

TAHAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Nur Arifah

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang
nurarifah@iaibafa.ac.id

Zainur Arifin

Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang
zainurarifin@iaibafa.ac.id

Abstract: In a human life, of course, will not be separated from his responsibilities with fellow human beings and to God. According to the view of Islam, humans have a duty in the world to organize, manage and lead as caliph fi al-ardl. Transformational leadership is a form of leadership with the aim of changing the organization for the better, either changing oneself, others, teams or groups, in other words transformational leadership will be able to lead oneself, lead others, lead teams and lead groups/organizations. Thus, the leader is able to provide a performance boost for the organization beyond what is expected, with a form of transformational leadership that will certainly have an impact on the organization going forward, becoming a better and more advanced organization.

Keyword: Transformasional, leadership, Transformational leadership.

PENDAHULUAN

Jabatan seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat berpengaruh. Seandainya dalam sebuah organisasi tidak terdapat seorang pemimpin, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut tidak mungkin akan mengalami perkembangan atau kemajuan dengan baik. Bergembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas pemimpinnya dalam menjalankan fungsinya si sebuah organisasi. Seorang pemimpin dianggap pantas dan mampu dalam menjalankan kewajibannya secara efektif apabila ia memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan mengatur seluruh komponen yang ada dalam organisasinya. Sebaliknya, organisasi akan berada pada situasi terhambat kesuksesannya serta kinerja anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya akan menjadi lemah apabila pemimpin hanya berperan menjadi sosok yang tidak baik dan tidak mempunyai kemampuan memimpin organisasinya menuju perkembangan yang lebih baik. Baik atau tidaknya kinerja dari anggota sebuah organisasi dapat menjadi penyebab atas kehancuran organisasi dan mampu menghambat perkembangan organisasi tersebut menuju arah yang lebih baik untuk mampu bersaing dalam perkembangan pendidikan pada era modern saat ini.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, pemimpin mempunyai peran yang sangat vital. Pemimpin yang eksis dan mempunyai kontribusi besar terhadap perkembangan lembaga kea rah yang lebih baik akan membawa masa depan yang cerah bagi lembaga tersebut.

Kepemimpinan transformasional tentu dapat untuk mengubah lingkungan, memotivasi dan mengoptimalkan kinerja kerja anggota serta menjunjung tinggi nilai-nilai untuk mencapai tujuan. Pemimpin dapat membangunkan kesadaran setiap anggota betapa pentingnya nilai kerja dan usaha, serta meningkatkan kepercayaan kepada pengikutnya dengan cara memberikan teladan dan nilai-nilai luhur yang selalu dijalankan. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ إِنَّتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonlah ampunan untuk mereka, dan musyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu.

Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”¹

Penggalan ayat tersebut memuat arti kepemimpinan transformasional Rasulullah saw. Kemudian tidak hanya teladan dalam satu aspek saja, melainkan seluruh kehidupan Rasulullah saw, adalah teladan bagi kita.

Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja di Madrasah, yang berperan dalam hal ini adalah seorang kepala madrasah. Maka, dengan tujuan terwujudnya perubahan yang efektif dalam organisasi, sangatlah diperlukan penerapan model kepemimpinan yang transformasional. Untuk mengimplementasi, seorang kepala madrasah seharusnya mempunyai cara-cara yang transformasional dalam mendorong tumbuhnya perilaku individu ke arah perubahan yang diharapkan. Oleh karenanya, seorang kepala madrasah dapat melakukan langkah-langkah yang strategis.²

PEMBAHASAN

Pengertian Tahapan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan KBBI, tahap merupakan suatu bagian dalam perkembangan atau pertumbuhan; bagian yang ada awal dan akhirnya; bagian dari urutan baik menegak atau menyamping tingkat; jenjang. Sedangkan tahapan adalah tingkatan atau jenjang suatu proses yang ingin diraih.³

Sedangkan kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah sebuah model seorang pemimpin yang lebih mengutamakan keberanian dalam memberikan kesempatan dan mendorong setiap warga di Madrasah agar bersedia tanpa memiliki paksaan, serta ikut berperan aktif untuk mencapai tujuan lembaga.⁴ Kepemimpinan transformasional adalah perubahan dari gaya pemimpin yang kharismatik. Makna lain dari hal tersebut adalah tidak semua pemimpin yang kharismatik merupakan pemimpin yang transformasional, namun semua pemimpin yang transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik. Pemimpin yang transformasional memiliki sifat kharismatik dikarenakan mampu

¹ Al-Qur'an, 3:159.

