



KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Zamahsari Abdul Azis¹

Achmad Patoni²

Binti Maunah³

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung^{1,2,3}

zamahsariaa1984@gmail.com

Abstract

Along with the advancement of technology today, a leader is required to be able to keep up with developments. This is needed in order to anticipate failure in providing services to the community, which in turn triggers the community to express their dissatisfaction. One option to solve these complex problems is to use a transformation leadership approach. Transformational leaders will be able to optimally manage organisational resources in order to achieve meaningful goals in accordance with predetermined targets. The purpose of this study is to explain the characteristics of transformational leadership. The results of this study indicate that transformational leadership as one of the leadership models born out of dissatisfaction/crisis of confidence in the existing leadership model by motivating followers about personal interests involving relevant educational values in the exchange process and not directly touching the substance of the desired change. Transformational leadership characteristics consist of idealised influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualised consideration. The leadership components possessed or displayed by leaders will be categorised as transformational leadership should have high charisma, create a clear vision, manage the delivery of the vision, motivate the team, individual consideration, creative and innovative, build a learning culture in the organisation, intellectual generation. Transformational Leadership in the Industrial Revolution 4. Transformational Leadership in the Industrial Revolution 4. 0, in educational institutions should develop Self-directed, Multi-sources, and Life-long learning, ICT base, motivate, and be responsive to change, adaptive, have a growth mindset, ability to manage subordinate human resources, able to improve the ability and develop the human resources of their team members well accept, encourage, and motivate the team to provide feedback on their leadership for mutual progress.

Keywords: *Leadership Characteristics, Leadership, Transformational*

Abstrak

Seiring dengan semakin majunya teknologi pada dewasa ini, seorang pemimpin dituntut harus mampu mengikuti perkembangan. Hal tersebut diperlukan dalam rangka mengantisipasi kegagalan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang selanjutnya memicu masyarakat untuk menyampaikan ketidakpuasannya. Salah satu pilihan untuk menyelesaikan masalah kompleks tersebut adalah dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasi. Pemimpin transformasional akan mampu mengelola secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan karakteristik kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai salah satu model kepemimpinan yang lahir atas ketidakpuasan/ krisis kepercayaan terhadap model kepemimpinan yang ada dengan memotivasi pengikut tentang minat-minat pribadi yang melibatkan nilai-nilai pendidikan yang relevan dalam proses pertukaran dan tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri atas *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (konsiderasi/pertimbangan individu). Komponen kepemimpinan yang dimiliki atau ditampilkan oleh pemimpin akan dapat di kategorikan kepemimpinan transformasional hendaknya memiliki karisma tinggi, membuat visi yang jelas, mengelola penyampaian visi, memotivasi tim, pertimbangan individu, kreatif dan inovatif, membangun budaya belajar di dalam organisasi, pembangkit intelektual. Kepemimpinan Transformasional dalam Revolusi Industri 4.0, pada lembaga pendidikan hendaknya mengembangkan *Self-directed, Multi-sources, and Life-long learning, ICT base*, memotivasi, dan responsif terhadap perubahan, adaptif, memiliki *growth mindset*, kemampuan dalam memajemen SDM bawahannya, mampu meningkatkan kemampuan dan mengembangkan SDM anggota timnya dengan baik menerima, mendorong, dan memotivasi tim untuk memberikan feedback terhadap kepemimpinannya demi kemajuan bersama.

Kata Kunci: Karakteristik Kepemimpinan, Kepemimpinan, Transformasional

Pendahuluan

Pada organisasi pemerintah yang sering dijumpai kegagalan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yang selanjutnya memicu masyarakat untuk menyampaikan ketidakpuasannya dengan cara-cara yang tidak elegan. Berbagai gaya kepemimpinan telah diterapkan semakin majunya perubahan pada saat ini tentu seorang pemimpin harus bisa mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat. Salah satu pilihan untuk menyelesaikan masalah kompleks tersebut adalah dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasi. hal ini dilakukan agar seorang pemimpin dapat membentuk hubungan antar anggota dapat memberi kepercayaan kepada anggota sehingga visi organisasi dapat berjalan dengan lancar. Seorang pemimpin transformasional harus mampu mengelola secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pemimpin-pemimpin sejati menggerakkan diri dan orang lain selain dirinya. Mereka mencipta keadaan, suasana dan semangat. Kita merasakan impian kita bertumbuh dan dipertajam. Pemimpin-pemimpin itu membuat potensi atau hal-hal yang terbaik dari diri kita muncul ke permukaan. Dalam bahasa yang lebih ilmiah, kita menyebutkan bahwa seorang pemimpin merumuskan visi bersama, menggerakkan orang bersamanya dan menghasilkan transformasi.¹ Istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.²

