



Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 6 Tahun 2021 Halm 4186 - 4197

EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN

Research & Learning in Education

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>



Kepemimpinan Trasformasional dalam Pendidikan Islam

Lola Fadilah^{1✉}, Tasman Hamami²

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

E-mail : lolafadilah1998@gmail.com¹, tasmanhamami61@gmail.com²

Abstrak

Isu kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam selalu menarik, karena peran dan pengaruhnya yang sangat besar dalam memajukan organisasi pendidikan. Apalagi, dalam era perubahan sosial yang sangat cepat dan tuntutan mutu pendidikan yang tinggi, kepemimpinan transformatif diperlukan dalam pendidikan Islam agar pendidikan dapat beradaptasi dengan perubahan dan perbaikan secara berkelanjutan. Kajian ini mendiskusikan peran kepemimpinan transformasional dan urgensinya dalam pendidikan Islam untuk mengelaborasi bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. Penelitian ini berbasis pada studi kepustakaan dengan menggunakan data yang bersumber pada kepustakaan, baik buku dan artikel hasil-hasil penelitian sebelumnya yang mendukung fokus kajian ini. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memuat nilai-nilai dasar yang sejalan dengan ruh kepemimpinan pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dan urgensi yang tinggi untuk mendorong pendidikan Islam mampu beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi tantangan dan perubahan dan perbaikan secara berkelanjutan untuk mencapai hasil pendidikan Islam yang bermutu.

Kata Kunci: kepemimpinan, transformasional, pendidikan Islam.

Abstract

The issue of transformational leadership in Islamic education is always interesting, because of its enormous role and influence in advancing educational organizations. Moreover, in an era of rapid social change and demands for high quality education, transformative leadership is needed in Islamic education so that education can adapt to change and continuous improvement. This study discusses the role of transformational leadership and its urgency in Islamic education to elaborate on how to implement transformational leadership in Islamic education. This research is based on a literature study using data sourced from the literature, both books and articles from previous research results that support the focus of this study. The results of this study reveal that transformational leadership contains basic values that are in line with the spirit of Islamic education leadership. Transformational leadership has an important role and high urgency to encourage Islamic education to be able to adapt quickly in facing challenges and changes and continuous improvement to achieve quality Islamic education outcomes.

Keywords: leadership, transformational, Islamic education.

Copyright (c) 2021 Lola Fadilah, Tasman Hamami

✉ Corresponding author

Email : lolafadilah1998@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan pada masa sekarang ini terus-menerus menghadapi tuntutan masyarakat yang berubah dengan cepat. Kepemimpinan sering kali, bahkan selalu menjadi pembahasan yang tiada habisnya, karena keberadaanya memegang peran strategis dalam suatu organisasi. Berbagai macam isu kepemimpinan dalam berbagai bidang, baik dalam organisasi ekonomi, sosial, politik maupun pendidikan banyak mendapatkan perhatian. Banyak kajian tentang peran dan pengaruh tipe kepemimpinan dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks pendidikan tinggi, tipe kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pendidik lebih besar dari pada tipe-tipe kepemimpinan lainnya (Sadeghi & Lope Pihie, 2013).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berimplikasi pada kesuksesan dalam suatu organisasi dan faktor utamanya adalah kepemimpinan (Sahadi et al., 2020). Kemajuan dan kemunduran dari organisasi sering kali tergantung pada seorang pemimpin, karena pemimpin memiliki peran yang sangat penting, bahkan penentu jalan organisasi dalam mencapai tujuan (Sugianto, 2018). Kepemimpinan di samping memiliki peran penting dalam organisasi, juga memiliki otoritas tanggungjawab terhadap kinerja organisasi dalam proses dan usaha untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan organisasi pendidikan yang tidak sesuai justru tidak memberikan efek positif terhadap kinerja organisasi, bahkan dapat menurunkan kapasitas organisasi (Aminuddin, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peran yang besar dan menentukan organisasi yang dipimpinnya (Sugianto, 2018). Penelitian organisasi juga menunjukkan dan telah teruji bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang telah banyak dipraktikkan oleh para pemimpin organisasi berperan meningkatkan kompetensi pegawai untuk kinerja organisasi (Bin Atan & Mahmood, 2019).

Pendidikan Islam di era masyarakat modern niscaya memerlukan kehadiran dan peran kepemimpinan yang mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan paradigma baru yang memiliki pengaruh luas dalam organisasi. Dalam pendidikan Islam, penerapan kepemimpinan transformasional sangat penting karena gaya kepemimpinan berpengaruh lebih besar terhadap pemberdayaan setiap elemen organisasi daripada gaya kepemimpinan lain (Hendra, 2015). Kepemimpinan transformasional merupakan pandangan baru kepemimpinan yang kreatif dan inovatif dalam memimpin organisasi pendidikan Islam, sehingga mampu mengelola setiap perubahan dan menghadapi tantangan organisasi. Keberadaan gaya kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk mengendalikan organisasi dalam berbagai situasi agar organisasi tetap dinamis, tetapi stabil. Gaya kepemimpinan ini juga senantiasa mengawal dinamika organisasi melalui pengawasan melalui *human relation* yang baik, sehingga kebijakan organisasi terlaksana dengan baik, karena kepengawasan yang baik sangat menentukan kemajuan suatu organisasi (Syadzili, 2019).