² Chaerul Rofik, Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah, *Jurnal Penelitian Agama*, Vol. 20, No. 2, 2019, 214.

³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 768.

⁴ Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 53.

membangun sebuah ikatan emosional yang kuat dengan masyarakat demi mencapai tujuan lembaga.⁵

Ciri-ciri seorang pemimpin yang transformasional adalah ia memiliki sifat teladan baik ucapan maupun perilaku yang dapat dicontoh oleh anggotanya, menginspirasi anggotanya untuk menggunakan cara-cara baru dalam mengerjakan tugas, memberikan penilaian terhadap ide-ide baru, memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh anggotanya sehingga mampu berkembang dan maju dalam karirnya, serta mampu memberi motivasi supaya melakukan pekerjaan dengan lebih baik demi mewujudkan cita-cita bersama.⁶ Kepemimpinan berkaitan dengan fungsinya memiliki tujuan untuk mewujudkan dalam membentuk suatu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran sebagai pembeda dan mengontrol perilaku organisasi. Sedangkan pemimpin sebagai penentu budaya organisasi melalui pengawasan, memberikan arahan anggota organisasi, alokasi imbalan, serta penyeleksi peserta dan juga pemberhentian anggota organisasi.

Hubungan budaya organisasi dengan efektivitas organisasi memiliki pengaruh yang signifikan menurut beberapa para ahli. Budaya organisasi menurut O'Reilly yakni merupakan system control yang memberikan dampak mengenai bagaimana seharusnya pelaku organisasi dapat memberikan efektivitas terhadap organisasinya.⁷

Kepemimpinan transformasional dapat menentukan kebutuhan untuk berubah, menciptakan visi dan misi, memberikan gagasan kepada para anggotanya, memperhatikan untuk jangka panjang, merubah organisasi untuk menampung visi baru, mengarahkan anggota untuk bertanggung jawab lebih terhadap perkembangan dirinya atau orang lain. Dengan hubungan anggota menjadi pemimpin dan pemimpin menjadi pelaku akhirnya dapat mengubah organisasi. Pemimpin yang transformasional mampu memberi keputusan demokratis, mampu memberikan perubahan dengan integritas dan keterampilan, mampu mengubah dan menyegarkan organisasi. Pemimpin transformasional memberikan rangsangan intelektual dan motivasi inspiratif saat bekerja dengan guru, karyawan dan siswa. Mereka memberi dorongan, perhatian, dorongan sehingga warga madrasah dapat bekerja sebaik mungkin. Pemimpin transformasional selalu di tengah-tengah kegiatan pembelajaran.

⁵ Hj. Tati Nurhayati, Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja, *Jurnal Edukatos*, Vol. I No. 2, 2012.

⁶ Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2012), 130.

⁷ Charles O'Reilly, *Corporation Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organization*. *California Management Review*. Vol. 31. No. 4. H. 9-25.

Kepemimpinan transformasioanal diartikan sebagai kepemimpinan yang mampu memberikan arah perubahan terhadap suatu organisasi (lawan dari gaya kepemimpinan yang dirancang agar mempertahankan status *quo*). Gaya kepemimpinan ini akan mampu mengarahkan kepada kinerja yang superior terhadap organisasi yang menghadapi rancangan perubahan dan pembaharuan. Pemimpin yang ingin mentransformasikan anggota organisasinya dapat melakukan empat cara berikut:⁸

Pertama: *Idealized influence*. Pemimpin memberikan teladan contoh dalam berperilaku sebagai *role model* daripada komitmen, perilaku maupun untuk anggotanya. Pemimpin tidak menyalahkan kekuasaannya bagi kepentingan pribadi, mau menanggung resiko bersama-sama, memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan para anggotanya, memberikan misi dan *sense of mission* serta menanamkan rasa bangga kepada para anggotanya. Melalui hal ini, anggota organisasi akan memberikan *respect*, kagum, dan kepercayaan kepada pemimpinnya, sehingga mereka akan memiliki keinginan untuk melakukan hal yang telah mereka teladani dari sang pemimpin. Hal ini akan memberi manfaat yang besar bagi rancangan perubahan, khususnya yang bersifat fundamental dan radikal.

