

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENDIDIKAN ISLAM YANG UNGGUL

Iqbal Hidayatsyah Noor* dan Dartim**

* *Electrical Engineering Study Program, Faculty of Engineering
Muhammadiyah University of Semarang*

** *Department of Islamic Religious Education, Muhammadiyah
University of Surakarta*

e-mail: iqbalhidayatsyah@unimus.ac.id., dir569@ums.ac.id

Abstract-*For the world of education, success in an educational leadership is determined from the analysis of management characteristics based on a systems approach: input, process and output. The output of an educational institution is school achievement resulting from the learning process and school management as a measure of quality. This system is strongly influenced by good leadership performance (transformational leadership). The presence of this paper is to be able to find a concept map so that the rational way of thinking on the influence of transformational leadership can be understood more easily. Then in this paper will also discuss how Islam views the concept of leadership in such a way.*

Keywords: *Transformational Leadership, School Quality, Islamic Education*

Abstrak-*Bagi dunia pendidikan keberhasilan dalam suatu kepemimpinan pendidikan ditentukan dari analisis karakteristik manajemen berdasarkan pendekatan sistem: input, proses dan output. Output suatu lembaga pendidikan ialah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses pembelajaran dan manajemen sekolah sebagai ukuran mutu. Sistem ini sangat dipengaruhi kinerja kepemimpinan yang baik (Kepemimpinan transformasional). Hadirnya tulisan ini adalah untuk mampu mencari peta konsep agar jalan berfikir rasional terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dapat dipahami lebih mudah. Lalu dalam tulisan ini juga akan dibahas bagaimana Islam memandang konsep kepemimpinan yang sedemikian.*

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Mutu Sekolah, Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian adakn dimintai pertanggung jawabannya¹. Hadits ini selalu menyadarkan seseorang untuk selalu mengembangkan diri sebagai bentuk upaya menjadi pemimpin yang baik. Bukan hanya untuk diri sendiri, tapi pada dasarnya kepemimpinan merupakan cara dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mendorong tindakan orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan bersama². Kepemimpinan dalam Islam sering disebut dengan *kekhalfahan*.

Kata "*khalifah*" dalam Surat Al-Baqarah ayat 30 ditunjukkan bukan hanya kepada Nabi Muhammad saja namun juga kepada seluruh manusia di bumi. Mereka diamanahkan untuk menjadi "*khalifatu fi al-ardhi*" yang berarti pembuat kemakmuran di bumi. Karena fungsi kepemimpinan adalah menciptakan kemakmuran. Sedangkan dalam firman Allah yang lain menyebutkan pemimpin dengan kata "*imam*". Seperti yang tercantum dalam Q.S As-Sajadah ayat 24³, sebagai berikut: "*Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin (imam) yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami*".

Tafsir ayat di atas menjelaskan pemimpin dengan istilah imam. Di mana imam dalam Islam adalah sosok pemimpin yang harus ditaati olehnya sebagaimana dalam pelaksanaan sholat maka ada istilah "imam sholat". Segala gerakan imam harus ditaati oleh makmum dan makmum tidak boleh mendahului gerakan imam. Begitu juga dalam rumah tangga seorang pemimpin atau imam keluarga harus ditaati sebagai bentuk "ibadah" dan mencari "ridho Allah" pada suami. Selain itu ada pula imam dalam pemerintahan yang menjalankan roda kepemimpinan untuk mengatur segala bentuk tatanan masyarakat di dalamnya.

Begitu juga Kepemimpinan dalam pendidikan memiliki makna yang sangat dalam. Selain menjadi seorang pemimpin dalam menjalankan dinamika roda pendidikan, kepemimpinan dalam pendidikan juga bermakna luas dan mendalam terhadap filsafah pendidikan⁴. Makna kepemimpinan pendidikan yang *pertama*; pendidikan sebagai suatu

¹H.R. Bukhari : 4789, (diakses dari <https://risalahmuslim.id/> pada tanggal 9 januari 2020, pukul 13.00 WIB).

²Tony Bush, *Leadership and Management Development*, (London: Sage Publication Company, 2008), hlm. 3.

³Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bogor :Unit Percetakan Al-Qur'an, 2019), hlm. .588.

⁴Minna El Widdah, Asep Surya, Kholid Musyadad, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (Bandung: alfabeta, 2012), hlm. 43.

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

sistem yang di dalamnya terdapat sub-sub sistem yang saling terhubung secara kuat dan dinamis dalam mencapai tujuan dengan manajemen yang baik dan luas sebagai alat pencapaiannya. Pemimpin menjadi sosok “kunci” utama dalam menjalankan setiap fungsi-fungsi manajemen dan pelaksanaan program-program. Agar sistem itu dapat berjalan dengan lancar maka kehadiran sosok pemimpin dalam dunia kependidikan menjadi sangat signifikan.

