* - kekuasaan dan pengambil kebijakan.

Sisi lain dalam dimensi ini juga dipahami bahwa pola dan perilaku pemimpin dalam menghaluskan pengaruh kekuasaan yang kasar dan memaksa menjadi pengaruh yang membangkitkan idealisme pengikut sehingga mereka sadar dan yakin bahwasanya apa yang diharapkan dari mereka adalah sesuatu yang patut dijalankan. Hal inilah yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dan para sahabat dalam menjalankan roda kepemimpinan.

Perintah yang sebenarnya berat untuk dijalankan menjadi sesuatu yang dirasa bahagia bila diselesaikan, seperti berjihad dan ikut menginfakkan harta benda demi kebutuhan kaum muslimin. Sahabat Abdurrahman Bin Auf r.d, Abubakar Assdiq, Ustman Bin Affan R.a telah memberikan contoh yitu menginfakkan semua harta bendanya karena memenuhi seruan Allah melalui Nabi Muahmmad SAW untuk kebutuhan kaum muslimin yang dikelola dengan manajemen syariah.

Seandainya pola kepemimpinan Rasulullah bersifat arogan dan memaksa maka kecil kemungkinan para sahabat rela mengorbankan jiwa raga demi Islam. Apa yang kita rasakan saat ini adalah bagian dari perjuangan mereka dibawah panji kepemimpinan Rasulullah dan para sahabat yang transformasional.

Pemimpin dalam Institusi Pendidikan Islam dapat mengambil contoh dari *sirrah* kepemimpinan Nabi SAW dan para sahabat. Mereka dapat mempraktikan dalam interaksi yang penuh kasih sayang dengan para bawahan, mengambil kebijakan dan keputusan, tidak menonjolkan diri sebagai pemimpin, fokus dalam mencapai tujuan institusi dan mampu menciptakan pemimpin-pemimpin yang lebih baik darinya, maka akan bisa dipastikan para anggota akan bekerja melebihi ekspektasi institusi. Mereka merasa nyaman dan bahagia ketika bekerja, sehingga etos kerja yang mereka tunjukan semata mata semangat karena Allah SWT.

Selain dari pada itu, dalam dimensi ini pemimpin dituntut untuk tidak memandang rendah setiap kemampuan yang dimiliki bawahan atau anggota, proporsional dalam menempatkan posisi bawahan, menempatkan orang sesuai tempatnya dan pada waktu yang tepat (*the right man in the right chair and the right time*). Dengan cara kepemimpinan seperti ini, maka Institusi Pendidikan Islam akan menjadi Institusi yang menciptakan manusia-manusia yang merdeka, unggul, professional dan mampu bersaing baik secara nasional maupun global.

b. *Inspiration motivation* (Motivasi Inspirasional).

Dimensi motivasi inspirasional dari pola kepemimpinan transformasional ini memiliki keterkaitan dengan pola pemimpin kharismatik. Kepemimpinan karismatik memiliki pengikut fanatik yang tidak mudah dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin-pemimpin yang lain. Namun pola tersebut kadang mendatangkan mudarat dan bencana bagi sebuah organisasi atau institusi karena para pengikut atau anggota mengikut secara tertutup artinya seakan tidak ada daya mereka untuk tidak patut kepada pemimpin karena

sudah terlanjur segan dan takut yang diluar kontrol mereka sendiri. Para anggota cenderung bekerja karena pemimpin dan takut bila ditegur dan diberikan sanksi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Frans, dunia sudah melihat banyak pemimpin karismatik yang membawa bencana besar bagi umat manusia. Kita wajib waspada agar di antara kita tidak muncul lagi pemimpin karismatik yang jahat¹⁰.

Pemimpin yang transformasional dalam dimensi motivasi inspirasional akan memberikan inspirasi-inspirasi kepada anggota secara terbuka, tidak kaku dan bersikap luwes pada setiap situasi dan kondisi. Para anggota dimotivasi dengan cara memunculkan inspirasi secara personal, memberikan ruang kepada anggota untuk kreatif dalam bekerja, anggota dibukakan kesempatan untuk mengambil keputusan yang profesional demi memajukan institusi. Mereka bekerja karena merasa terpanggil untuk memunculkan potensi-potensi insani yang terbaik untuk mewujudkan suatu cita-cita bersama yang inspiratif.