Demikian halnya, kemajuan organisasi pendidikan Islam juga banyak dipengaruhi oleh pemimpinnya. Pemimpin mempunyai pengaruh serta tanggung jawab yang besar sesuai dengan tingkat kepemimpinannya. Pemimpin berperan dalam mengambil keputusan (*decision making*), dan dituntut untuk melaksanakannya dengan benar agar dapat menggapai tujuan secara efektif. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan menciptakan perubahan dan kemajuan pendidikan agar semakin baik. Hal inilah yang menjadi keinginan dari setiap masyarakat sebagai pemangku kepentingan dari kelembagaan pendidikan Islam dan sudah selayaknya menjadi paradigma berpikir lembaga pendidikan (Fauziyah, 2017). Pemimpin transformasional menyediakan tujuan dan visi bersama serta mengembangkan individu untuk memenuhi tujuan tersebut. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menggerakkan organisasi ketika organisasi menghadapi berbagai macam tekanan dari luar. Karena gaya kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan intelektual, inovasi, dan kreativitas dalam mengembangkan anggota organisasi (Allen et al., 2016).

Perubahan masyarakat yang demikian cepat dan banyaknya tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan Islam, kehadiran gaya kepemimpinan transformasional sangat strategis. Penelitian di atas

mengungkapkan bukti dan *argument* yang kuat tentang pengaruh peran dan pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi pendidikan. Sesuai dengan penelitian itu, Farah (2016) mengungkapkan bahwa “kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru.” Penelitian lain menegaskan tentang pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam pendidikan dengan pertimbangan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki beberapa kemampuan penting untuk mengembangkan pendidikan. Urgensi kepemimpinan transformasional dalam pendidikan karena kepemimpinan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas organisasi, meningkatkan kepuasan pelanggan, menguatkan komitmen anggota organisasi, meningkatkan kepercayaan pekerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan (Junaidah, 2016). Sejalan dengan penelitian ini, Andriani dkk. (2018) dalam penelitian mereka memperkuat bukti tentang pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan motivasi kerja guru.

Berbagai penelitian tentang kepemimpinan membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam organisasi. Secara lebih, para peneliti juga membuktikan peran dan pengaruh kepemimpinan transformasional dalam mendorong kemajuan pendidikan. Penelitian ini mendiskusikan dan mengelaborasi fungsi dan peran kepemimpinan transformasional, dan secara lebih fokus pada kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. Kajian ini memiliki signifikansi untuk menggambarkan fungsi dan peran kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*). Sumber data penelitian menggunakan bahan-bahan pustaka, baik buku maupun artikel hasil penelitian relevan dengan penelitian ini dan terseleksi. Proses penelitian meliputi menghimpun sumber data penelitian, menyeleksi sumber data, mengevaluasi sumber data penelitian, mengembangkan konsep. Selanjutnya adalah menelaah dan mendiskusikan konsep dengan kolega, serta menyusun tesis dalam bentuk *draft* artikel. Setelah *draft* artikel selesai ditulis, lengkah berikutnya adalah mendiskusikan kembali, merefleksikan dan melakukan triangulasi sumber, kemudian merevisi *draft* artikel. Pada tahap ini, peneliti melengkapi naskah menggunakan berbagai sumber. Tahap terakhir penelitian adalah *me review* dan *editing* naskah hingga menjadi naskah final.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Kepemimpinan Transformasional

Eseni kepemimpinan adalah proses dan kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain agar secara sukarela dan ikhlas ia bersikap dan bertindak sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Yudiaatmaja, 2013). Lunenburg (2012) menegaskan “*A true leader is able to influence others and modify behavior via legitimate and referent power.*” Pernyataan Lunenburg menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi agar setiap individu dalam organisasi itu melakukan tindakan sesuai tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan sikap dan cara seseorang mempengaruhi para anggota organisasi, agar mereka dengan sukarela mau berkerjasama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian lain kepemimpinan merupakan proses dan tindakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi serta mengarahkan bawahan agar mengerjakan suatu pekerjaan sebagaimana yang telah dipercayakan kepadanya (Alfiani & Fauziyah, 2020).

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan kinerja organisasi. Kepemimpinan memainkan peran dalam manajemen sumber daya manusia yakni berkaitan dengan kemampuan pemimpin mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, memberikan dorongan dan semangat pada bawahan agar bekerja dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinan merupakan unsur yang

memberikan pengaruh besar bahkan menentukan arah organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, kepemimpinan mempengaruhi seluruh proses organisasi, pengorganisasian program dan kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai, hubungan kerjasama dan kerja tim (*team work*) kompak, bahkan dapat mempengaruhi orang-orang di luar organisasi (Rofiq, 2020).