Kepemimpinan transformasional jika kita lihat dari sudut pandang Islam, ada beberapa surat dan ayat yang berkenaan dengan transformasi, yaitu perubahan dari yang tidak baik ke yang baik atau dari gelap ke yang terang. Hal ini dapat kita lihat seperti dalam surat Ibrahim ayat 1 dan 5 yang artinya: "Alif, laam raa. (ini adalah) kitab yang Kami turunkan kepadamu supaya kamu mengeluarkan manusia dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dengan izin Tuhan mereka, (yaitu) menuju jalan Tuhan yang Maha Perkasa lagi Maha Terpuji". (Q.S.Ibrahim: 1) juga ayat Artinya: dan Sesungguhnya Kami telah mengutus Musa dengan membawa ayat-ayat Kami, (dan Kami perintahkan kepadanya): "Keluarkanlah kaummu dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dan ingatkanlah mereka kepada hari-hari Allah. sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi Setiap orang penyabar dan banyak bersyukur." (Q.S. Ibrahim: 5)

¹ I Made Narsa, "Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional", dalam *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.14, No. 2. (2012), hlm. 104

² Luluk Indarti, "Dimensi - Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam", dalam *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 05, No. 01. (2017), hlm. 25.

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

Metode Penelitian

Penelitian dalam artikel ini menggunakan metode studi pustaka (library research). Penulis mengumpulkan sejumlah referensi tentang karakteristik kepemimpinan transformasional baik itu buku, jurnal, maupun dokumen peraturan pemerintah yang terkait referensi tersebut yang dikaji secara seksama untuk memperoleh penjelasan yang rinci. Mengacu pada kajian tersebut, peneliti kemudian merumuskan pandangannya mengenai karakteristik kepemimpinan transformasional.³

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Model Kepemimpinan Transformasional

Era desentralisasi dan otonomi pendidikan memberikan warna tersendiri dalam hal kepemimpinan pendidikan. Terdapat tiga model kepemimpinan yaitu, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada tugas yang diemban bawahan, dan pimpinan berperan sebagai manajer. Pengikut menerima upah atau hadiah untuk kepatuhannya terhadap keinginan pemimpin. Sedangkan pemimpin memperoleh kerjasama dari pengikutnya dengan menawarkan sesuatu sebagai imbalan dari upaya mereka.⁴

Model kedua, yaitu kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan (leadership) yang berarti setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, dan transformasional (transformational) yaitu mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Menurut Bass, kepemimpinan transformasional dalam beberapa hal merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi di antara para pemimpin, kolega, dan pengikut. Pertukaran transaksional didasarkan atas diskusi antara pemimpin dengan kolega dan pengikut tentang kepentingan, kondisi dan imbalan yang akan diterima jika memenuhi kepentingan tersebut.⁵

Sementara kepemimpinan transformasional berada pada tingkat berikutnya. Kepemimpinan transformasional melibatkan inspirasi para pengikutnya untuk berkomitmen pada visi dan sasaran organisasi, memberikan tantangan kepada mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas pengikutnya melalui pembinaan, bimbingan, dan penyediaan tantangan dan dukungan.⁶

Kepemimpinan Transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Formulasi dari teori kepemimpinan transformasional antara lain karisma, stimulasi intelektual, perhatian yang individualisasi. Seperti contoh seorang kepala sekolah menerapkan teori kepemimpinan transformasional jika dia mampu mengubah energi sumber-sumber

³ Mestika, zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008).

⁴ Roni Harsoyo, "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam", dalam *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 3 No. 2 (2022), hlm. 250

⁵ Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership, 2nd ed.*, (New Jersey: Mahwah, 2006), hlm. 4.

⁶ Ibid. hlm. 10.

daya baik manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah seperti yang dikemukakan oleh Junaidah.⁷

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir berdasarkan teori kepemimpinan yang ada dan bisa dikatakan gaya kepemimpinan mutakhir, yang hangat dibicarakan selama dua dekade ini. Walaupun gagasan awal mengenai kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James Mc Gregor Burn penerapannya dalam konteks politik, akan tetapi perkembangan selanjutnya teori kepemimpinan ini digunakan dalam konteks organisasi oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan transformasional eksis pada waktu Max Weber tahun 1947-an mengembangkan konsep kepemimpinan birokratis dan kharismatis.

Selanjutnya James Mc Gregor Burn pada tahun 1978-an memunculkan teori kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diterapkan dalam konteks politik. Baru kemudian Bernard M. Bass pada dekade tahun 1985-an menerapkan teori kepemimpinan transaksional dan transformasional ke dalam konteks organisasi. Pasca itu banyak para praktisi dan juga akademisi yang mulai menerapkan pada organisasi-organisasi nirlaba, salah satunya contohnya pada organisasi pendidikan.⁸

Akan tetapi, teori Bass memiliki perbedaan dari teori Burns. Menurut Bass, kepemimpinan transaksional dan transformasional dipandang tidak berada di sisi yang berlawanan sebagaimana yang dikatakan Burns, tetapi sebagai dua dimensi berbeda di mana seorang pemimpin dapat menjadi transaksional dan transformasional pada saat yang sama tetapi pada tingkat yang berbeda. Juga, berlawanan dengan Burns, yang berpendapat bahwa para pemimpin harus berjuang untuk kepemimpinan transformasional saja, Bass berpendapat bahwa para pemimpin dapat dan harus bersifat transaksional dan transformasional dan bahwa kombinasi dari keduanya adalah jenis yang paling sukses.⁹