Tidak diragukan lagi bagi para pemimpin Institusi Pendidikan Islam agar melihat kembali bagaimana hebatnya dimensi-dimensi dalam pola kepemimpinan transformasional. Selaras apa yang dicontohkan oleh para sahabat, ketika Abubakar Assidiq menjadi Khalifah pertama, beliau memberikan ruang dan kesempatan bagi Panglima Perang Khalid Bin Walid R.a untuk mengambil keputusan sendiri disaat suasana sedang genting di medan perang. Keputusan antara membunuh atau tidak pengikut Musailamah Al-katzab dan orang-orang yang tidak mau membayar zakat. Sebagai panglima yang berpengalaman dalam medan perang, keputusan Khalid pun diterima oleh semua kaum muslimin termasuk Amirul Mukminin Abubakar Sidik.

Dalam praktiknya, pemimpin dalam institusi pendidikan Islam harus mampu menjadi pribadi yang inspiratif sehingga para anggota bekerja lebih percaya diri, merasa diri dan kontribusinya bermakna, bertanggung jawab dan bekerja lebih produktif. Untuk itu, mereka perlu juga menjadi simbol dari sukses dan keberhasilan bagi para pengikutnya.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Manusia memiliki egosentris yang sangat tinggi, merasa diri paling benar, ide dan gagasannya sangat sempurna dan ingin

¹⁰Frans Mardi Hartanto, *Paradigma baru manajemen Indonesia*, (Jakarta: Mizan Pustaka, 2009), 518

dihargai. Dalam dunia pekerjaan, sering terjadi *caos* dan *clash* antara anggota institusi atau organisasi karena tidak mampu mengatur ritme ego yang cenderung membelok pada keburukan. Sifat seperti ini sangat mengganggu roda pekerjaan dan tidak menjamin untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

Pada dimensi ini, pemimpin yang transformasional dituntut untuk bisa:

- 1) Membangkitkan kesadaran anggota tentang permasalahan yang ada;
- 2) Menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi yang terdapat di antara anggota;
- 3) Memberikan pencerahan mengenai keyakinan dan tata nilai dari pemimpin dan anggota.¹¹

Kepemimpinan dalam institusi pendidikan Islam hampir tidak ditemukan seorang pemimpin yang mampu menjadi sosok penyatu perbedaan antar anggota dan kelompok. Tidak menjadi pendengar yang baik apa yang dikeluhkesahkan oleh para anggota, cenderung cuek dengan permasalahan yang dihadapi oleh para anggota, walaupun bersikap tetapi tidak sepenuhnya berwujud nyata pada penyelesaian konflik. Hal ini sering terjadi sehingga manajemen pendidikan Islam berjalan tidak stabil dan cenderung lambat.

Sosok Umar Bin Khattab patut diambil contoh ketika ia mengangkat Said Bin Amir menjadi seorang gubernur di wilayah Hims. Ketika Said dilaporkan oleh rakyatnya kepada Umar atas sikapnya yang cuek dan mengambil waktu kerjanya untuk kepentingan diri sendiri. Sikap yang bijak ditunjukkan oleh Umar sebagai Amirul Mukminin untuk turun langsung ke wilayah Hims dan mempertemukan Said Bin Amir dengan rakyatnya. Sehingga pada akhirnya Umar R.a menangis atas sikap *tawaddu'* yang ditunjukkan oleh Said dikarenakan dia tidak memiliki pembantu dan pakaian lain selain dari pakaian yang ia pakai, sehingga ia harus menyuci dan menunggu sampai kering kemudian ia melayani rakyatnya.