Dalam implementasinya, cara seseorang memimpin berbeda dengan orang lain, sehingga banyak ragam gaya kepemimpinan. Para peneliti kontemporer banyak tertarik pada kajian kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan trasformasional merupakan paradigma baru dalam kepemimpinan (*leadership*) yang merefleksikan suatu proses atau kegiatan untuk membentuk komitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan memotivasi para pengikut organisasi agar lebih percaya diri untuk mencapai tujuan (Sadeghi & Lope Pihie, 2013). Para penulis umumnya memandang bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai paradigma kepemimpinan yang efektif dalam upaya mengembangkan sumber daya pegawai dan mendorong mereka agar meraih prestasi kerja yang tinggi melampaui apa yang mereka harapkan sebelumnya (Andriani et al., 2018). Di samping itu, transformasional dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam berbagai situasi dan budaya, sebagaimana dikemukakan Bass & Riggio (2006), “*transformational leaders may effectively deal with environmental problems.*” Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh pada karakter bawahannya sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Potu, 2013). Fungsi kepemimpinan sesuai dengan asal kata “*to transform*” yaitu merubah suatu bentuk tertentu menjadi bentuk lain yang lebih baik. Trasformasional juga dapat diartikan sebagai “sifat-sifat yang dapat memberikan perubahan pada sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, misalkan mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil” (Qori, 2017).

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai model kepemimpinan yang memberikan peluang bagi semua warga sekolah seperti guru, siswa, pegawai, orang tua, masyarakat di lingkungan sekolah serta yang lain agar mampu bersama-sama bekerja dengan nilai luhur (*values system*) yang pada akhirnya dapat membuat semua warga sekolah memiliki peran masing-masing untuk mencapai visi sekolah (Indarti, 2017). Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya nilai-nilai “kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan.”

Adapun unsur-unsur yang membentuk kepemimpinan transformasional menurut Bass (Falah, 2016) adalah pengaruh idealis, inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Pada awalnya, Bass menyebutnya sebagai karisma, namun untuk selanjutnya ia menyebutnya sebagai pengaruh ideal untuk menggambarkan visi, dan misi yang ada secara jelas, menanamkan kebanggaan terhadap apa yang perlu dicapai, dan memperoleh rasa hormat serta kepercayaan dalam memimpin dengan menggunakan standar akhlak yang tinggi. Inspirasi yaitu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menambahkan penjelasan pada usaha dan tujuan dengan menfokuskan pada usaha, mengungkapkan tujuan yang penting dengan cara yang mudah, serta melakukan tindakan yang memotivasi. Unsur stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional berarti bahwa pemimpin yang mendemonstrasikan jenis kepemimpinan transformasional ini meminta gagasan dan pemikiran orisinal serta solusi masalah secara kreatif dari pengikut mereka, dan menggunakan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan baru. Adapun dimensi keempat adalah pertimbangan individual. Dimensi ini dapat difahami dari sikap dan perilaku seorang pemimpin yang mau memperhatikan dan mendengarkan gagasan, pendapat, bahkan keluhan bawahan serta memberikan penghargaan atas prestasi mereka (Wahyuni & Maunah, 2021).

Kepemimpinan transformasional adalah model yang digunakan untuk memberikan pengaruh pada seseorang dengan itu mereka dengan senang hati memunculkan kemampuan terbaiknya untuk mrncapai nilai (Wollah et al., 2015). Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menyerahkan sebuah isnpirasi pada semua anggotanya untuk tetap mengutamakan kepentingan kelompok dan pintar dalam memberikan pengaruh pada orang lain (Aulia & Dwiantoro, 2020). Sebagai konsekwensinya, setiap anggota diharapkan berkerja dengan kemauan serta semangat yang tinggi secara terus-menerus, sehingga mereka pun dapat

tumbuh sebagai seorang pemimpin di lingkungan sosialnya. Karena itu, tidak mengherankan jika pemimpin transformasional mampu menghasilkan pemimpin untuk generasi selanjutnya (Toha Ma'sum, 2019).

Dalam teori kepemimpinan, transformasional sering diartikan sebagai teori kepemimpinan relasional, yaitu teori yang menekankan pada penciptaan hubungan antara pemimpin dengan anggotanya. Pemimpin memberikan dukungan dan memberikan inspirasi dengan cara memfasilitasi anggota kelompok mengembangkan potensinya dan mentransformasikannya menjadi tindakan nyata untuk menyelesaikan tugas utama dan fungsi dalam kebersamaan (Setiawan, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional memfokuskan pada kemampuan anggota kelompok dan membuat setiap individu dalam organisasi untuk dapat mengembangkan potensinya, sehingga pemimpin transformasional biasanya mempunyai standar etika dan moral yang tinggi (Inayatullah et al., 2016).