Makna kepemimpinan dalam pendidikan yang *kedua* adalah pemimpin menjadi bentuk substansi filosofis pelaksanaan pendidikan. Hal ini dengan maksud agar terjadinya proses transformasi untuk mengembangkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara. Disertai etos kerja yang mendasar dan berhubungan erat pada nilai kemanusiaan dan nilai-nilai dasar spiritual (*spiritualisme*) yang fundamental sebagai bagian dari pribadi serta kehidupan sosial.

Kepala sekolah sebagai pelaksana pendidikan memiliki peran utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Perspektif kebijakan pendidikan nasional⁵ menyebutkan tujuh peran utama kepala sekolah dalam satuan pendidikan: Kepala sekolah sebagai pendidik (*educator*); kepala sekolah sebagai manajer; kepala sekolah sebagai administrator; kepala sekolah sebagai supervisor; kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin); kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja; dan kepala sekolah sebagai wirausahawan.

Kepala sekolah harus seorang profesional dan berkualitas yang menunjukkan motivasi kerja tinggi dan kreatifitas. Karena hal ini akan berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Produktivitas kerja yang tinggi berkaitan erat dengan disiplin dan etos kerja yang tinggi. Melalui program-program khusus kepala sekolah bukan hanya sekedar menjadi *leader* akan tetapi juga teladan sebagai pendidik, pelatih, pengajar dan pembimbing terhadap guru.

Bagi dunia pendidikan keberhasilan dalam suatu kepemimpinan pendidikan ditentukan dari analisis karakteristik manajemen berdasarkan pendekatan sistem: input, proses dan output. Output suatu lembaga pendidikan ialah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses pembelajaran dan manajemen sekolah⁶. Baik output akademik berupa; lomba karya ilmiah, perlombaan cerdas cermat, cara berfikir (kritis, kreatif, rasional dan ilmiah), sedangkan output non-akademik berupa;

⁵Tujuh peran utama kepala sekolah (diakses dari depdiknas.go.id.inlink, pada tanggal 19 september 2019, jam 09.43 WIB).

⁶Asmini, Jamal Ma'mur, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional.cet I* (Jogjakarta: Iva Perss) hlm.. 96-100.

Kepemimpinan Transformasional dalam...

keingintahuan tinggi, harga diri, kejujuran, kerja kelompok, solidaritas tinggi, toleransi, kedisiplinan, kerajinan, prestasi olahraga, kesenian, pramuka dan lain sebagainya.

Danim dan Suparno menjelaskan bahwa pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk mengembangkan sekolah menjadi lebih berkualitas atau bermutu. Di mana kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, dan adanya pemberian rangsangan intelektual. Dengan hal itu diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam mengembangkan mutu di sekolah.⁷ Maka hadirnya tulisan ini adalah untuk mampu mencari peta konsep agar jalan berfikir rasional terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dapat dipahami lebih mudah. Lalu dalam tulisan ini juga akan dibahas bagaimana Islam memandang konsep kepemimpinan yang sedemikian.

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Teori ini berasal dari istilah “kepemimpinan transformasi yang berawal dari pemikiran James Mc. Gregor Burn tahun 1979 dengan menggunakan istilah *transforming leadership* (kepemimpinan mentransformasi). kemudian dikembangkan oleh Benard M. Bass (1985) dalam bukunya yang berjudul *Leadership dan Performance Beyond Expectations* yang menggunakan istilah *transformasional leadership* (kepemimpinan transformasional) yang kemudian pada perkembangannya digunakan oleh para teoritis kepemimpinan yang lain.

Sebagai satu contoh terkait istilah transformasi adalah mentransformasi mimpi menjadi kenyataan, visi menjadi realita, energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Teori ini kaitannya dengan hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan mengilhami dan menginspirasi pengikut supaya pengikut memahami potensi serta mampu memaksimalkan kinerja dengan kelompok. Sehingga teori ini sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relation theories of leadership*).⁸

James Mc. Gregor Burn menyebutkan kepemimpinan tranformasional merupakan pemimpin intelektual yang berusaha

⁷Asmani, Ma'mur Jamal, *Kiat Mengatasi Kenakalan Remaja di Sekolah*, (Yogyakarta: Buku Biru, 2012), hlm. 52-53.

⁸Wirawan, *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian)*, (Depok : Rajagrafindo Persada, 2014), hlm 138-164.

