

SUBYEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR

Muhammad Arif Syihabuddin
Institut Keislaman Abdullah Faqih (INKAFA) Gresik
arifmuhammad599@gmail.com

Abstract: This article discusses about transformational leadership. The main focus is the subject of transformational leadership in basic educational institutions. This study is important because the leaders in educational institutions are strategic positions to develop and make better changes. The method that used in this study is library research and then the data is interpreted with descriptive analysis, data is reduced, presented and verified, then concluded. The results of this study indicate that the main subject of transformational leadership in basic educational institutions are headmasters. Headmasters or principals as leaders are become subjects who must transform through giving guidance or teachings to those who are led. Transformational leadership patterns can support the realization of system changes in basic education institutions, even able to bring changes in the quality of educational institutions to become more advanced and able to compete. Besides the headmaster or principal, the subject of transformational leadership in other basic educational institutions is the deputy head, teachers, parents and the community. These three elements must be able to synergize with the main subject of transformational leadership in the educational institution to achieve the goal.

Keywords: Leadership, Transformational, Basic Education

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk didiskusikan sejak lama, bahkan teori-teori tentang kepemimpinan menjadi salah satu kajian tertua dalam bidang keilmuan. Sepanjang peradaban manusia, perbincangan tentang kepemimpinan tidak terlepas dari sosok pemimpin harapan yang mampu memberikan perubahan-perubahan menuju arah yang lebih baik, utamanya pada kondisi

dimana sosok pemimpin yang baik atau ideal (*good leader*) sangat sulit ditemukan.

Konsep pemimpin ideal dalam Islam sejatinya sudah ada. Kita tidak perlu jauh-jauh mencari konsep serta model tentang pemimpin ideal, karena figur pemimpin yang ideal sudah ada pada diri Rasulullah SAW. Beliau adalah pemimpin dari seluruh pemimpin (*sayyidul anbiya'*) yang kepemimpinannya sangat sempurna (*perfect leader*) dan bukan pemimpin untuk golongan tertentu saja, melainkan untuk seluruh umat manusia.¹

Sifat-sifat dan karakter kepemimpinan Rasulullah merupakan karakter sempurna seorang pemimpin. Rasulullah mampu membuktikan bahwa dirinya adalah pemimpin yang ideal dengan memberikan perubahan-perubahan yang transformatif. Bahkan sejak umat Islam masih berjumlah sedikit, hingga umat Islam tersebar keseluruh penjuru dunia, sampai Rasulullah sebagai seorang pemimpin juga mampu mencetak generasi pemimpin yang transformatif.

Sebagai *agen of change*, seorang pemimpin memerlukan inspirasi-inspirasi dalam setiap langkah, baik dalam hal perumusan rencana, strategi, instrumen, maupun tujuan utama dalam perubahan. Keteladanan Rasulullah dalam kepemimpinan mampu menginspirasi para tokoh perubahan. Jika kita menilik sejarah, kita bisa menemukan pemimpin-pemimpin Islam dari tiap periode, mulai Khulafa'ur Rasyidin hingga periode dinasti Turki Ustmani, terdapat puluhan bahkan ratusan di tiap periodenya. Pada periode Turki Ustmani saja misalnya, tidak kurang dari tiga puluh enam pemimpin yang dapat kita jumpai². Kita harus mengakui bahwa seorang pemimpin memiliki posisi yang strategis untuk membangun dan membuat perubahan-perubahan ke arah lebih maju dalam periode kepemimpinannya. Segala bentuk kebijakannya akan menentukan keberlangsungan sebuah organisasi yang dipimpinnya. Tidak terkecuali pada bidang Pendidikan.

Pendidikan yang diselenggarakan oleh sebuah lembaga, tentunya bergantung pada salah satu elemen utama yaitu pemimpin. Dalam konteks lembaga Pendidikan Islam, baik formal atau non-formal, pemimpin dituntut untuk mampu membawa Pendidikan ke arah yang

¹Sakdiyah, "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah," *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33 (2016): 29–49.