Hakikat dari kepemimpinan transformasional ialah *sharing of power* yakni bekerjasama dengan semua anggota organisasi sehingga mampu melakukan perubahan. Proses perumusan perubahan sering kali menggunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana setiap anggota organisasi diberikan kebebasan untuk menyalurkan pendapatnya dengan penuh keterbukaan dalam menentukan keputusan yang akan diambil (Sahana, 2018). Karakteristik ini menegaskan bahwa esensi gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan baru dalam kepemimpinan yang mendorong kemajuan dengan mendasarkan pada agama, sistem dan budaya yang luhur sehingga dapat menghasilkan perubahan dan produktivitas pengikutnya agar mencapai visi yang ingin dicapai (Suhada, 2019).

Menurut perspektif Islam, kepemimpinan merupakan elemen yang penting dalam setiap kehidupan berorganisasi (jama'ah). Dalam terminologi Al-Qur'an, makna kepemimpinan disebut dengan "kekhilafahan atau imamah." Kepemimpinan menurut ajaran Islam adalah suatu amanah yang harus dipertanggung jawabkan. Manusia dilahirkan di atas bumi ini telah dibekali dengan sejumlah potensi, sehingga manusia memiliki kemampuan untuk menerima amanah dari Allah Swt. Pemberian amanah kekhilafahan pertama kali Allah Swt berikan kepada Nabi Adam as., sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 30, Allah Swt berfirman, "*Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."*" mereka berkata: "*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".*" Menurut Imam Al-Thabari, kata khalifah dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin mempunyai tugas untuk menempati dan memakmurkan bumi, bukan malah merusaknya. Berdasarkan hal demikian ketika memilih seorang pemimpin haruslah memiliki kriteria tersebut bukan malah sebagai perusak keadaan yang telah tertata dengan baik (Andi, 2019). Shihab (2012) dalam tafsirnya menjelaskan makna khalifah dalam ayat tersebut bahwa "kekhilafahan mengharuskan makhluk yang diserahi tugas oleh Allah itu melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk-Nya." Karena itu, "kebijakan dalam menunaikan tugas kekhilafahan yang tidak sesuai dengan kehendak Allah merupakan pelanggaran terhadap makna dan tugas kekhilafahan."

Penegasan Allah Swt tentang pemberian amanah kekhilafahan kepada manusia (Nabi Adam as) itu menunjukkan arti penting sistem kepemimpinan yang sesuai dengan kehendak Allah Swt. Berdasarkan pemahaman inilah, maka konsep kepemimpinan menurut pandangan Islam, termasuk kepemimpinan pendidikan Islam selalu bersumber pada ajaran dan nilai-nilai Al-Qur'an maupun as-sunnah. Sejalan dengan pandangan ini, maka implementasi kepemimpinan trasformasional dalam pendidikan Islam merupakan kepemimpinan yang penting karena mentransformasikan nilai-nilai yang sesuai dengan kehendak Allah Swt.

Ciri dan Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Setiap gaya kepemimpinan memiliki ciri khasnya masing-masing. Demikian halnya dengan kepemimpinan transformasional juga memiliki ciri tersendiri yang membedakannya dengan gaya kepemimpinan lainnya. Adapun ciri dari kepemimpinan transformasional menurut Mulyono dalam Indrioko (2016), adalah karismatik, inspiratif, mempunyai rangsangan intelektual, dan perimbangan individual.

Kepemimpinan transformasional menurut Bums dalam Andriani dkk. (2018) memiliki karakteristik yang membedakannya dengan gaya kepemimpinan lain. Karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi tujuan bersama antara pemimpin dan pengikutnya, menghargai keragaman motivasi dan potensi dalam organisasi, mengembangkan sistem yang berkelanjutan visi baru mengembangkan peran aktif dalam organisasi. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah transformasional, kekuatan utamanya tergantung pada kemampuannya membentuk ide, membangun visi bersama, berbagi kekuatan, mendapatkan kepercayaan dan mengalami kesuksesan (Yang, 2014).

Ciri kharismatik dalam gaya kepemimpinan transformasional adalah kompetensi seorang pemimpin untuk memberikan semangat kepada bawahan dalam menjalankan setiap tugas. Dalam hal ini bawahan mempercayai pemimpinnya karena menganggap bahwa pemimpin memiliki pemikiran yang diyakini benar. Oleh sebab itu ketika pemimpin memiliki kharisma yang besar maka akan lebih mudah memberikan pengaruh kepada bawahan sehingga bertindak sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpin. Selain itu, kepemimpinan kharismatik juga dapat memberikan semangat kepada bawahannya dalam bekerja secara maksimal hal ini dikarenakan bawahan menyukai sosok pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik inspiratif, artinya seorang pemimpin mampu menumbuhkan antusias bawahan pada kewajiban kelompok dan memperlihatkan sikap dan perilaku yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri bawahan bahwa mereka mampu menyelesaikan kewajiban dan mampu mencapai tujuan kelompok.