Sudarwan Danim sebagaimana di kutip oleh Hanik Fauziyah mengatakan bahwa teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya.¹⁰

Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standart moral. Olga Epitropika dalam Junaidah mengemukakan 6 (enam) hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi:¹¹

1. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
2. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
3. Membangkitkan komitmen para anggota terhadap organisasi.
4. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
5. Meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
6. Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

⁷ Junaidah, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan", dalam *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 2. (2016), hlm. 25.

⁸ Bahar Agus Setiawan, dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 112.

⁹ Bass dan Riggio, *Transformational Leadership...*, hlm. 10.

¹⁰ Hanik Fauziyah, "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan", dalam *Jurnal Realita*, Volume 15, No. 1. (2017), hlm. 5.

¹¹ Junaidah "Kepemimpinan Transformasional Dalam ...", hlm. 117.

Kepemimpinan transformasional dinyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang sukses, ia harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk dengan kesadarannya membangun nilai-nilai organisasi, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh sebab itu menjadi pemimpin transformasional harus melakukan tugasnya melalui: pertama, membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya semua pihak mengembangkan dan bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas organisasi; kedua, mengembangkan komitmen berorganisasi, mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi, kesadaran bertanggung jawab, menjaga kebutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan organisasi.¹² Ada beberapa aspek kepemimpinan transformasi, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasi untuk meningkatkan motivasi dan moralitas yang tinggi.
2. Kepemimpinan transformasi berusaha untuk memotivasi dan menginspirasi orang-orang
3. Kepemimpinan transformasi mampu mendelegasikan wewenang dan lebih bertanggungjawab terhadap tugasnya
4. Kepemimpinan transformasi dapat lebih berkembangnya pemikiran visioner.
5. Kepemimpinan transformasi lebih mementingkan cara kerja kolaborasi dibandingkan dengan cara kerja hierarkis.
6. Kepemimpinan transformasi meningkatkan perkembangan dalam menghadapi situasi dan permasalahan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek dalam kepemimpinan transformasional yaitu dapat memberikan motivasi, dapat menginspirasi, mendorong para bawahan untuk mendapatkan inisiatif, dapat lebih mandiri, lebih mendorong pikiran seseorang. Kepemimpinan transformasional lebih mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau dorongan kepada semua unsur yang ada dalam struktur organisasi pendidikan agar dapat bekerja atas dasar system nilai yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga semua unsur yang terlibat akan melaksanakan semua kegiatan organisasi secara tanpa paksaan dan dapat berpartisipasi di dalam bekerja secara optimal sehingga mencapai tujuan organisasi. Potensi-potensi yang diandalkan oleh kepemimpinan transformasional dengan mengandalkan visi untuk masa depan yang dibangun berdasarkan consensus bersama antara pemimpin dan komponen-komponen dari seluruh unsur yang ada dalam organisasi pendidikan.

Oleh karena hal itu, pemimpin transformasional tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang bertugas untuk memberikan visi gerakan dan kemudian mendiseminasikan kepada anggotanya, ia justru menjadi sebagai penerang atau penerjemah dari visi bersama para anggotanya untuk mentransformasikan dalam bentuk kerja nyata yang dilakukan secara kolektif. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut dengan minat-minat pribadi, melibatkan nilai-nilai yang relevan dalam proses pertukaran dan tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki.

Akan tetapi pemimpin transformasional dalam memotivasi komponen organisasi pendidikan melakukannya menggunakan tiga medium, antara lain:¹³

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Pemimpin dengan tipe transformasional adalah pemimpin yang bisa mengubah suatu kondisi dengan kemampuannya yang jelas sehingga dapat mencapai tujuan. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menyingkirkan kepentingan yang timbul selain kepentingan organisasi dengan cara harus

¹² Setiawan, dan. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi...*, hlm. 117.

¹³ Ibid. 114.

berkomitmen, mampu memberikan motivasi dan lebih fokus terhadap perkembangan dan tujuan organisasi.