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan kejelasan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru⁹. Visi inilah yang menyatukan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Esensi dari hubungan pimpinan dan pengikut adalah interaksi orang dengan level motivasi, dan potensi kekuasaan, termasuk keterampilan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Begitu juga dalam organisasi antara pemimpin dan bawahan harus bersinergi sebagai upaya peningkatan level yang lebih tinggi dengan menciptakan moral untuk meningkatkan perilaku baik manusia.

Puncaknya ialah terciptanya nilai-nilai akhir yang meliputi keadilan, kemerdekaan/kebebasan, persamaan dan persaudaraan dalam masyarakat. Berbeda konsep dengan Burn yang menjadikan kepemimpinan mentransformasi menjadi proses dua arah; pemimpin yang bisa mentransformasi pengikut dan pengikut bisa mentransformasi pimpinan. Benard M. Bass hanya menjadikan kepemimpinan transformasional menjadi penentu satu arah yakni pemimpin mentransformasi pengikut¹⁰. Kepemimpinan transformasional selalu berupaya dalam mentrans-formasikan para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah kearah tingkat kebutuhan tinggi. Pemimpin juga mentransformasi harapan untuk kesuksesan pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin, sehingga pengikut dapat memaksimalkan kinerja melebihi yang ditetapkan pemimpin. Dan dari bawahan yang terpengaruh itu akan menjadikan roda organisasi akan bertransformasi mencapai tujuan bahkan melebihi yang diharapkan.

Selanjutnya pendapat dari Noel M. Tichy dan Mary Anne Devana dengan Teori Kepemimpinan Transformasional tiga babak. Tidak ada organisasi tanpa masa paradoks (masalah), maka pemimpin harus bisa menyelesaikan tensi-tensi dengan menarik organisasi ke arah masa depan melalui transformasi besar dengan memeluk paradoks sebagai upaya menciptakan pandangan positif mengenai organisasi dan secara simultan menyediakan dukungan emosional bagi para individu dalam proses transisi. Ada tiga babak yang berbeda dalam Teori ini;

a. Drama Kepemimpinan dan Paradok

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki andil cukup besar

⁹Denim, sudarman, *Kepemimpinan Pendidikan ; Kepemimpinan Jenius Etika, Perilaku Motivasional, Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 94-95.

¹⁰ Konsep kepemimpinan transformasional dari Burn memungkinkan pengikut untuk menjadi pemimpin, sedangkan kepemimpinan transformasional dari Bass yang cuman satu arah menjadikan pengikut tetaplah pengikut, pengikut tidak bisa menjadi pemimpin dalam proses mentransformasi.

Kepemimpinan Transformasional dalam...

dalam menyelesaikan poin-poin permasalahan yang muncul dalam lingkungan organisasinya. Paradoks atau point permasalahan yang tercipta akan menciptakan peristiwa dramatik dalam tiap babak transformasi. Drama transformasi tersebut meliputi: Pertentangan antara kekuatan stabilitas dan kekuatan perubahan;. Peristiwa dramatik antara pro dan kontra realitas; Pertentangan antara harapan akan keberhasilan dan ketakutan akan kegagalan; dan Pertentangan antara manajer dan pemimpin (*leader*).

Konteks ini, Pemimpin harus mengarahkan dan menjadikan organisasinya bernuansa lebih positif. Di mana seorang pemimpin memberikan edukasi mengenai prospek masa depan organisasi tersebut akan seperti apa dan pemimpin harus memberikan dukungan kepada para anggota untuk berproses dan berkembang menjadi individu yang lebih baik.

- b. Organisasi pada drama babak pertama
Di mulai dari adanya pemicu kejadian (*trigger event*). Dalam situasi ini, permasalahan dipicu oleh tekanan dari lingkungan sekitar. Namun tidak semua organisasi merespon hal tersebut sebagai permulaan dari sebuah masalah. Kemudian kebutuhan untuk berubah (*felt the need for change*). Organisasi pada Drama babak kedua Menciptakan suatu visi. Pada babak kedua ini, seorang pemimpin transformasional harus memiliki suatu visi. Dalam fase ini, para anggota harus menyadari jika proses transformasi yang sedang berlangsung pada saat ini merupakan suatu jalan yang dapat dimaknai sebagai bentuk perubahan yang diharapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik dalam lingkungan organisasi. Memobilisasi komitmen. Dalam fase ini, pemimpin memberikan contoh dan edukasi kepada para anggotanya dalam penerimaan visi dan misi baru yang merupakan hasil dari proses perubahan yang telah dialami oleh organisasi. Ke depannya, masing-masing pemimpin harus dapat mengkondisikan para anggotanya untuk bisa melaksanakan visi misi baru tersebut dengan ritme yang konstan.
- c. Organisasi pada Drama babak ketiga
Menginstitutionalisasi perubahan. Istilah revitalisasi akan menjadi sebuah omong kosong jika visi yang dilaksanakan tidak memiliki hasil yang nyata. Untuk dapat melihat hasilnya, perlu adanya banyak inovasi-inovasi yang dilakukan hari demi hari. Pembentukan dan penguatan sistem kerja baru sangat dibutuhkan sehingga revitalisasi dalam organisasi dapat segera direalisasikan.