²Syafiq A. Mughni, *Sejarah Kebudayaan Islam Di Kawasan Turki*, 1st ed. (Jakarta: logos, 1997). 53.

lebih baik. Karena ibarat gerbong kereta api, pemimpin adalah gerbong lokomotifnya. Maka gerbong yang lain akan selalu mengikuti kemana arah pergi gerbong lokomotifnya. Oleh karena itu, pada pembahasan kali ini penulis ingin mengulas tentang pentingnya seorang pemimpin yang kedudukannya sebagai subyek dalam penyelenggaraan Pendidikan pada lembaga Pendidikan Islam.

Metode Penelitian

Metode dan jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (*library reseach*). Yaitu mengumpulkan berbagai literatur yang berupa buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini, diantaranya tentang tipe pemimpin dan model kepemimpinan transformasional. Dengan metode *Library reseach* data diinterpretasikan secara analisis deskriptif. Tahap analisis dimulai dengan melakukan reduksi data dari berbagai sumber yang didapat, kemudian data diorganisasikan dan dipaparkan serta diverifikasi, selanjutnya diakhiri dengan menyimpulkan data.³

Jenis dan Tipe Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Pemimpin merupakan sosok yang dapat mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi⁴. Pada Pendidikan pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan Pendidikan.⁵

Pada dasarnya setiap instansi atau lembaga pendidikan memerlukan seorang figur (pemimpin) yang akan membimbing dan mengarahkan pelaksanaan pendidikan di lembaga itu. Pemimpin yang baik tentu harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan pengetahuan tentang memimpin. Jika pemimpin yang akan memimpin pada

³ Masrukhin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Kudus: Media Ilmu Press, 2015). 2

⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006). 90

⁵ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007). 153

suatu lembaga pendidikan tidak memiliki kedua hal itu maka akan sulit melaksanakan fungsi dan perannya sebagai pemimpin.

Selain hal di atas, pemimpin juga harus memikirkan bagaimana anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, papan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkannya. Pemimpin dalam lembaga pendidikan merupakan figur. Oleh karena itu, pemimpin harus selalu menjaga segala tindak tanduk kesehariannya. Jika figur yang dimiliki pemimpin ini disenangi bawahannya maka dalam mengambil kebijakan dan keputusan tidak akan mengalami kesulitan termasuk dalam melaksanakan keputusan itu. Selain itu, jika figur pemimpin itu disenangi maka persoalan rumit pun dapat diatasi meskipun dalam keadaan yang paling rumit.

Ada beberapa rumusan tentang teori pemimpin, yaitu teori genetis, teori sosial, teori ekologis dan teori situasi.⁶ Teori genetis berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan memang untuk menjadi seorang pemimpin. Istilah "*leaders are burned not built*" sesuai dengan teori ini, karena menurut teori ini tidak semua orang bisa dan mampu menjadi pemimpin, hanya orang yang mempunyai bakat dan pembawaan saja.

Teori sosial mengatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Menurut teori ini "*leaders are built not burned*", artinya setiap orang bisa menjadi pemimpin asal mendapat kesempatan dan pembinaan untuk menjadi pemimpin walaupun tidak memiliki bakat atau pembawaan. Teori ekologis adalah teori yang menggabungkan antara teori genetis dan teori sosial. Dalam teori ini dikatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki bakat dan bakat tersebut perlu dibina agar dapat berkembang. Teori situasi mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja, karena ia memiliki kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu. Dalam situasi lain dimana kelebihan-kelebihannya tidak diperlukan ia tidak akan menjadi pemimpin.

Tipe pemimpin akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang. Berbagai gaya atau tipe pemimpin banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah. Walaupun

⁶ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, ed., *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).129-130

pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun Yayasan atau melalui pemilihan.⁷ Tipe pemimpin yang dikenal dan diakui keberadaanya dalam manajemen pendidikan, yaitu ⁸:

1. Pemimpin Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki beberapa sikap berikut ini; (a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi, (b) Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, (c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, (d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, (e) Tergantung pada kekuasaan formilnya, dan (f) Dalam tindakan pengerakannya sering mempergunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.⁹ Pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah pengerak dan penguasa kelompok. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membatah ataupun mengajukan saran.¹⁰

Tipe pemimpin otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe pemimpin yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.