Menurut Appelo adapun indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:¹⁴

1. Mampu mempengaruhi semangat para bawahan dari sudut pandang yang berbeda sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan.
2. Mampu menjelaskan kepada bawahan mengenai visi dan misi organisasi yang dipimpinnya.
3. Mampu mengembangkan stakeholder kepada para bawahan
4. Dapat memberikan motivasi agar beramnmfaat bagi suatu organisasi

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

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional digunakan dalam lingkup lembaga pendidikan untuk melebarkan batas dan untuk meningkatkan kinerja melampaui status quo (batas minimal /standar) atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Untuk mewujudkan tatanan yang demikian terlebih lagi untuk mencapai keberhasilan mengubah status quo dalam organisasinya, maka pemimpin transformasional menerapkan atau mempraktikkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan setiap tahapan proses transformasi yang terjadi di tubuh lembaga pendidikan.¹⁵

Proses perubahan (management of change) pada organisasi ini, aspek kepemimpinan transformasional mulai mendapat perhatian orang, apalagi ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan itu, kerap kali bertentangan dengan anggapan orang bahwa perubahan tersebut justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi. Artinya kepemimpinan transformasional yang membawa perubahan adaptif dalam organisasi lebih kental nuansa “kebersamaan berdasarkan solidaritas” dibandingkan dengan kepemimpinan yang cenderung memelihara status quo dengan tingkat komponen organisasi pendidikan pembelajar yang sangat rendah.

Pada kerangka ini, kepemimpinan transformasional bertanggung jawab untuk memandu beragam aspek perubahan untuk dapat didelegasikan kepada agen perubahan yang lain, tetapi pemimpin yang dikenal sebagai pendukung utama dan sponsor dari perubahan itu perlu terus memberikan perhatian dan pengesahan yang memberikan tanda bahwa komitmen untuk melaksanakan perubahan hingga selesai. Berdasarkan hal tersebut, empat komponen perilaku kepemimpinan yang sering digunakan seperti yang diungkapkan oleh Donna Ladkin, yang menyatakan bahwa keempat unsur tersebut adalah charisma, inspiration, individualized consideration and intellectual stimulation. Ia juga menambahkan pernyataannya bahwa these four component can then be measured through the “Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)”.¹⁶

Lazimnya keempat komponen ini yang banyak dijadikan patokan sebagai item yang akan diukur untuk perilaku dan gaya kepemimpinan transformasional dalam berbagai penelitian.. Atau sering juga

¹⁴ Jurgen Appelo, *Management 3.0: Memimpin Pengembang Agile, Mengembangkan Pemimpin yang Tangkas, Lincah dan Gesit*, Terj. Ati Cahayani, (Jakarta: Indeks, 2013)., hlm. 172.

¹⁵ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik: Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm. 83.

¹⁶ Setiawan, dan. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi...*, hlm. 104.

disebut dengan dimensi kepemimpinan transformasional “the four I’s”, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.¹⁷

Bass sebagaimana Narsa, menyebutnya karisma, inspirasi, pertimbangan (consideration) individual, dan stimulasi intelektual sebagai empat karakteristik yang membentuk kepemimpinan transformasional.¹⁸

1. Idealized Influence (pengaruh ideal)

Idealized influence yaitu seorang pimpinan harus bisa mengubah para bawahan. Dan pemimpin transformasional dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. Perilaku pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung serta mampu menularkan pada pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Melalui perilaku inilah pemimpin memosisikan sebagai sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik bagi organisasinya.¹⁹ Oleh sebab itu masadepan ideal lembaga pendidikan sebenarnya sangat ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya.

Pemimpin lembaga pendidikan memiliki otoritas dan bertanggung jawab penuh sesuai jenjang manajerialnya terhadap efektifitas pengelolaan sekolah. Pemimpin memiliki peran pengambilan keputusan (decision role) yang sangat kuat dan perlu menjalankannya secara benar dan tepat sasaran, dengan peran ini dapat dipastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik. Pada hakekatnya kondisi inilah yang menjadi harapan masyarakat sebagai user output lembaga pendidikan dan sudah seharusnya menjadi paradigma berpikir pelaku institusi pendidikan. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasi)

Inspirational motivation yaitu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka memiliki kinerja yang semakin tinggi dan profesional. Perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi.²⁰

Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga

¹⁷ Idi Jahidi, "Style And Characteristics Transformational Leadership: How The Regional Head Of Cimahi, Indonesia In Mobilizing Employees In Achieving Vision?." *European Journal of Molecular & Clinical Medicine* 7.07: 2020., hlm. 310.

¹⁸ B. M. Bass, & B. J. Avolio, "Predicting Unit performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership". *Journal of Applied Psychology*. 88 (2) 1998: hlm. 207-218.

¹⁹ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik...*, hlm. 78.

²⁰ Setiawan, dan. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi...*, hlm. 162.

pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Karakter seorang pemimpin transformasional yang bisa mendorong bawahannya agar lebih kreatif dan inovatif dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Davila sebagaimana dikutip oleh Jurgen Appelo, mengemukakan bahwa dalam lingkungan kompetitif apa pun, inovasi adalah kunci untuk bertahan hidup. Ini adalah masalah hidup dan mati untuk perusahaan di seluruh dunia. Selanjutnya Highsmith juga mengatakan bahwa inovasi biasanya menawarkan tingkatan tertinggi dari penciptaan nilai dalam perusahaan. Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.²¹

Intellectual stimulation berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah. Kepemimpinan transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru dengan kreativitas didorong sebagai hal yang urgen. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.²²

4. Individual Consideration (Pertimbangan Individual)

Individualized consideration yaitu seorang pemimpin harus memahami individual para bawahannya. Seorang pemimpin harus mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Dan seorang pemimpin harus mengetahui prestasi dan perkembangan karyawannya dan harus diberi penghargaan yang diartikan seorang pemimpin harus memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan dan kinerja para bawahan. Perilaku kepemimpinan transformasional yang di mana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawan, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikutnya secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, member dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan organisasi kepada pengikutnya.²³

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

Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan. Hal

²¹ Appelo, *Management 3.0: Memimpin...*, hlm. 48.