Kepemimpinan transformasional mempunyai rangsangan intelektual, maksudnya bahwa pemimpin berperan dalam memberikan pengaruh kepada bawahan untuk dapat memandang permasalahan dengan beragam sudut pandang. Melalui stimulus intelektual ini, pemimpin mampu mengembangkan kreativitas bawahan dan mampu menciptakan pendekatan-pendekatan baru dalam menyelesaikan setiap persoalan yang ada. Rangsangan intelektual kepada bawahan memberikan ruang pandang bagi mereka untuk memikirkan keserasian perbedaan dalam organisasi mendorong inovasi dan kreatifitas dalam menyelesaikan permasalahan serta mengembangkan potensi diri agar dapat mencapai tujuan (Kurniawati et al., 2017). Di samping itu, kepemimpinan transformasional juga memiliki karakteristik tertimbangan individual, yakni menjaga hubungan dan komunikasi secara langsung dengan bawahan. Komunikasi merupakan merupakan persoalan yang sangat penting, karena melalui komunikasi seorang pemimpin mampu mengidentifikasi bawahan dan melihat bahwa bawahan memiliki potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Karakteristik kepemimpinan transformasional merupakan modal kepemimpinan sehingga seorang pemimpin mampu menciptakan perubahan perilaku bawahan agar mereka meningkatkan kinerja untuk mencapai visi dan misi organisasi (Ritawati, 2013).

Berkaitan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional, para peneliti juga mengungkapkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional. Sebagian besar penulis mengemukakan empat faktor yang membentuk kepemimpinan transformasional, sedangkan Leithwood menyarankan enam faktor (Hay, 2006). Model dimensi pembentuk kepemimpinan trasformasional yang disepakati banyak penulis dikenal dengan konsep “4I” dan enam dimensi model Leithwood yang bersumber dari Hay dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel . Model Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Model 4I	Model Leithwood
<ol style="list-style-type: none"> Pengaruh ideal, visi karismatik dan perilaku yang menginspirasi orang lain untuk mengikuti. Motivasi inspirasional, kapasitas untuk memotivasi orang lain untuk berkomitmen pada visi. Stimulasi intelektual, mendorong inovasi dan kreativitas. Pertimbangan individual, pembinaan terhadap kebutuhan khusus pengikut. 	<ol style="list-style-type: none"> Membangun visi dan tujuan. Memberikan stimulasi intelektual. Menawarkan dukungan individual. Melambangkan praktik dan nilai profesional. Menunjukkan ekspektasi kinerja yang tinggi. Mengembangkan struktur untuk mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional model “4I” yaitu: pertama, *Idealiced influence*, yakni pemimpin memiliki beberapa ciri antara lain memiliki kharisma, menjadi teladan, berkeyakinan teguh, dan dapat mentransformasikannya kepada bawahan sebagai panutan dalam suatu organisasi. Selain itu pemimpin juga memiliki beberapa perilaku ideal antara lain: “visi yang jelas dan konkret, etos kerja tinggi, konsisten, komitmen, dan bisa menumbuhkan kesadaran bawahan terhadap peran dan fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi.” Kedua, *Inspirational motivation*, yaitu bahwa pemimpin menciptakan perubahan dengan hal-hal inspiratif, motivasi, dan membentuk pandangan bawahan sehingga mampu memiliki tujuan yang sama, berkeinginan untuk mengembangkan organisasi pada hal yang tidak terbayangkan sebelumnya. Ketiga, *Intellectual stimulation*, maksudnya adalah tindakan seorang yang dilakukan oleh seorang pemimpin mampu mendorong kesadaran pada setiap anggotanya baik berhubungan dengan permasalahan perorangan maupun kelompok. Kemampuan ini akan menumbuhkan kesadaran pada setiap anggota untuk menggapai tujuan organisasi, mendorong kemajuan organisasi, kesadaran untuk berubah dari “*status quo*” menuju kepada budaya baru organisasi dan mencari penyelesaian masalah secara bersama-sama. Keempat, *Individual consideration*, adalah perilaku pemimpin transformatisional yang selalu memperhatikan dan membina kebutuhan bawahannya (Assingkily & Mesiono, 2019).