Sikap mau mendengarkan atas permasalahan yang terjadi di internal anggota harus ditunjukkan oleh Pemimpin dalam Institusi Pendidikan Islam sehingga tidak terlihat arogansi sebagai pemegang central- kekuasaan. Contoh di atas menjadi salah satu sikap yang bisa dipraktikkan dalam proses kepemimpinan yang baik karena setiap anggota memiliki permasalahan dan kepentingan yang berbeda

¹¹*ibid*, 516

sehingga mengganggu ritme pekerjaan mereka. Sikap tidak memihak pada kelompok atau individu tertentu harus bisa ditunjukkan untuk menjaga *marwah* (wibawa) sebagai seorang pemimpin. Dengan demikian, akan tercipta budaya interaksi yang sehat baik secara horizontal maupun vertikal.

d. *Individualized Consideration* (konsiderasi pribadi).

Dunia pekerjaan adalah dunia yang penuh intrik, kepentingan dan materialistik. Untuk memenuhi hasrat yang demikian, kebanyakan yang terjadi adalah membentuk *gap* atau kelompok sendiri sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan yang diinginkan. Keadaan demikian rentan terjadi konflik baik secara kelompok maupun individu. Masing-masing akan mempertahankan pada lingkaran yang memenuhi kebutuhan – kebutuhan mereka. Disamping itu, bagi para pekerja yang mengambil sikap jalan tengah akan merasa frustrasi dan stres sehingga etos kerja memburuk.

Pemimpin yang transformasional harus mampu menjadi sosok yang mampu menempatkan manusia seutuhnya atau memanusiakan manusia sehingga mereka memiliki harga diri yang diakui oleh yang lain. Sikap yang harus ditunjukkan adalah harus memahami status, posisi, dan harapan para anggota dengan baik. Tidak saja memikirkan bagaimana mempekerjakan anggotanya secara bertanggungjawab, tetapi juga peduli dengan harapan, kebutuhan, dan inspirasi pengembangannya.

Dalam sejarah peradaban Islam, para pemimpin tidak berada dibalik meja kerja mereka, tetapi mereka turun langsung untuk mengetahui keadaan yang terjadi sehingga mereka tahu apa yang harus dikerjakan dan keputusan yang bagaimana yang harus diambil. Khusus pada ruang lingkup pekerjaannya, mereka sangat tahu kondisi dan situasi para anggota yang berada pada lingkaran kekuasaan mereka sampai – sampai ada yang meminta pendapat tukang sapu (*office boy*) tentang pemerintahan mereka.

Para pemimpin yang paham tentang konsiderasi pribadi akan membela pendapat para anggota tanpa harus melihat jabatan dan fungsinya, selama itu kepentingan institusi atau organisasi. Tidak ada alasan lagi bagi para pemimpin pada wilayah pendidikan Islam untuk tidak memperhatikan kebutuhan para bawahannya. Pemimpin harus bisa mendengarkan harapan-harapan para bawahan, ia harus sesekali bertemu secara individu dalam situasi informal untuk mengetahui keluhan kesah para bawahan. Bawahan adalah pekerja yang memiliki imajinasi dan naluri untuk tetap bertahan dan *survive*,

untuk itu mereka akan mempertahankan dirinya demi kebutuhan yang ada.

Conflict of interest sering terjadi dalam manajemen institusi pendidikan Islam terutama di Perguruan Tinggi. Sangat kurang kesadaran ilmiah, lebih menonjolkan kepentingan kelompok dan *gap*, jauh dari visi dan misi yang ditetapkan. Perguruan Tinggi seyogyanya mampu mengembangkan keilmuan yang berintegritas antara pengetahuan keagamaan dan pengetahuan umum, namun karena pemimpin ikut terlibat dalam kepentingan-kepentingan tertentu maka harapan *ilahi* dan suci tersebut ditanggalkan.

Pemimpin yang transformasional berdimensi konsiderasi pribadi ini menjadi salah satu indikator untuk memajukan Institusi Pendidikan Islam yang sudah lama berjalan dengan sopir yang kolot dan cuek dengan keadaan para anggota. Jaman sudah berubah, bukan lagi memasang *mainset* tradisional bahwa para anggota harus mendewakan pemimpin. Suasana pekerjaan yang baik bisa tercipta bila kebutuhan para anggota bisa didengarkan oleh para pemegang kekuasaan dan diindahkan dalam bentuk hubungan yang didasari oleh kebutuhan yang sehat. Dengan demikian, Institusi Pendidikan Islam akan menjadi ruang yang *rahman* dan *rahim* bagi para pekerja atau anggota, kalau sudah demikian, institusi akan lebih maju dan mampu bersaing dan kompetitif.