²² Hanik Fauziyah, "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan", dalam *Jurnal Realita*, Volume 15, No. 1. (2017), hlm. 9.

²³ Setiawan, dan. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi...*, hlm. 177.

tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin bahwa ada beberapa prinsip yang dapat diikuti, yaitu:²⁴

1. Prinsip Partisipasi.
Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan atau menyusun kerja dan tujuan yang ingin dicapai.
2. Prinsip Komunikasi.
Memberikan informasi-informasi kepada bawahan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kerja dan usaha-usaha yang dilakukan dalam hal pencapaian tujuan.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.
Kerja yang akan menginspirasi bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan adanya pengakuan bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang.
Memberikan otoritas kepada bawahan untuk dapat membuat keputusan atau memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya atau sesuatu yang dapat memengaruhi hasil kerja. Pemberian delegasi wewenang ini akan membuat bawahan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.
5. Prinsip Memberikan Perhatian Timbal Balik.
Pemimpin harus dapat menaruh perhatian terhadap apa yang ingin dicapai bawahan. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, pemimpin telah berusaha menaikkan keinginan mereka untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong pemimpin dalam mencapai tujuan.

Komponen Kepemimpinan Transformasional

Komponen kepemimpinan transformasional merupakan pembahasan dari unsur-unsur perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atau yang digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya, sehingga perilaku-perilaku kepemimpinan tersebut akan dapat dikategorikan ke dalam unsur-unsur karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang idealized influence (pengaruh ideal), atau pemimpin yang inspirational motivation (motivasi inspirasi), atau pemimpin yang intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan atau pemimpin yang individualized consideration (konsiderasi/pertimbangan individu).²⁵

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

Seorang pemimpin harus mampu belajar lebih dalam lagi agar bisa menjadi seorang pemimpin yang profesional dalam mengatasi permasalahan. Ada beberapa komponen kepemimpinan dengan gaya transformatif.²⁶

1. Karisma

Seorang pemimpin harus bisa menangani masalah dan memberikan suatu motivasi kepada para bawahan sehingga pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya. Maka dari itu perlu adanya karisma di suatu organisasi.

²⁴ Veithzal Rivai, dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 412.

²⁵ Munardji, et al. "Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional di perpustakaan akademik." *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 16.2 (2020): hlm. 184-197.

²⁶ Setiawan, dan. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi...*, hlm. 189.

2. Pertimbangan individu
Seorang pemimpin dapat memecahkan suatu masalah dan mempunyai ide yang inovasi untuk pengembangan organisasi agar lebih maju.
3. Pembangkit intelektual
Seorang pemimpin yang mampu menciptakan serta menyelesaikan permasalahan yang muncul disekitan organisasi dan mengajak para bawahan agar mencari jalan keluar bersama sehingga bawahan juga memiliki ide yang inovasi selain pemimpin.

Ahli lain, juga mengungkapkan bahwa ada beberapa komponen dalam kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Membuat visi yang jelas
Semua pemimpin harus bergerak dengan visi yang jelas agar suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berkembang.
2. Mengelola penyampaian visi
Seorang pemimpin harus bisa menyampaikan dan mengelola visi agar para bawahan bisa mengerti mengenai visi suatu organisasi.
3. Memotivasi Tim
Motivasi harus disalurkan kepada seluruh bawahan agar mereka bisa meningkatkan kinerjanya dan selain itu pemimpin juga harus memiliki motivasi sendiri.
4. Kreatif dan Inovatif
Untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki sikap yang berbeda agar menimbulkan suatu inovasi dan kreatif.
5. Membangun budaya belajar di dalam organisasi
Budaya sangat penting dalam organisasi agar dapat meningkatkan kemajuan dalam organisasi sehingga kualitas dari organisasi itu baik dipandang orang dan visinya juga jelas.

Dari keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan kepemimpinan yang transformasional tentu harus ada visi dan misi yang jelas dan harus bisa membangun budaya belajar disuatu organisasi, dengan itu maka dapat meningkatkan kualitas dan kemajuan organisasi.