2. Pemimpin *Laissez Faire* (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi

⁷ Sobry Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Prospect, 2009).71

⁸ Leny Marlina, "Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan," *Jurnal Ta'dib* XVIII, no. 2 (2013): 215–27.

⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004).169

¹⁰ Afifuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Insan Mandiri, 2005).33

kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.¹¹

Adapun sifat pemimpin *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.¹²

Dari pernyataan di atas terlihat jelas bahwa tipe pemimpin jenis ini menggambarkan pemimpin yang tidak mau berfikir keras. Hal ini terlihat bahwa pemimpin jenis ini memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi itu, maupun memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Jika hal ini dibiarkan maka proses pembelajaran yang akan berlangsung tidak akan ada yang mengarahkannya karena setiap guru akan berbuat dan bertindak sendiri-sendiri dalam melaksanakan proses pembelajarannya itu. Tipe pemimpin yang seperti ini biasanya akan menimbulkan rasa kurang memiliki terhadap lembaga tempat mereka bekerja karena mereka akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri bukan berdasarkan kepada petunjuk atau pun keputusan dari pemimpin. Pemimpin yang seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah-olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijakannya masing-masing.

3. Pemimpin Demokratis

Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan

¹¹ Afifuddin.34

¹² Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan*.157

dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi.¹³

Dalam tipe pemimpin yang demokratis ini sangat berbeda dengan kedua tipe pemimpin sebelumnya karena pada tipe pemimpin demokratis ini, pemimpin tidak bertindak otoriter dan tidak pula menyerahkan segala sesuatunya kepada bawahannya. Dalam tipe ini terlihat bahwa antara atasan yang dalam hal ini pemimpin terhadap bawahannya sama-sama bekerja sama mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Ini berarti bahwa setiap pemimpin mengambil keputusan dan kebijakannya akan selalu mendiskusikan dengan bawahannya.

Bawahan akan selalu dimintai pendapat dan saran dalam pengambilan berbagai keputusan dalam organisasi itu. Pemimpin yang demokratis selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

4. Pemimpin Kharismatik

Tipe pemimpin yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe pemimpin yang didasarkan pada charisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.

Pemimpin karismatik dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu karismatik visioner dan karismatik di masa krisis.¹⁴ Pemimpin karismatik visioner mengekspresikan visi bersama mengenai masa depan. Melalui kemampuan komunikasi, pemimpin karismatik visioner mengaitkan kebutuhan dan target

¹³ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).290

¹⁴ John M. Ivancevich, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2008).211

dari pengikutnya dengan targaet atau tugas dari organisasi. Mengaitkan para pengikut dengan target dari pengikut dengan visi, misi, dan tujuan organisasi akan lebih mudah jika mereka merasa tidak puas atau tidak tertantang dengan keadaan pada saat ini. Pemimpin karismatik visioner memiliki kemampuan untuk melihat sebuah gambar besar dan peluang yang ada para gambar besar tersebut. Sementa tipe pemimpin karismatik di masa krisis akan menunjukkan pengaruhnya ketika system harus menghadapi situasi dimana pengetahuan, informasi, dan prosedur yang ada tidak mencukupi. Pemimpin jenis ini mengkomunikasikan dengan jelas tindakan apa yang harus dilakukan dan apa konsekuensi yang dihadapi.

5. Pemimpin Militeristik

Tipe pemimpin yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat seperti; (a) dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah; (b) mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya; (c) senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan; (d) menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan; (e) sukar menerima kritikan dari bawahannya; dan (f) menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

Subjek dalam Kepemimpinan

Demikian besarnya peran pemimpin dalam pencapaian tujuan sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya. Dalam pemahaman kita jelas tergambar bahwa istilah kepemimpinan itu sendiri mengandung unsur-unsur tertentu. Adapun unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam kepemimpinan adalah pengikut, tujuan, kegiatan mempengaruhi.¹⁵