Bass dalam Tjahyono dkk. (2018) juga mengemukakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: 1) kharisma yang ditandai dengan adanya visi dan misi yang kuat sehingga mampu menciptakan kebanggan dan rasa hormat, 2) inspirasional yang berisikan kapabilitas seorang pemimpin untuk menjadi contoh bagi setiap anggotanya, 3) pertimbangan individual dimana pemimpin memberikan personal *care* sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan stimulus intelektual yang diberikan seorang pemimpin sehingga anggotanya berani menyampaikan gagasan-gagasannya untuk kemajuan organisasi. Formulasi teori Bass tersebut mengandung tiga karakteristik kepemimpinan, yaitu “kharisma, stimulasi intelektual, dan perhatian individu.” Kharisma diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada para pengikutnya yang didasarkan pada kekuatan dorongan emosi, sehingga mereka memiliki rasa kagum dan segan dengan pemimpinnya. Dalam kepemimpinan transformasional, kharisma merupakan kekuatan yang besar. Dalam kepemimpinan kharismatik seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada orang lain dengan dasar kepercayaan dan emosi mereka agar mengidentifikasi dirinya dengan pemimpin dan bersedia mengikutinya (Indarti, 2017). Dengan ungkapan lain, pemimpin kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh bukan atas dasar kewenangannya dalam suatu organisasi, melainkan karena adanya anggapan, keyakinan dan pengakuan dari bawahannya bahwa pemimpin tersebut mempunyai kemampuan yang luar biasa.

Dalam konteks pendidikan, implementasi gaya kepemimpinan transformasional merupakan kunci kemajuan dari suatu lembaga pendidikan. Karena dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai paradigma baru, suatu lembaga pendidikan memiliki kemampuan adaptif dan kreatif sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan membangun kerjasama untuk memajukan organisasi pendidikan, sehingga penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai solusi dan terobosan baru untuk merevitalisasi dan memajukan pendidikan Islam.

Urgensi Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa prinsip dalam kepemimpinan transformasional yaitu 1) Simplifikasi, yakni anggapan bahwa kunci kesuksesan dari suatu kepemimpinan yaitu sebuah visi, dimana visi tersebut akan menjadi cerminan dan tujuan dari suatu organisasi, 2) Motivasi, yaitu setelah adanya visi maka langkah selanjutnya yaitu kemampuan untuk memperoleh komitmen dari semua anggota organisasi, 3) Fasilitasi, merupakan kemampuan secara efektif untuk dapat memberikan fasilitas pembelajaran dalam suatu organisasi baik secara kelembagaan, berkelompok, maupun secara perorangan, 4) Inovasi, adalah kecakapan yang dimiliki sehingga dapat bertanggung jawab dalam melakukan perubahan, 5) Mobilitas, yaitu memperkuat semua anggota dalam

organisasi agar secaraikhlas melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan, 6) Siap siaga, yaitu dapat menerima semua perubahan dengan berbagai pandangan-pandangan yang baru. 7) Tekad, yakni sebuah komitmen yang telah ditanamkan pada diri bahwa harus menyelesaikan semua tanggung jawab dengan baik dan tuntas (Komsiyah, 2016; Wijaya, 2005).

Kepemimpinan transformasional memiliki nilai-nilai dasar yang penting dan relevan dengan pendidikan Islam. Penelitian Mulyani (2019) mengungkapkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru dan kualitas pelayanan. Urgensi kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam sejalan dengan pertimbangan beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai-nilai dasar kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Menurut hasil penelitian Yang (2014) kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kunci untuk mendorong perkembangan sekolah. Kepemimpinan transformasional membantu sekolah memecahkan berbagai masalah dan dalam upaya perbaikan sekolah. Dalam penelitiannya, Yang memformulasikan beberapa bentuk keterampilan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, “*the transformational leadership skills of principal can be seen in forming the ideas, building shared vision, power sharing, gaining credence and experiencing success*” (p. 287).

Nampaknya banyak contoh dan bukti dalam praktik kependidikan yang membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran kunci dalam pembangunan sekolah dan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sesuai dalam meningkatkan kinerja pendidikan. Nilai-nilai dasar kepemimpinan transformasional di antaranya adalah kerja keras, disiplin waktu, bersemangat, berprestasi, dan bertanggung jawab (Sopwandin, 2019). Kepemimpinan transformasional juga mampu memberikan kesadaran pada tiap anggota organisasi untuk “menumbuhkan rasa memiliki dan rasa bertanggung jawab” (*sense of belonging and sense responsibility*) terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan ini dalam pengambilan keputusan mengedepankan kecerdasan intelektual, selalu memperhatikan kebutuhan yang diperlukan setiap anggotanya. Di samping itu, kepemimpinan transformasional memiliki keberanian mengambil keputusan dengan segala risikonya untuk perubahan dan kemajuan organisasinya. Nilai penting lain dalam kepemimpinan ini adalah kemampuan membangkitkan semangat kerja dan menciptakan kebiasaan yang baik dalam organisasi, sehingga budaya organisasi terbentuk.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam tidak hanya mempertimbangkan teori-teori kepemimpinan semata, tetapi pertimbangan yang lebih esensial adalah paradigma kepemimpinan transformasional yang sejalan dengan nafas pendidikan yang bersifat dinamis. Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam memungkinkan pendidikan memiliki kemampuan beradaptasi secara cepat dan belajar lebih banyak dari pengalaman masa lampau maupun belajar kepada organisasi lain.

Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam

Tidak bisa dipungkiri bahwa kepemimpinan transformasional memegang peran kunci dalam pengembangan pendidikan Islam. Dalam pengembangan pendidikan Islam, model kepemimpinan transformasional diyakini lebih baik untuk diterapkan dalam pendidikan Islam dengan berbagai alasan. Pertama, kepemimpinan transformasional memberikan semangat kerja, juga dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh anggotanya. Kedua, kepemimpinan transformasional bukan hanya memenuhi keperluan setiap anggotanya, tetapi juga mampu memperkokoh sifat tanggung jawab setiap anggotanya. Ketiga, kepemimpinan transformasional memberikan semangat kepada setiap anggotanya untuk mampu menjadi pemimpin atas pekerjaannya (Kholiq, 2017).

Jung dkk (2003) mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kemampuan inovasi organisasi. Dalam penelitian tersebut mereka menyimpulkan bahwa “*the findings support a direct and positive link between a style of leadership that has been labeled as ‘transformational’ and organizational innovation. They also indicate that transformational leadership has significant and positive relations with*

both empowerment and an innovation-supporting organizational climate” (pp. 525–544). Sejalan dengan penelitian ini, Anderson (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memegang peran kunci dalam perbaikan sekolah yang dibuktikan dengan inisiatif kepala sekolah untuk membangun visi bersama. Dia menjelaskan, “*the transformational leadership exhibited by principals plays a key role in school improvement initiatives and is evident when principals engage in building a shared vision.*”

Kepemimpinan transformasional sangat mendukung dalam peningkatan kualitas suatu lembaga pendidikan. Pemikiran yang terus berkembang membuat suatu lembaga pendidikan membutuhkan sosok pemimpin yang arif dan bijaksana sehingga mampu menumbuhkan kinerja setiap anggotanya. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu solusi yang dapat menciptakan generasi yang unggul untuk membantu dalam kemajuan suatu bangsa. Penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam merupakan alternatif untuk mendorong perkembangan pendidikan Islam maju lebih cepat. Nilai-nilai dasar dalam kepemimpinan transformasional dipandang sejalan dengan pendidikan Islam yang menekankan ajaran dan nilai-nilai agama yang bersumber pada Al-Qur'an dan sunnah Nabi. Karena itu, pendidikan Islam memiliki ruh profetik. Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam memiliki arti penting karena adanya kesamaan nilai dengan prinsip pendidikan Islam. Arifin & Maunah (2020) mengidentifikasi nilai-nilai kepemimpinan profetik dan menunjukkan adanya kesamaan antara nilai kepemimpinan transformasional dengan nilai kepemimpinan profetik. Karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam harus dikembangkan atas dasar nilai-nilai kepemimpinan profetik.

KESIMPULAN

Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi pendidikan berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi tersebut. Pimpinan lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi dalam menggerakkan sumber-sumber organisasi pendidikan, tetapi juga melakukan adaptasi dengan perubahan dan sekaligus mengarahkan perubahan menuju tercapainya tujuan. Tuntutan perubahan dan adaptasi dalam organisasi pendidikan memerlukan model gaya kepemimpinan transformasional. Pendidikan Islam memerlukan gaya kepemimpin transformasional yang visioner, menginspirasi, mampu beradaptasi dengan cepat, berfikir terbuka, dan progresif sehingga pendidikan Islam mampu melakukan perubahan dan perbaikan secara berkelanjutan. Cara ini sangat penting dan dapat mengantarkan pendidikan Islam membangun visi baru yang berhubungan dengan masa yang akan datang. Kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional mampu menciptakan keefektifan dalam pengelolaan suatu lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiani, M. M., & Fauziyah, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Islamika*, 2, 1–19.
- Allen, G. P., Mark Moore, W., Moser, L. R., Neill, K. K., Sambamoorthi, U., & Bell, H. S. (2016). The Role Of Servant Leadership And Transformational Leadership In Academic Pharmacy. *American Journal Of Pharmaceutical Education*, 80(7), 1–7. [Https://Doi.Org/10.5688/Ajpe807113](https://doi.org/10.5688/AJPE807113)
- Aminuddin, M. Y. (2017). Model Kepemimpinan Transformatif (Kajian Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam). *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 14–33.
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership In Education: A Review Of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1–13.
- andi, A. (2019). Kepemimpinan Perspektif Alquran; Interpretasi Semiotik Qs. Al-Baqarah (2): 30-34. *Jurnal At-Tibyan: Jurnal Ilmu Alquran Dan Tafsir*, 4(1), 45–60. [Https://Doi.Org/10.32505/Tibyan.V4i1.883](https://doi.org/10.32505/tibyan.V4i1.883)