Pada saat ini banyak sekali pemimpin transformasi dilatih agar dapat menghadapi perubahan pada masa yang akan datang dengan cara mentransformasi paradigma dan nilai-nilai individu dalam organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan dan visi organisasi. Tugas utama pemimpin adalah dapat memberikan suatu dorongan agar lebih bersemangat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi tentu akan merupakan ciri utama dalam menjadi pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang harus melakukan perubahan dalam individu agar dapat meraih performa yang terbaik melalui berbagai cara diantaranya yaitu kharisma, pemberian stimulasi intelektual, motivasi dan perhatian kepada para bawahan sehingga dapat menimbulkan dampak baik terhadap organisasi.²⁷

Teori Gaya kepemimpinan transformasional adalah untuk mengubah para bawahan sehingga digunakan sebagai pendukung dari suatu visi yang hendak dicapai dan dapat memberikan kepercayaan kepada bawahan. Jadi, kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kegiatan yang dapat mempengaruhi perubahan para bawahan dalam sikap dan asumsi anggota organisasi agar komitmen dapat terbangun dengan misi yang akan dicapai di organisasi. Unsur-unsur perilaku yang ada pada seorang pemimpin akan dapat menentukan seseorang pemimpin itu memenuhi di kategori mana. Sebagai contoh:

²⁷ Herman , et all. "Pengaruh Iklim Organisasi danKepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru". *JurnalAdministrasi Pendidikan*. 4 (2) 2014.: hlm. 157-167.

1. Seorang pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang sangat kuat dan teguh, komitmen yang tinggi, memiliki visi yang jelas, bekerja dengan tekun, juga sebagai pekerja keras, konsisten atas segala sesuatu, mampu menunjukkan ide-ide yang penting dan besar serta mampu menularkannya pada pengikut-pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Maka seseorang pemimpin yang memiliki karakteristik perilaku kepemimpinan tersebut dapat di kategorikan sebagai pemimpin yang kepemimpinan transformasional yang ideal. Hal ini dikarenakan ia memiliki perilaku pemimpin yang ideal yang memberikan pengaruh yang besar dalam organisasinya sehingga ia mendapatkan pengaruh bagi pengikutnya dengan kepercayaan yang tinggi dan sangat di hormati dengan kharisma kepemimpinannya dengan kata lain dapat disebutkan ia menjadi suri tauladan bagi organisasinya.
2. Pemimpin yang mampu memberikan harapan terhadap prestasi pengikutnya, mampu memberikan dan mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan organisasi, serta memberikan secara terus menerus semangat ke pengikut-pengikutnya. Ia mampu menjadi sumber inspirasi bagi seluruh komponen organisasi yang dipimpinnya untuk menjadi pemimpin atas diri mereka, dapat menumbuhkan kepercayaan diri mereka dan menenangkan hati mereka. Ia mampu mengeluarkan potensi-potensi yang dimiliki oleh pengikut-pengikutnya yang selama ini tidak pernah mereka sadari ada dalam diri mereka, ia juga mampu memberikan strategi-strategi dalam menjalankan organisasi sehingga akan terus membangkitkan semangat sebagai motivasi pada diri pengikut-pengikutnya. Motivasi yang berkembang pada diri pengikut-pengikut akan memberikan kontribusi yang besar dalam perbaikan dan perubahan organisasi. Maka pemimpin yang memiliki atau menggunakan unsur perilaku ini, dapat di kategorikan sebagai kepemimpinan transformasional inspirational motivation. Demikian seterusnya, yang bahwa kategori kepemimpinan transformasional sangat tergantung dari unsur-unsur karakteristik perilaku kepemimpinan yang ada atau ditampilkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya.

Analisis Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0

Seorang pemimpin pada lembaga pendidikan di era revolusi industri 4.0 sebaiknya mengantisipasi dampak negatif dari Industri 4.0 seperti disruptive technology. Kehadiran disruptive technology ini akan membuat perubahan besar dan secara bertahap dan mematikan bisnis tradisional. Di era revolusi industri 4.0 ini juga identik dengan penggunaan teknologi yang semakin tidak terbatas. Oleh karena itu, pemimpin harus pandai memanfaatkan hal ini dan menjadikan hal ini sebagai peluang dalam dunia pendidikan. Dengan Internet of Thing yang mana kecepatan yang dikendalikan oleh internet, maka harus memanfaatkan hal itu yaitu dengan pendidikan berbasis online, mulai dari sistem pembelajarannya, sarana dan prasarananya dan penunjang lainnya. Selain itu juga terdapat big data yang mana sangat penting juga saat ini dan dapat digunakan juga untuk sistem pendidikan.²⁸ Dalam bidang pendidikan, ia juga hendaknya mampu menciptakan pembelajaran di Era disrupsi yaitu dengan Self-directed (proses pembelajaran terjadi karena kebutuhan yang dirasakan pembelajar), Multi-sources (menggunakan berbagai sumber, media, dan chanel pembelajaran), Life-long learning (pembelajaran sepanjang hayat), ICT base (pembelajaran menggunakan teknologi informasi), Motivasi, Attitude terhadap perubahan, Adaptive, Memiliki Growth mindset bukan fixed mindset. Pemimpin juga harus memiliki kemampuan dalam manajemen SDM bawahannya, mampu meningkatkan kemampuan dan mengembangkan SDM anggota timnya dengan baik. Selain itu