Selanjutnya kajian dan diskusi tentang perkembangan teori kepemimpinan telah banyak dimunculkan oleh para pakar, mulai dari kepemimpinan karismatik, kepemimpinan *managerial grid*, kepemimpinan situasional, kepemimpinan kontingensi, kepemimpinan visioner, hingga kepemimpinan transformasional. Jika melihat hanya pada era 1990-an akhir dan era 2000 awal, maka muncul teori kepemimpinan

¹⁵ Sutikno, *Pengelolaan Pendidikan*. 280

seperti *primal leadership*, *change leader*, *level 5 leadership*, *exemplary leadership*, *extraordinary leadership*, *principle centered Leadership*, dan lain-lain.¹⁶

Primal leadership, Teori *primal leadership* ini lebih melihat kepemimpinan dari sisi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Terdapat enam gaya kepemimpinan yang berdasarkan kepada kecerdasan emosional, yaitu: Gaya koersif (*coercive*), Gaya otoritatif (*authoritative*), Gaya afiliatif (*affiliative*), Gaya demokratis (*democratic*), Gaya penentu standar (*pacesetting*), Gaya pelatih (*coaching*).¹⁷

Kepemimpinan *managerial grid*, dalam teori ini ada dua dimensi yang menjadi titik utama dalam kepemimpinan, yaitu “*concern to people*” dan “*concern to production*”. teori ini dikemukakan oleh Robert K. Blake dan Jane S. Mouton. Dari dua dimensi tersebut kemudian muncul lima gaya kepemimpinan. Yaitu: pertama, gaya kepemimpinan *improvised*, kedua gaya kepemimpinan *country club*, ketiga, gaya kepemimpinan *team*, keempat, gaya kepemimpinan *task*, kelima, gaya kepemimpinan *midle roadi*.¹⁸

Kepemimpinan kontingensi, tokoh dari teori ini adalah Fred E. Fielder. Dia mengatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh suatu gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Artinya tidak ada seorang pemimpin yang mampu berhasil hanya dengan menerapkan satu gaya kepemimpinan dalam semua situasi. Dia membutuhkan gaya kepemimpinan yang lain untuk diterapkan pada saat menghadapi situasi yang berbeda. Dalam teori ini terdapat tiga variabel yang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang, yaitu: hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin, derajat struktur tugas dan kedudukan kekuasaan pemimpin.¹⁹

Istilah kepemimpinan dalam pendidikan mengandung dua pengertian, dimana kata pendidikan menerangkan dalam lapangan apa dan dimana kepemimpinan itu berlangsung, dan sekaligus menjelaskan pula tentang kemampuan apa dan sifat-sifat atau ciri-ciri bagaimana yang harus terdapat atau dimiliki oleh pimpinan. Sedangkan kepemimpinan itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Keberadaan seorang pemimpin merupakan hal substansial dalam suatu organisasi, baik itu

¹⁶ Dwi Irawati, “Perkembangan Teori Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Pustaka,” *SEGMENT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 01 (2011): 17–30.

¹⁷ Irawati.

¹⁸ UPI, *Manajemen Pendidikan*. 133-134

¹⁹ UPI. 135-136

organisasi pemerintah, swasta maupun Pendidikan. Suksesnya suatu organisasi atau lembaga akan sangat ditentukan pada peranan pemimpin dalam mengelola sumberdaya organisasi dan menjalankan segala aktivitas organisasi secara optimal.²⁰

Subjek kepemimpinan bisa dipahami sebagai pelaku utama dalam proses kepemimpinan. Maka subjek kepemimpinan adalah pemimpin itu sendiri. Memang jika mengacu pada teori, terdapat empat tentang pemimpin; teori genetis, teori sosial, teori ekologis dan teori situasi. Namun tidak banyak orang yang lahir sebagai pemimpin. Pemimpin lebih banyak ada dan handal karena dilatihkan. Artinya untuk menjadi pemimpin yang baik haruslah mengalami trial and error dalam menerapkan gaya kepemimpinan.