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

Sistem kerja baru tersebut meliputi himbauan dalam kinerja organisasi berupa penyeleksian dan evaluasi dalam kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan visi juga merupakan tanggung jawab yang wajib dilakukan di masa mendatang. Pemimpin memiliki tugas untuk memahami anggotanya atas perubahan sistem dan situasi yang terjadi, membantu anggotanya untuk menyesuaikan diri dari perasaan negatif ke perasaan positif, serta memobilisasi energi yang diperlukan untuk pembaruan individual.

TEORI KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Transformasi merupakan proses di mana segala sesuatu yang berkaitan dengan substansi dan proses dapat dipindahkan kepada pihak lain secara menyeluruh dan bermakna. Prinsip kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mampu mentransformasi organisasi ke arah yang lebih baik. Pemimpin akan memotivasi dan mentransformasi para pengikutnya dengan: *Pertama*, membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan; *Kedua*, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri; *Ketiga*, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

1. Karakteristik Organisasi Transformasional

Organisasi yang mampu memperbaharui diri sendiri adalah organisasi yang mampu merangkul masalah dan tantangan. Tantangan bukan menjadi hambatan bagi organisasi ini melainkan pemicu semangat dalam meningkatkan mutu organisasi. Tichy dan devana menyebutkan ada beberapa karakter organisasi yang dapat bertransformasi:

a. *Loose-tight coupling*

Upaya peningkatan kreativitas dan inovasi organisasi harus dilakukan pemimpin organisasi terhadap bawahan dengan melonggarkan ruang gerak dan mendorong pencarian ide dan perspektif kreatif bawahan. Selain itu, pemimpin harus memperhatikan kesejahteraan bawahan dengan kecukupan finansial, sarana dan prasarana.

b. Spesialisasi dan generalisasi yang tinggi

Transformasi organisasi tercipta dari sumber daya manusia yang profesional. Diperlukan tim dengan spesialisasi teknik dan keahlian yang mendalam. Mereka yang telah melewati pelatihan yang mendalam akan terfokus pada kerja, berfikir

Kepemimpinan Transformasional dalam...

luas, fleksibel dan mampu bekerjasama dengan unit lain dalam meningkatkan mutu organisasi.

- c. **Kepemimpinan kontinuitas**
Kepemimpinan lama berwujud mendorong stabilitas organisasi dan memori institusional, sedangkan kepemimpinan yang baru berwujud membawa perspektif baru yang segar kepada permasalahan dan tantangan. Keduanya sangat diperlukan dalam upaya perubahan yang berkelanjutan.
- d. **Konflik produktif**
Tiada organisasi tanpa konflik. Semakin besar organisasi maka semakin kompleks konflik yang ada. Organisasi yang tidak mampu mengatasinya akan berakibat kehancuran. Diperlukan manajemen konflik dalam mengendalikan konflik supaya SDM dalam organisasi terdorong menjadikan konflik itu menjadi tantangan yang harus ditaklukkan.
- e. **Memperluas dan membatasi pencarian data**
Organisasi dalam penyelesaian masalah memerlukan perluasan pengumpulan data. Hal ini dilakukan dalam upaya keefektifan dan efisiensi dalam pengambilan putusan. Tentunya tidak sembarang data yang digunakan, maka diperlukan pembatasan pencarian data yang relevan dan valid.
- f. **Paradoks partisipasi**
Keterlibatan organisasi dalam permasalahan dan tantangan yang ada akan mendewasakan organisasi dalam pengambilan keputusan. Keberlangsungan organisasi akan dipertaruhkan dari setiap keputusan. Sentralisasi kekuasaan tentu akan memecahkan masalah dengan cepat, namun apabila masalah begitu kompleks demi keberlangsungan organisasi jangka panjang diperlukan musyawarah untuk mufakat dalam desentralisasi organisasi demokratis.

KARAKTERISTIK PEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM ISLAM

Berdasarkan penelitian terhadap para pemimpin transformasional bisnis, Tichy dan Devanna mengemukakan karakteristik pemimpin transformasional sebagai berikut¹¹. Untuk kemudian dari teori yang ada

¹¹Wirawan. *Kepemimpinan*, hlm 149-150.