²⁸ J. Lee, Lapira, E., Bagheri, B., Kao, H. "Recent Advances and Trends in Predictive Manufacturing Systems in Big Data Environment". *Journal of Education*. 1 (1) 2013, hlm. 38-41.

pemimpin harus berani, mau menerima, mendorong, dan memotivasi tim untuk memberikan feedback terhadap kepemimpinannya demi kemajuan bersama.²⁹

Bagaimanapun juga tetap harus memiliki Sumber Daya Manusia yang unggul agar dapat bersaing dan menciptakan teknologi yang dapat membantu permasalahan yang ada. Selain dari sisi SDM, yang harus diperhatikan juga yaitu mengenai kebijakan mengenai pendidikan.³⁰ Pemimpin juga harus dapat mengambil resiko apabila kebijakan-kebijakan mengenai pendidikan masih belum baik, maka berani dalam memperbaharui kebijakan tersebut. Membuat kebijakan yang dapat menguntungkan semuanya dan tidak berat sebelah sehingga kebijakan yang ada dapat dijalankan dengan baik serta kebijakannya fresh atau sesuai dengan perkembangan zaman atau kebutuhan zaman dan masyarakat.³¹

Pemimpin jika memutuskan untuk beradaptasi dengan sistem Industri 4.0, maka harus juga harus memikirkan juga keberlangsungannya. Jangan sampai penerapan sistem industri digital ini hanya menjadibeban karena tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Banyak hal yang harus dipersiapkan seperti: peran para pengambil keputusan, tata kelola, manajemen risiko implementasi sistem, akses publik pada teknologi, dan faktor keamanan sistem yang diimplementasikan. Selain itu pemimpin juga harus mempersiapkan sistem pendataan yang berintegritas, menetapkan total harga/biaya kepemilikan sistem, mempersiapkan payung hukum dan mekanisme perlindungan terhadap data pribadi, menetapkan standar tingkat pelayanan, menyusun peta jalan strategis yang bersifat aplikatif dan antisipatif, serta memiliki design thinking untuk menjamin keberlangsungan industri.

Untuk lebih memantapkan revolusi insutri 4.0 dalam dunia pendidikan, perlunya pemimpin mengetahui terlebih dahulu kondisi dari masing-maisng pendidikan di negaranya agar dapat menyesuaikan dan membuat rencana-rencana ke depannya lebih baik dengan memperhatikan era revolusi 4.0 ini. Pemimpin harus merubah strategi dan model belajar yang sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman dan teknologi. Dari uraian di atas kita melihat bahwa teknologi bertransformasi demikian pula dengan dunia pendidikan. Oleh karena itu ciri pemimpin yang dibutuhkan selanjutnya adalah pemimpin yang memiliki kecepatan dalam membuat keputusan. Kemudian pemimpin yang dapat memilih dan mengembangkan potensi potensi yang ada.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional sebagai salah satu model kepemimpinan yang lahir atas ketidakpuasan /krisis kepercayaan terhadap model kepemimpinan yang ada dengan memotivasi pengikut tentang minat-minat pribadi yang melibatkan nilai-nilai pendidikan yang relevan dalam proses pertukaran dan tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Karakteristik kepemimpinan transformasional terdiri atas idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasi), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (konsiderasi/pertimbangan individu).

Komponen kepemimpinan yang dimiliki atau ditampilkan oleh pemimpin akan dapat di kategorikan kepemimpinan transformasional hendaknya memiliki karisma tinggi, membuat visi yang jelas, mengelola penyampaian visi, memotivasi tim, pertimbangan individu, kreatif dan inovatif, membangun budaya belajar di dalam organisasi, pembangkit intelektual.

²⁹ Eduardus Sepryanto Nadur, "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah Pada Konteks Pendidikan Di Indonesia". *Jurnal Penelitian*. 21(1) 2017: hlm. 48-61.

³⁰ Prim Masrokan Mutohar, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Guru." *Jurnal Kajian Teori Dan Praktek Kependidikan FIP Universitas Malang* 21.1 (2013): hlm. 240-246.

³¹ Nur Efendi, *Membangun Sekolah Efektif Dan Unggulan: Strategi Alternatif Memajukan Pendidikan*. (Tulungagung: IAIN Tulungagung Press, 2014), hlm. 77.