Pemimpin tidak akan pernah ada tanpa bawahan dan bawahan juga tidak akan ada tanpa pemimpin. Kedua komponen dalam organisasi ini merupakan sinergi dalam rangka mencapai tujuan. Tentu masih banyak teori tentang kepemimpinan yang baik untuk dipelajari. Dari beberapa teori tersebut, orang tahu kalau untuk menjadi pemimpin tidaklah cukup hanya pintar dari segi kognitif saja tetapi lebih dari itu juga harus matang secara emosional. Pemimpin harus mengetahui atau mengenal bawahan, entah itu kematangan kecakapannya ataupun kemauan/kesediaannya. Dengan mengenal type bawahan (kematangan dan kesediaan) maka seorang pemimpin akan dapat memakai gaya kepemimpinan yang sesuai. Sayangnya jaman sekarang banyak pemimpin yang suka main kuasa saja tanpa mempedulikan bawahan. Kalau pun mempedulikan bawahan itupun karena ada motif tertentu seperti nepotisme.

Pada dasarnya, setiap manusia memiliki jiwa sebagai pemimpin sejak lahir, namun perkembangan lingkungan dan kedewasaan dalam bersosialisasi dapat mempengaruhinya, apakah dapat berkembang atau bahkan hilang sama sekali.

Kelompok masyarakat, seperti organisasi konvensional atau modern, perusahaan atau instansi maka sudah pasti ada seseorang yang bertindak sebagai pemimpin, misalnya dalam organisasi politik ada Ketua Umum, dalam organisasi perusahaan ada Administrator/manajer, dalam sebuah kelas ada Ketua Kelas, pada Universitas ada Rektor dan lain sebagainya. Dengan adanya

²⁰ Babun Suharto, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kinerja Bawahan* (Surabaya: Aprinta Offset, 2006). 33

pemimpin, sudah pasti pula ada pengikutnya, akan tetapi, pengikut tidak sama dengan bawahan atau anak buah. Misalnya dalam sebuah partai politik tidak dapat dikatakan sebagai anak buah atau bawahan, akan tetapi lebih tepat kalau disebut pengikut, simpatisan atau kader, dikatakan demikian karena pengikut umumnya dengan sendirinya telah memberikan kepercayaan penuh kepada sang Ketua Umum atas ideologi dan tindakannya. Pada sebuah struktur organisasi formal, misalnya suatu perusahaan, lazim disebut karyawan / pegawai / bawahan / anak buah, dan disini, anak buah mau atau tidak mau, suka atau tidak suka harus tunduk dengan sang administrator / manajer dan hubungan antaranya biasanya hanya sebatas pekerjaan. Namun dalam suatu perusahaan juga dimungkinkan terdapat kepengikutan seperti halnya pada partai politik yang dapat diukur dari tingkat loyalitas anak buah kepada atasannya. Dan hal ini bergantung apakah administrator / manajer / pimpinan yang bersangkutan memiliki sifat kepemimpinan atau tidak.

Subjek Kepemimpinan Transformational pada Lembaga Pendidikan Dasar

Intisari manajemen terletak pada kepemimpinan, dalam suatu organisasi adanya kepemimpinan merupakan suatu keniscayaan.²¹ Sehingga, kebutuhan akan sorang pemimpin menjadi mutlak. Tidak ada organisasi yang tidak memiliki seorang pemimpin, mulai dari organisasi terkecil sampai organisasi yang terbesar.

Pemimpin sebagai subjek dalam konteks kepemimpinan, merupakan symbol sebuah organisasi. Pemimpin tampil di mana-mana mewakili organisasi yang dipimpinnya. Pada saat organisasinya meraih keberhasilan, sebagai wakil dari organisasi, pemimpin merupakan pihak yang pertama kali mendapat pujian dari orang lain. Sebaliknya, ketika terjadi kegagalan, maka pemimpin merupakan orang pertama yang memperoleh penghinaan, cemoohan dan cibiran. Jadi, bisa dikatakan baik buruknya suatu organisasi tentu akan menimbulkan kesan pada pemimpinnya. Sebaliknya, baik buruknya pemimpin akan berpengaruh pada organisasi yang dipimpinnya itu. Dengan demikian pemimpin tidak dapat terpisahkan dari organisasi yang dipimpinnya.²²

²¹ Mujamil Qomar, *Strategi Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2013).168