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific And Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Arifin, Z., & Maunah, B. (2020). Efforts To Build A Culture Of Transformational Leadership In Islamic Education Institutions. *Indonesian Journal Of Islamic Education Studies (Ijies)*, 3(2), 127–140. <Https://Doi.Org/10.33367/Ijies.V3i2.1204>
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147–168. <Https://Doi.Org/10.14421/Manageria.2019.41-09>
- Aulia, F. R., & Dwiantoro, L. (2020). Literature Review: Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Persepsi Perawat Terhadap Handover. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 178–183. <Https://Doi.Org/10.14710/Jmki.8.3.2020.178-183>
- Bass, B. ., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership - Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio - Google Books. In *Psychology Press*.
- Bin Atan, J., & Mahmood, N. H. N. (2019). The Role Of Transformational Leadership Style In Enhancing Employees' Competency For Organization Performance. *Management Science Letters*, 9(13), 2191–2200. <Https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.7.033>
- Falah, M. S. (2016). Membudayakan Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam. *Menara Tebuireng*, 11(02), 133–147.
- Farah, A. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Al-Islam 1 Surakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 2(1), 1–14.
- Fauziyah, H. (2017). Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan. *Realita: Jurnal Penelitian Dan Kebudayaan Islam*, 15(1), 1–15.
- Hay, I. (2006). Transformational Leadership: Characteristics And Criticisms. *E-Journal Of Organizational Learning And Leadership*, 5(2).
- Hendra, U. Dan. (2015). Konsep Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Institusi Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah*, 10(2), 1–94.
- Inayatillah, S., Abdurakhman, O., & Aliyyah, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda Dan Ma Fathan Mubina The Effect Of Transformational Leadership Principal On The Teacher Performance At Ma Miftahul Huda And Ma Fathan Mubina. *Tadbir Muwahhid*, 5(1), 23–31.
- Indarti, L. (2017). Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 21–36. <Https://Doi.Org/10.21274/Taalum.2017.5.1.21-36>
- Indrioko, E. (2016). Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Derasnya Perubahan. *An-Nuha*, 3(1).
- Junaidah. (2016). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan. *Al-Idarah*, 6(2), 100–118.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The Role Of Transformational Leadership In Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses And Some Preliminary Findings. *Leadership Quarterly*, 14, 525–544. [Https://Doi.Org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](Https://Doi.Org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kholid, A. (2017). Model Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 17(1), 34–52. <Https://Doi.Org/10.32699/Mq.V17i1.922>
- Komsiyah, I. (2016). Kepemimpinan Transformatif Perkembangan Dan Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 293–316. <Https://Doi.Org/10.21274/Taalum.2016.4.02.293-316>
- Kurniawati, S., Sukmawati, & Chiar, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*

Khatulistiwa, 6(2), 1–12.

Lunenburg, F. C. (2012). Power And Leadership: An Influence Process. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 15(1), 1–9.

Mulyani, S. (2019). Relationship Of Transformational Leadership Of School Princile And Teacher Discipline With The Quality Of Education Services. *Jkp / Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 200–217. <Https://Doi.Org/10.22236/Jkpuhamka.V2i1.3815>

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V1i4.2894>

Qori, H. I. L. A. (2017). Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional. *Analisa*, 1(2), 70–77.

Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Die: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1). <Https://Doi.Org/10.30996/Die.V9i1.206>

Rofiq, M. N. (2020). Pengembangan Potensi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *Falasifa*, 11, 201–213.

Sadeghi, A., & Lope Pihie, Z. (2013). The Role Of Transformational Leadership Style In Enhancing Lecturers' Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Social Science*, 4(8), 264–271.

Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513–524.

Sahana, N. (2018). Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(1), 77. <Https://Doi.Org/10.30984/Jii.V12i1.891>

Setiawan, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional. *At-Ta'lim Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 1–25.

Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an, Volume 1* (Cetakan V). Lentera Hati.

Sopwandin, I. (2019). Paradigma Baru Kepemimpinan Madrasah. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 9(2), 149–158.

Sugianto, M. (2018). Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di Man 2 Probolinggo. *At- Ta'lim : Jurnal Pendidikan*, 4(2), 160–175. <Https://Doi.Org/10.36835/Attalim.V4i2.60>

Suhada, M. M. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Madureso Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen. *Urnal Ar-Riqlih Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 4(2), 5–24.

Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55–81. <Https://Doi.Org/10.33650/Al-Tanzim.V3i1.498>

Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 217. <Https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V11i2.2771>

Toha Ma'sum. (2019). Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 89–105.

Wahyuni, F., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162.

Wijaya, M. (2005). Kepemimpinan Transformasional Di Sekolah Dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(5), 118–127.

- Wollah, D. C., Transformasional, A. S. S. K., Transformasional, K., Transaksional, K., Wollah, D. C., Kerja, P., Milenia, B. P. R., Bpr, K., Sedangkan, M., & Transformasional, K. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bpr Millenia Manado. *Emba*, 3(4), 169–177.
- Yang, Y. (2014). Principals' Transformational Leadership In School Improvement. *International Journal Of Educational Management*, 28(3), 279–288. <Https://Doi.Org/10.1108/Ijem-04-2013-0063>
- Yudiaatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep; Teori Dan Karakternya. *Media Komunikasi*, 12(2), 29–38. <Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.23887/Mkfis.V12i2.1681>