Kedua: *Inspirational motivation*. Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi bagi anggotanya dengan cara memberikan gambaran ekspektasi tinggi secara jelas, dengan berbagai simbol-simbol sebagai upaya memfokuskan dan mengekspresikan tujuan penting melalui berbagai cara yang sederhana.

Ketiga: *Intellectual stimulation*. Pemimpin tranformasional berusaha untuk mewujudkan atmosfer yang kondusif untuk perkembangan kreatifitas dan inovasi para anggotanya. Pertukaran fikiran dan perbedaan pendapat akan mewarnai jalannya organisasi dan akan menjadi hal yang lumrah terjadi nantinya. Pemimpin dituntut mendorong para anggotanya dalam mewujudkan berbagai ide baru dan solusi yang kreatif terhadap masalah-masalah yang tengah dihadapi oleh organisasi. Oleh karenanya, para anggota harus berpartisipasi dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi terhadap masalah tersebut.

Keempat: *Individualized consideration*. Pemimpin memberi pelayanan khusus kepada para anggota agar berkembang hingga berprestasi, dengan memposisikan diri sebagai seorang *coach* (pelatih) atau *mentor* (penasehat).

⁸ Bass, B. M dan B. J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, (Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 1994), 536.

Melalui interaksi setiap individu ini, diharapkan prestasi para anggota akan dapat dimaksimalkan.

Dampak perilaku kepemimpinan transformasional dapat memberikan rangsangan pengaruh untuk tenaga pendidik berupa; memberikan contoh perilaku inovatif, memberikan pemikiran yang intelektual, mengajak tenaga pendidik dan karyawan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, mengarahkan visi dan misi, memberikan konsultasi, memberikan umpan balik yang positif dan memberikan hadiah (*rewards*).

Tahapan Kepemimpinan Transformasional

Sesuai dengan ketetapanannya, manusia sebagai makhluk individu atau makhluk sosial tak akan terlepas dari kewajibannya terhadap sesamanya maupun Tuhannya. Berdasarkan pandangan Islam manusia memiliki tugas di dunia sebagai seorang pengatur, pengelola atau pemimpin dengan sebutan *khalifah fill 'ardh*.⁹ Manusia dalam kehidupan sekarang memiliki peran sebagai seorang pemimpin baik bagi diri sendiri, keluarga, organisasi, bahkan pemimpin untuk negaranya. Hal ini sebagaimana hadits Rasulullah SAW:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ قَالَ: أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلَّا مِمَّا
الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَّةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَعَبْدُ
الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ
رَعِيَّتِهِ.

Dari Ibnu 'Umar, bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Ketahuilah bahwa setiap orang dari kalian merupakan seorang pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya, penguasa yang memimpin rakyat akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya, setiap kepala keluarga merupakan pemimpin bagi anggota keluarganya dan ia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, dan isteri merupakan pemimpin bagi keluarga di rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggung jawaban terhadap mereka, dan budak seseorang juga merupakan pemimpin terhadap harta milik

⁹ Prabowo Adi Widayat, Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Indonesia, *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, Vol 19. No. 01 (2014), 19.

tuannya dan akan dimintai pertanggung jawaban terhadap hal tersebut, ketahuilah, setiap dari kalian adalah bertanggung jawab atas apa yang dipimpin olehnya.”¹⁰

Hadits tersebut menunjukkan bahwasannya setiap manusia bisa menjadi seorang pemimpin baik bagi diri sendiri, keluarga, komunitas masyarakat maupun bahkan pimpinan negara. Akan tetapi setiap pemimpin ketika hari akhir akan diminta pertanggungjawaban, apakah ia telah melaksanakan kewajibannya dan melalaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun tahapan kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

a) Memimpin diri sendiri

Terkait kepribadian sosok seorang pemimpin adalah yang mampu mendapat kepercayaan dari anggotanya untuk memimpin sebuah organisasi, serta dinilai memiliki kemampuan dan keterampilan melebihi yang lain. Peran dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangatlah menentukan hasil akhir dari perjalanan organisasi. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengatur semua aktivitas organisasi menjadi bermakna, untuk mengubah sebuah kebiasaan anggota menjadi lebih baik tentu tidak mudah, namun hal-hal tersebut akan memberikan pemahaman kepada anggotanya terkait yang sedang mereka lakukan.¹¹