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

itu disesuaikan atau mencari akar senada dalam nilai-nilai ajaran Islam. Berikut ulasan lebih lanjutnya:

1. Mengidentifikasi Dirinya sebagai Agen Perubahan.
Pemimpin mengartikulasikan diri sebagai pengambil peran dalam agen perubahan, baik dari citra personal dan profesionalnya untuk bertanggung jawab mentransformasi organisasi berdasarkan desain atau kesempatan perubahan bisa dilakukan dengan *pertama*, bentuk suatu perencanaan (*planned changes*), artinya perubahan ini terjadi berkat hasil usaha atau rekayasa oleh pemimpin baik faktor internal organisasi maupun akibat dorongan lingkungan; *Kedua*, bentuk perubahan tanpa petunjuk atau perencanaan (*unplanned changes*), artinya perubahan ini bias terjadi tanpa direncanakan, salah satu faktor adalah ketidakpuasan anggota terhadap situasi. Semangat ini sangat sesuai dengan apa yang terkandung dalam Q.S. Al-Radu: 11, “Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum kecuali kaum itu yang mengubah keadaan dirinya sendiri”.
2. Individu Pemberani
Allah berfirman dalam Q.S. Ali Imran:139¹² «Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman». Dari tafsir maka seorang pemimpin harus berani mengambil resiko, berani menghadapi tantangan dalam komponen intelektual dan emosional karena tak semua langsung sependapat, sehingga penuh kehati-hatian dalam mengambil resiko.
3. Kepercayaan pada Orang Lain.
Pemimpin transformasional sangatlah berkuasa terhadap organisasi, namun mereka tidaklah diktator. Sebaliknya mereka sensitif kepada orang lain. Mereka menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan dan loyalitas orang. Dan untuk memberdayakan orang lain mereka menggunakan humor, simbolisme, imbalan dan hukuman. Hal ini sesuai dengan semangat Islam sesuai hadits rasul bahwa yang paling baik di antara kalian adalah yang paling banyak memberikan manfaat kepada orang lain.

¹²Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bogor :Unit Percetakan Al-Qur'an, 2019), hlm. 86..

4. Mereka adalah Penarik Nilai.
Setiap pemimpin transformasional mampu menguraikan setiap inti nilai-nilai dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya. Al-Qur'an menyebutkan istilah ini dengan sebutan *Ulul Albab*. *Ulul al-bab* menurut Syekh Muhammad Sayyid Thanthowi dalam Tafsir Al Wasith menyebutkan bahwa *ulul albab* ialah mereka yang memiliki akal jernih dan logika yang benar. Imam Al-Azamakhsyari dalam Al-Kasyaf mengartikan *ulul albab* ialah orang-orang yang membuka akal dan pikirannya untuk melihat, menyimpulkan, dan mengambil ibrah dalam setiap kejadian ciptaan-ciptaan Allah.¹³
Seperti Ulul Albab dalam tafsir firman Allah Q.S Ali Imran :190-191¹⁴ tentang orang-orang berfikir tentang fenomena Alam. "Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal. (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka". Tafsir ayat ini mengisyaratkan bahwa pemimpin transformasional adalah orang yang menggunakan akal dan logikanya, sehingga mampu menangkap suatu *value* dari suatu fenomena untuk dijadikan bahan berfikir dalam pemecahan suatu masalah.
5. Mereka Adalah Pembelajar Sepanjang Hayat.
Pemimpin transformasional mampu mengutarakan kesalahan-kesalahan yang mereka lakukan. Namun tidak berpandangan bahwa kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan melainkan sebagai pengalaman belajar. Sebagai tokoh utama mereka mempunyai selera, komitmen untuk belajar sendiri dan mengembangkan diri secara terus menerus. Hal ini menimbulkan energi untuk melakukan pembaharuan organisasi secara terus-menerus menuju ke arah yang lebih baik. Allah berfirman dalam

¹³Azkiyatuttahiyah, *tafsir surah Ali Imran ayat 190-191 tentang orang cerdas versi Al-Qur'an*, (diakses di bincangsyariah.com pada tanggal 30 januari 2020 pukul 10:53)

¹⁴Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bogor :Unit Percetakan Al-Qur'an, 2019), hlm. 97-98.

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

Q.S. Ar Ra'd(13) ayat 11¹⁵ “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Tafsir ayat ini yakni mengandung makna bahwa jangan terlena dalam suatu keadaan, terlebih kepada tantangan masa depan yang mungkin sangat berbeda dengan keadaan hari ini. Pemimpin transformasional adalah pemikir strategis, yakni mereka merumuskan visi yang jelas, inspiratif, dan menggugah bawahan dalam bergerak mewujudkan visi bersama.