Kepemimpinan Transformasional dalam Revolusi Industri 4.0, pada lembaga pendidikan hendaknya mengembangkan Self-directed, Multi-sources, and Life-long learning, ICT base, memotivasi, dan responsif terhadap perubahan, adaptif, memiliki growth mindset, kemampuan dalam manajemen SDM bawahannya, mampu meningkatkan kemampuan dan mengembangkan SDM anggota timnya dengan baik menerima, mendorong, dan memotivasi tim untuk memberikan feedback terhadap kepemimpinannya demi kemajuan bersama

Daftar Rujukan

- Appelo, Jurgen. 2013. *Management 3.0: Memimpin Pengembang Agile, Mengembangkan Pemimpin yang Tangkas, Lincab dan Gesit*. Jakarta: Indeks.
- Arifin, Miftakul, dan Ainur Rosyidah. 2024. "PERAN WANITA DALAM KEPEMIMPINAN ISLAM (Sejarah Dan Prospek Masa Depan): PERAN WANITA DALAM KEPEMIMPINAN ISLAM (Sejarah Dan Prospek Masa Depan)". *JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 2 (1):61-70.
- Bass B.M., & Avolio B.J., Berson Y, Jung, D.I. 1998. "Predicting Unit performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership". *Journal of Applied Psychology*. 88 2.
- Bass, Bernard M. and Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership, 2nd ed*. New Jersey: Mahwah.
- Efendi, Nur. 2014. *Membangun Sekolah Efektif dan Unggulan: Strategi Alternatif Memajukan Pendidikan*. Tulungagung: IAIN Tulungagung Press.
- Fauziyah, Hanik. 2017. "Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan", dalam *Jurnal Realita*, Volume 15, No. 1.
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harsoyo, Roni. 2022. "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam", dalam *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 3 No. 2.
- Herman, et al. 2014 "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 4 2.
- Hikam, Moh Mambaul dan Mohamad Hasib. 2024. "PERAN OSIS DALAM MEMBANGUN KARAKTER KEPEMIMPINAN SISWA DI SMA ISLAM SUNAN GUNUNG JATI NGUNUT TULUNGAGUNG: PERAN OSIS DALAM MEMBANGUN KARAKTER KEPEMIMPINAN SISWA DI SMA ISLAM SUNAN GUNUNG JATI NGUNUT TULUNGAGUNG". *JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 2 (1):1-8.
- Idi Jahidi, 2020. "Style And Characteristics Transformational Leadership: How The Regional Head Of Cimahi, Indonesia In Mobilizing Employees In Achieving Vision?" *European Journal of Molecular & Clinical Medicine* 7.07.
- Indarti, Luluk. 2017. "Dimensi - Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam", dalam *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 05. No. 01.
- Izzatul Amalina, Agus Zaenul Fitri, dan Muhammad Fauzi Ridwan. 2024. "STRATEGI INOVATIF PENGELOLAAN PESERTA DIDIK: MEMBANGUN TARBIYAH 'AQLIYAH PADA PESERTA DIDIK DI MA DARUL FALAH SUMBERGEMPOL: STRATEGI INOVATIF PENGELOLAAN PESERTA DIDIK: MEMBANGUN TARBIYAH 'AQLIYAH PADA PESERTA DIDIK DI MA DARUL FALAH SUMBERGEMPOL". *JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 2 (1):9-15.
- J. Lee, Lapira, E., Bagheri, B., Kao, H. 2013. "Recent Advances and Trends in Predictive Manufacturing Systems in Big Data Environment" *Journal of Education*. 1 1.
- Jamhuri, M. Muhammad Nizar, dan Riyanto. 2024. "PENGARUH LEARNING AGILITY, CHANGE AGILITY, MENTAL AGILITY, DAN RESULT AGILITY PADA GURU

- MADRASAH DINIYAH: PENGARUH LEARNING AGILITY, CHANGE AGILITY, MENTAL AGILITY, DAN RESULT AGILITY PADA GURU MADRASAH DINIYAH". *JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 2 (1):42-52.
- Junaidah. 2016. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan", dalam *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 6, No 2.
- Masrukhin. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*, Kudus: Media Ilmu Press.
- Mestika, zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008).
- Munardji, et al. 2020. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Situasional Di Perpustakaan Akademik." *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi* 16.2.
- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Guru" *Jurnal Kajian Teori Dan Praktek Kependidikan FIP Universitas Malang* 21.1.
- Nadur, Eduardus Sepryanto. 2017. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah pada Konteks Pendidikan di Indonesia". *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 2. 11.
- Narsa, I Made. 2012. "Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional", dalam *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2.
- Rivai, Veithzal, dan Arviyan Arifin. 2009. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riyanto, Riyanto, dan Masithoh Kharisma. 2024. "STRATEGI PEMASARAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA SEKOLAH: STRATEGI PEMASARAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN CITRA LEMBAGA SEKOLAH". *JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 2 (1):30-41.
- Sangsongko, M. Agus, dan Agus Zaenul Fitri. 2024. "INOVASI DALAM PENDEKATAN PENDIDIKAN ISLAM DAN KURIKULUM UNTUK KARAKTER DAN ETIKA PESERTA DIDIK: INOVASI DALAM PENDEKATAN PENDIDIKAN ISLAM DAN KURIKULUM UNTUK KARAKTER DAN ETIKA PESERTA DIDIK". *JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 2 (1):53-60.
- Setiawan, Bahar Agus, dan Abd.Muhith. 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umiarso. 2018. *Kepemimpinan Transformasional Profetik: Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.