²² Qomar. 169

Pedoman dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional memiliki indikator, yaitu: (a) menyatakan visi yang jelas dan menarik, (b) menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat tercapai, (c) Bertindak secara rahasia dan optimis, (d) memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, (e) memperlihatkan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting, memimpin dengan memberikan contoh dan memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.²³

Subjek kepemimpinan transformasional yang paling utama pada lembaga Pendidikan dasar adalah kepala sekolah/madrasah yang transformatif. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin adalah subjek yang harus melakukan transformasi melalui pemberian bimbingan, tuntunan atau ajaran kepada yang dipimpinnya agar tujuan madrasah dapat tercapai. Penerapan pola kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem sekolah/madrasah.²⁴

Secara normatif, tugas utama seorang kepala sekolah/madrasah sangatlah kompleks. Namun sebagai pemimpin yang transformatif, dia harus mampu mengatasi masalah seperti; menggerakkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan; mensinergikan kinerja mereka; mengharmoniskan mereka; membersihkan konflik-konflik yang masih bercokol diantara mereka; menunjukkan pekerjaan yang harus dilakukan; merespon tantangan-tantangan zaman sekarang maupun akan datang; merumuskan strategi-strategi mencapai kemajuan; membendung gangguan; sikap mengorbankan segalanya untuk keselamatan lembaga Pendidikan; dan siap mendapatkan penghinaan atau perlawanan dari orang lain yang menantang kebijakan-kebijakannya.

Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah/madrasah transformatif tercermin dari realisasi semua program berdasarkan strategi dengan fungsi dan situasi yang dihadapi. Seorang kepala sekolah/madrasah transformatif dapat mempengaruhi dan diakui oleh bawahan, memotivasi anggota komunitas madrasah untuk mengkader-diri menjadi pemimpin masa depan, menciptakan

²³ Sumarto, "Kepala Madrasah Transformatif," *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 01, no. 01 (2017). 21-60

²⁴ Sudarwan Danim and Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepala Sekolah: Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). 47-48

lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan lembaga, mempertahankan kejayaan lembaga dan membuat cara kerja yang lebih mudah.

Tugas-tugas ini adalah langkah pembaruan dalam lembaga Pendidikan dasar agar mengalami keberhasilan dan kemajuan yang pesat. Pembaruan Pendidikan yang merupakan bentuk dari transformasi sesungguhnya sangat mahal karena yang dipertaruhkan adalah kekayaan terbesar yang dimiliki oleh suatu bangsa, yakni generasi mudanya. Pembaruan ini mengandung resiko, sebab bila salah menanganinya, kegemilangan hari depan yang didambakan akan berubah menjadi sejarah keruntuhan.²⁵ Subjek Kepemimpinan Transformasional pada lembaga Pendidikan dasar selain Kepala sekolah/madrasah hakikatnya melibatkan banyak *stakeholder* yang sangat berperan penting dalam kelangsungan proses pengembangan kualitas pendidikan, diantaranya:

1. Wakil kepala sekolah atau madrasah: Posisi wakil kepala (waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, waka humas) merupakan posisi yang penting dalam menunjang keberhasilan program yang telah dicanangkan bersama. Kedudukan mereka sebagai pemimpin transformatif harus bisa mem-*backup* kepala sekolah/madrasah. Hal terpenting disini adalah bagaimana seorang wakil kepala mampu menyadari bahwa mereka adalah subyek kepemimpinan transformasional pada lembaga Pendidikan tempat mereka mengabdikan.
2. Guru: Guru adalah pemimpin transformatif yang menentukan kondisi kenyamanan proses belajar mengajar di dalam kelas. Guru adalah pemimpin yang menciptakan peserta didik yang berkualitas.²⁶ Oleh karena itu, seorang guru harus mengerti posisi mereka sebagai subyek kepemimpinan transformasional dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Kegiatan pembelajaran dalam kelas menjadi tanggung jawab penuh seorang guru. Peserta didik aktif dan tidak aktif dalam kegiatan pembelajaran tergantung bagaimana seorang guru mengkondisikan dan memimpin di dalam kelas.