6. Mereka Memiliki Kemampuan dalam Berurusan dengan Ketidakpastian Ambiguisitas dan Kompleksitas.

Allah berfirman dalam Q.S. An-Nisa ayat 83¹⁶: «Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. Dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan Ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan Ulil Amri). Kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu)».

Pemimpin transformasional mampu menghadapi dan membingkai permasalahan dunia yang komplek dan selalu berubah. Sebagai tokoh utama mereka bukan Cuma menghadapi permasalahan dengan sudut pandang budaya dan politik organisasi namun mereka sangat canggih sudut teknikal.

7. Mereka visioner

Pemimpin transformasional mampu bermimpi, dan mampu menjabarkan impian dan citra apa yang akan dibangun dalam organisasi ke depan. Impian adalah berfikir ke depan. Pemimpin dengan karakteristik visioner akan memfokuskan kinerja pokoknya menuju pada rekayasa masa depan yang penuh dengan tantangan. Kecerdikan pemimpin juga diperlukan dalam menyiasati masa

¹⁵Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bogor :Unit Percetakan Al-Qur'an, 2019), hlm. 337.

¹⁶Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bogor :Unit Percetakan Al-Qur'an, 2019), hlm. 119-120..

Kepemimpinan Transformasional dalam...

depan, yakni menyiapkan dan memperkirakan diri akan perubahan yang terjadi akibat dari perubahan zaman, globalisasi, reformasi, revolusi dan pelaksanaan pemerintah terhadap satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Seperti yang tergambar dalam ajaran Islam untuk selalu berpandangan kepada yang ghoib. Ini isyarat terkait kejadian di masa yang akan datang (visioner). Pemimpin visioner akan menggambar dan membangun visi secara runtut serta mengembangkan metode dalam mencapai visi tersebut. Pemimpin visioner akan mentransformasi bawahan dan berharap menarik perhatian dan dukungan penuh bawahan untuk percayakaan kinerja organisasi dalam upaya mewujudkan visi bersama¹⁷.

ETOS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MUTU PENDIDIKAN

Mutu sekolah saat ini sangat dipertimbangkan masyarakat kepada pendidikan anak. Mutu sering diartikan sebagai tingkatan kualitas suatu barang atau jasa dengan perbandingan barang atau jasa yang lain. Konsep mutu cenderung meninjau mutu pendidikan dari segi proses baik input maupun output dikarenakan pada tataran inilah mereka mengembangkan pendidikan, metode dan teknik-teknik pembelajaran. Namun sebagian lain mutu pendidikan ditinjau dari relevansi kebutuhan masyarakat baik cepat tidaknya kelulusan dalam memperoleh pekerjaan, serta kemampuan seseorang dalam mengatasi persoalan. Edward saling menawarkan konsep mutu dengan dasar kepuasan pelanggan, produk yang baik sekalipun namun tidak disukai oleh pelanggan atau masyarakat maka tidak dianggap bermutu.

Maka arti relatif dibutuhkan dalam konsep mutu, menurut Umaedi¹⁸ mutu merupakan pernyataan produk atau jasa yang telah memenuhi syarat atau spesifikasi atau kriteria yang telah ditetapkan (standar). Namun hal itu dapat dikembangkan seiring waktu pelaksanaan tentu kebutuhan semakin berkembang sesuai situasi dan kondisi. Sehingga, mutu pendidikan diartikan oleh Umiarso dan Gojali¹⁹ yaitu pedoman pada indeks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai

¹⁷Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Ar-Ruzz media, Yogyakarta, 2016), hlm. 33.

¹⁸Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Ditjen Dikdasmen, Depdiknas, 2004), hlm 159-160

¹⁹Umiarso dan gojali, *Manajemen Mutu Sekolah Di Era Otonomi Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSioD, 2010), hlm 132.

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu baik prota, promes, maupun program 5 (lima) tahunan. Prestasi yang dicapai bisa berupa hasil tes akademis baik UTS, UAS, UN maupun hasil non akademis berupa seni maupun cabang olah raga maupun karakter siswa yang membentuk iklim yang kondusif belajar, disiplin, saling menghormati hingga keakraban seluruh warga sekolah.

Sedangkan menurut Winarno²⁰ mutu sekolah diartikan tingkat kualitas pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien dalam menciptakan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler dalam keberhasilan kelulusan peserta didik. Mutu sekolah adalah buah dari pendidikan yang bermutu. Pendidikan bermutu ialah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidak-jujuran dan dari buruknya akhlak dan iman²¹.