Simpulan

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang sudah dicontohkan oleh para *salafussoleh* (orang-orang soleh terdahulu) dalam berbagai situasi, baik dalam manajemen pemerintahan, lebih-lebih pada perkembangan keilmuan keislaman yang diformulasikan dalam Institusi Pendidikan Islam. Mereka sangat mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional dikarenakan selaras dengan ajaran Islam yaitu menjadikan anggota atau bawahan menjadi manusia seutuhnya. Begitu pula yang dilakukan oleh orang-orang non-Muslim dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan atau perusahaan *profit oriented*. Mereka mengacu pada pemahaman dasar bahwa manusia memiliki potensi insani yang wajib diberikan ruang untuk dieksplorasikan.

Dalam kaitan dengan institusi pendidikan Islam, para pemimpin harus mampu mengambil sikap sesuai dengan 4 dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, antara lain: *Idealized influenced* (Idealisasi Pengaruh), *Inspiration motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *Individualized consideration* (konsiderasi pribadi). Keempat dimensi tersebut adalah

indikator kesuksesan seorang dalam menahkodai sebuah lembaga atau institusi terlebih dalam pendidikan Islam. Persoalan yang tengah dihadapi oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam membutuhkan sosok pemimpin seperti yang telah dibahas dalam empat dimensi tersebut.

Maka pada akhir dari tulisan ini, penulis berharap semoga ada penulis-penulis selanjutnya yang menulis lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan mengambil salah satu dari empat dimensi diatas sebagai variabel atau indikator dalam mengukur kepemimpinan sebuah lembaga atau organisasi.

Daftar Pustaka

- Al-Quran dan Terjemahaan "mushaf Aisyah".PT. Insan Media Pustaka. Jakarta. 2012
- Amsal Amri "Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam" Islamic Studies Journal. Vol.1 No. 2 Juli-Desember 2013
- Dubrin, Andrew J., 2005. *Ledership* (Terjemahan), edisi kedua, Jakarta. Penerbit: Prenada Media
- Frans Mardi Hartono (2009), *Paradigma baru Manajemen Indonesia – Menciptkan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung : PT Mizan Pustaka
- Garay, Hannah Dara Vanzuela (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompesasi, Sinerga, kajian Bisnis dan Manajemen. Vol.8. No.1 Januari 2006 : 33-42)
- Handoko, Tani (2002), *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM*, Yogyakarta, BPF.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizatioanl Behavior, 9th Edition*. Mc.Graw Hill. New York
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Surabaya: CV. Citra Media
- Pudskof dkk (1966), *Transformasional Leadership and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational citizenship behavior*. Jour of Management.
- Pace, R.W & Faules, D.F.(1998). Komunikasi Organisasi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Deddy Mulyana. Bandung. Penerbit: Remaja Rosdakarya

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku I edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (terjemahan) Jilid 2*, edisi ketujuh, Jakarta. Penerbit: Bhuana Ilmu Populer
- Rivai, Veitzhal dan Dedy Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas kerja*, cetakan pertama, Jakarta, Graha Ilmu
- Tani Handoko (2011) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Veitzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wutun, R.P.2011. " Persepsi Karyawan Tentang perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu kajian Teori Transformasioanl-Transaksional"; Dalam Syahbandan. Jakarta. Penerbit : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
<http://www.weleadershiplearning.org/>
- Yasin, Azis, (2001). *Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi*, *Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*, Volume 18 Nomor 1, Malang
- Syaifuddin azwar (2004), *penyusunan skala psikologi*. Cetakan VI. Yogyakarta : Pustaka Pelajar)
- Yulk, Gary (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Cet ke V. Jakarta. PT.Indeks