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Organisasi Dan Administrasi Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* (Jakarta: Rajawali Press, 1990). 126

²⁶ Saeful Anam, "Tinjauan Filosofis Tentang Pendidik ' Analisa Terhadap Pendidik Dalam Pendidikan Islam ,'" *Miyab: Jurnal Studi Islam* 12, no. 01 (2016): 1–18.

3. Orangtua/Masyarakat: Orangtua adalah pemimpin sekaligus motivator peserta didik untuk selalu hadir dalam proses pembelajaran. Peserta didik tidak akan memiliki semangat belajar yang tinggi jika tidak ada motivasi yang kuat dari dalam diri mereka, motivasi diri ini akan muncul ketika ada rangsangan dari luar diri yang berupa motivasi dari pihak lain khususnya orang tua. Peran orang tua menjadi sangat penting ketika anak atau peserta didik membutuhkan dorongan semangat belajar. Dukungan orang tua akan membangkitkan semangat belajar peserta didik di sekolah atau madrasah. Ketika di luar lingkungan sekolah atau madrasah, khususnya di rumah, semangat belajar mereka akan tetap ada bahkan terus meningkat apabila orang tua mampu memposisikan diri sebagai pemimpin transformatif untuk belajar putra putri mereka.

Ketiga subjek kepemimpinan transformasional tersebut sejatinya memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai salah satu suksesi transformasi Pendidikan. Karena upaya-upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah/ madrasah haruslah didukung secara penuh sehingga pencapaian yang diinginkan agar lebih cepat terwujud.

Catatan Akhir

Tipe pemimpin akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang. Berbagai gaya atau tipe pemimpin banyak kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah atau madrasah. Tipe pemimpin yang dikenal dan diakui keberadaannya dalam manajemen Pendidikan adalah: Otokratik, *Laissez Faire* (Masa Bodoh), Demokratik, kharismatik dan militeristik. Pada dasarnya, setiap manusia memiliki jiwa sebagai pemimpin sejak lahir, namun perkembangan lingkungan dan kedewasaan dalam bersosialisasi dapat mempengaruhinya, apakah dapat berkembang atau bahkan hilang sama sekali. Adapun, subjek kepemimpinan bisa dipahami sebagai pelaku utama dalam proses kepemimpinan. Maka, subjek kepemimpinan merupakan transformasional yang paling utama pada suatu lembaga Pendidikan dasar, dan mereka adalah kepala sekolah/ madrasah transformatif. Selain dari itu banyak juga *stakeholder* lain yang sangat berperan penting dalam kelangsungan proses pengembangan kualitas Pendidikan, seperti wakil kepala, Guru dan Masyarakat.

Daftar Rujukan

- Afifuddin. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri, 2005.
- Anam, Saeful. “Tinjauan Filosofis Tentang Pendidik ‘ Analisa Terhadap Pendidik Dalam Pendidikan Islam .” *Miyah: Jurnal Studi Islam* 12, no. 01 (2016): 1–18.
- Arikunto, Suharsimi. *Organisasi Dan Administrasi Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*. Jakarta: Rajawali Press, 1990.
- Danim, Sudarwan, and Suparno. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepala Sekolah: Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Irawati, Dwi. “Perkembangan Teori Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Pustaka.” *SEGMENT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, no. 01 (2011): 17–30.
- Ivancevich, John M. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Marlina, Leny. “Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan.” *Jurnal Ta’dib XVIII*, no. 2 (2013): 215–27.
- Masrukhin. *Metode Penelitian Kualitatif*. Kudus: Media Ilmu Press, 2015.
- Mughni, Syafiq A. *Sejarah Kebudayaan Islam Di Kawasan Turki*. 1st ed. Jakarta: logos, 1997.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- . *Strategi Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Sakdiah. “Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah.” *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33 (2016): 29–49.
- Suharto, Babun. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap*

- Kepuasan Kinerja Bawahan*. Surabaya: Aprinta Offset, 2006.
- Sumarto. “Kepala Madrasah Transformatif.” *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 01, no. 01 (2017).
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sutikno, Sobry. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Prospect, 2009.
- UPI, Tim Dosen Administrasi Pendidikan, ed. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.