Sependapat dengan Winarno, Hari Sudrajat pun menyatakan pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan kelulusan dengan memiliki kemampuan atau kompetensi atau kemampuan baik kompetensi akademis maupun kompetensi kejujuran yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial yang secara menyeluruh disebut kecakapan hidup (*lifeskill*)²². Kecakapan hidup adalah buah dari pendidikan yang bermutu artinya pendidikan ini mampu menciptakan manusia dengan pribadi integral yang berkemampuan, yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.

Pendidikan yang bermutu lahir dari sistem perencanaan yang baik (*good planning system*) dengan materi dan sistem tata kelola yang baik (*good government system*) dan disampaikan oleh guru yang baik (*good teacher*) dengan komponen pendidikan yang bermutu, khususnya guru.

a. Perencanaan pendidikan yang baik (*good planning system*) bukan cuman dimaksudkan untuk mempersiapkan dan mencetak masa depan peserta didik agar mampu hidup baik dizamannya, namun juga membekali dan mempersiapkan peserta didik menjadi hamba yang bertaqwa yang siap menghadapi Allah SWT. Allag berfirman dalam Q.S. Al-Mujadalah ayat 11²³ yang artinya “Allah

²⁰Winarno surahma, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode Dan Teknik*, Tarsito,(Bandung, 1990),hlm 4.

²¹Dedy Mulayarsana, Pendidikan bermutu, (Bandung, : Remaja Rosda karya, 2011), hlm 120.

²²Hari Sudrajat, manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, (bandung : CV Cipta Cegas Grafika, 2005) hlm 20.

²³Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bogor :Unit Percetakan Al-Qur'an, 2019), hlm. 795.

Kepemimpinan Transformasional dalam...

akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi pengetahuan beberapa derajat”. Ayat ini menjelaskan pendidikan yang baik bukan hanya menjadikan peserta didik menjadi terhormat di dunia saja. Akan tetapi juga memperoleh keselamatan dan kebahagiaan di akhirat. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional²⁴: mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh sebab itu ilmu/ pendidikan tidak akan lenyap sekalipun orang itu telah mati, pendidikan itu akan tetap hidup (dikenang) oleh banyak orang.

- b. Materi pembelajaran yang baik itu seperti apa? *Pertama*, materi pembelajaran yang dirasa bermanfaat bagi peserta didik, baik dirasakan langsung ataupun dikemudian hari; *kedua*, materi itu bersifat meningkatkan wawasan secara berkelanjutan; *ketiga*, materi itu menjadi pengalaman berharga bagi peserta didik; *keempat*, materi itu mampu menumbuhkan motivasi belajar, kreatifitas berfikir bagi peserta didik; *kelima*, materi pembelajaran itu mampu membentuk kepribadian peserta didik, baik sikap, perilaku serta pola fikir menuju jati diri yang lebih matang, seperti sabda rasulullah²⁵ “*Siapa yang dikehendaki kebaikan kepada seorang hamba maka ia akan difahamkan tentang (ilmu) agamanya*” (HR. Bukhari (71) Muslim(1037, 98)).
- c. Tata kelola pendidikan yang baik adalah system tata kelola dengan menggunakan prinsip-prinsip yang bersifat komperehensif (menyeluruh), saling terkait, dan berkesinambungan antar komponen satu dengan yang lainnya, serta terukur hasilnya.
- d. Pendidikan yang bermutu lahir dari guru yang berkualitas. Guru yang baik bukan sekedar menguasai materi ajar, metodologi, sistem evaluasi dan psikologi belajar. Poin-poinnya *pertama*, Guru yang baik bukan sekedar pintar namun mampu memintarkan peserta didik; *kedua*, guru yang baik bukan sekedar berkarakter, namun mampu membentuk karakter peserta didik; *ketiga*, guru yang baik bukan sekedar menjadi teladan dan integritas, namun mampu menjadikan peserta didik memiliki sifat keteladanan bagi

²⁴Undang undang no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 3 (diakses pada id.m.wikipedia.org tanggal 31 januari 2020 pukul 13:52)

²⁵Arief Budiman, “*Standar Kebaikan Seseorang di sisi Allah*”, (diakses di muslim.or.id, pada 09 september 2020)

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

sesama; *keempat*, guru yang bukan sekedar mengajarkan konsep dan teori semata namun membantu peserta didik dalam memahami teori dan menjadikan teori yang sulit dipelajari menjadi mudah dipahami.

PENUTUP

Peningkatan kualitas mutu pendidikan sangat bergantung dari kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola satuan pendidikan. Menurut Umaedi terdapat langkah-langkah dalam strategi peningkatan mutu, di antaranya: evaluasi diri, perumusan visi, misi, dan tujuan, perencanaan dan pelaksanaan program²⁶. Jika dikaitkan dengan Inpres No. 9 tentang revitalisasi SMK, maka pada langkah ini kemudian difokuskan dalam tiga bagian penting strategi dalam peningkatan mutu sekolah berbasis kejuruan, yaitu: pengembangan kurikulum, meningkatkan sumber daya tenaga kependidikan dan memperkuat kapasitas tata kelola sekolah.

Manajemen sekolah memiliki makna proses dan makna operatif. Makna proses meliputi perencanaan, pengorganisasian yang kuat dan ramping, koordinasi yang sistematis, pengawasan yang objektif, penataan staf yang sesuai dengan keahlian, efisiensi penganggaran, evaluasi atas kriteria yang objektif. Sedangkan, makna operatif mencakup akademis, personalia, kesiswaan, keuangan, hubungan dengan *stakeholder*, layanan sarana dan prasarana sekolah dan sebagainya. Sedangkan dalam ranah sumber daya manusia (SDM), perubahan menyangkut sikap mental, kemampuan dalam penyesuaian diri, sikap kewirausahaan, dan kemampuan bekerja dengan *stakeholder*.

Sedangkan peran tenaga kependidikan sebagai pelaksana manajemen pendidikan merupakan faktor pelangsunng yang amat dekat dengan objek dari hasil pendidikan. Hasil pendidikan yang bermutu memerlukan penguatan sistem pendidikan dan pengembangan keahlian dari setiap tenaga kependidikan. Peningkatan keahlian individu (SDM) dengan mengikuti dan mengadakan pelatihan-pelatihan serta forum-forum guru yang ada akan sangat diperlukan dalam pemahaman terhadap inovasi-inovasi Iptek.

Berdasarkan pembahasan di atas, kesimpulannya adalah upaya peningkatan mutu pendidikan dipusatkan pada pengembangan keterampilan yang relevan, nyata dan bermakna yang diperlukan dalam masyarakat. Keterampilan hidup yang bukan kompetensi dalam mengelola diri untuk berkembang dalam ranah kognitif semata seperti

Kepemimpinan Transformasional dalam...

membaca menulis, dan berhitung. Namun juga kompetensi menguasai berbagai pengetahuan, keterampilan dalam berbagai spesifik di rumah, tempat kerja, masyarakat, hingga bagaimana ia mengadakan relasi dengan dengan orang lain. Semua itu dikemas oleh sistem kepemimpinan transformasional yang sangat ideal. Apalagi sistem ini sangat bersesuaian dengan nilai-nilai ajaran Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmini, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional. cet I.* Jogjakarta: Diva Perss
- _____. 2012. *Kiat Mengatasi Kenakalan Remaja di Sekolah*, (Yogyakarta: Buku Biru.
- Azkiyatutthahiyah, *tafsir surah Ali Imran ayat 190-191 tentang orang cardas versi Al-Qur'an*, (diakses di bincangsyariah.com pada tanggal 30 januari 2020 pukul 10:53)
- Budiman, Arief “*Standar Kebaikan Seseorang di sisi Allah*”, (diakses di muslim.or.id, pada 09 september 2020)
- Bush, Tony. 2002. *Leadership and Management Development*, London: Sage Publication Company.
- Denim, Sudarman. 2010 *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius Etika, Perilaku Motivasional, Mitos*, Bandung: Alfabeta.
- Hari Sudrajat, 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: CV Cipta Cegas Grafika.
- Hidayah, Nurul. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media.
- H.R. Bukhari : 4789, (diakses dari <https://risalahmuslim.id/> pada tanggal 9 januari 2020, pukul 13.00 WIB).
- Kementrian Agama RI. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an.
- Mulayarsana, Dedy. 2011. *Pendidikan Bermutu*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Surahman, Winarno. 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode Dan Teknik, Tarsito*, (Bandung: Rusda Karya).
- Tujuh peran utama kepala sekolah (diakses dari depdiknas.go.id.inlink, pada tanggal 19 september 2019, jam 09.43 WIB).

Iqbal Hidayatsyah Noor dan Dartim***

Umaedi, 2004. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Ditjen Dikdasmen: Depdiknas.

Umiarso dan Gojali. 2010. *Manajemen Mutu Sekolah Di Era Otonomi Pendidikan* Yogyakarta: IRCiSioD.

Undang undang no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 3 (diakses pada id.m.wikipedia.org tanggal 31 januari 2020 pukul 13:52)

Widdah, Minna El Asep Surya, Kholid Musyadad, 2012. *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan, 2014. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian)*. Depok: Rajagrafindo Persada.