b) Memimpin orang lain

Hakikat pemimpin yang transformasional adalah *Sharing of Power* yang mengikut sertakan anggotanya bersama-sama dalam menjalankan perubahan. Dengan mengimplementasikan praktek manajerial, pemimpin akan mampu dalam memberdayakan anggotanya, dengan istilah lain pemimpin secara signifikan akan mampu menguatkan keyakinan anggota terhadap potensi mereka masing-masing. Melalui *Sense of Self-Efficacy* yang lebih kuat, anggota akan lebih berani untuk mengerjakan dan berpeluang besar memiliki keberhasilan dalam melakukan berbagai suatu hal yang menantang. Seorang pemimpin yang transformasional akan memberikan teladan sebagai seorang panutan bagi para anggotanya, dapat mendorong anggota agar berperilaku inovatif, kreatif, dan mampu menyelesaikan berbagai masalah menggunakan pendekatan-pendekatan yang belum pernah digunakan. Selain itu, seorang pemimpin yang

¹⁰ Al-Bukhari, *Shabih al-Bukhari*, Juz. 3, (Beirut Libanon: Dar al-Fikr, 1410 H/1990 M), 273.

¹¹ Mastuki HS, dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), 24.

transformasional juga memiliki rasa kepedulian terhadap setiap masalah yang dihadapi oleh para anggotanya serta akan selalu memberi motivasi lebih dalam peningkatan kinerja anggota.

c) Memimpin tim

Dalam kepemimpinan transformatif terdapat keyakinan nilai-nilai bersama. Keyakinan dan nilai tersebut merupakan bentuk visi yang dipegang erat dan memiliki fungsi sebagai pedoman dalam mengerjakan program yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam sudut pandang ini, apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin bukan semata dikarenakan berharap suatu imbalan, namun karena suatu nilai kebersamaan. Hal ini sebagai tujuan dari pemimpin transformatif dalam menjunjung tinggi rasa solidaritas.

Kemudian pimpinan juga menanggapi kepentingan-kepentingan pribadi para anggota selama kepentingan tersebut sepadan dengan nilai kerja yang telah dilakukan dengan harapan untuk meningkatkan etos kerja.¹²

d) Memimpin kelompok

Seorang pemimpin yang transformatif memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi dalam rangka mendapatkan dukungan, penerimaan, komitmen, dan keikutsertaan anggota dalam melakukan perubahan organisasi melalui perilaku-perilaku kharisma, pemaknaan visi dan memberikan perhatian secara individual. Karena untuk memimpin kelompok, pemimpin harus menumbuhkan rasa komitmen anggota organisasi terhadap perubahan dengan menerapkan model kepemimpinan yang transformatif.

Tahapan Kepemimpinan Transformatif Perspektif Islam

Disini, penulis menceritakan perjalanan Nabi Muhammad Saw berdasarkan gaya kepemimpinan transformatif yaitu dapat kita lihat kepribadian beliau sesuai dengan yang dijelaskan dalam Al-Qur'an yakni, sesungguhnya beliau merupakan pribadi yang berbudi pekerti luhur yang dapat dijadikan sebagai contoh orang lain (bawahannya), firman Allah:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ

*"Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung."*¹³

Kesabaran Nabi Muhammad dalam berdakwahnya menghadapi banyaknya pertentangan dari pembesar suku Quraisy Makkah.

¹² S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi*, terj. Hadyana Pujaatmaka, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), 96.

¹³ Al-Qur'an, 68: 4

Pertentangan-pertentangan dari pembesar suku Quraisy selalu mencoba untuk menghalangi dakwah Nabi Muhammad Saw. Beliau bersabar tanpa ada balasan sedikitpun bahkan beliau memberikan kesadaran bahwa yang dilakukannya adalah merupakan suatu akhlaq yang tercela.

Keadaan keluarga atau rumah tangga, fase semasa hidup Rasulullah terjadi dalam 2 fase yang berbeda atau periode, yaitu periode Makkah dan periode Madinah. Menurut ilmuwan sejarah, dalam tugas kenabian dan kerasulannya, ketika di Makkah menjalani kehidupan kurang lebih 10 tahun sedangkan di Madinah lebih dari 13 tahun. Dari kedua periode tersebut, tentu dapat dipastikan bahwa kehidupan rumah tangga Rasulullah lebih lama di Madinah dan lebih banyak rumah tangga yang beliau bangun.¹⁴

Di Makkah Rasulullah hanya membangun rumah tangga dengan sayyidah Khadijah istri pertamanya, sedangkan dengan sayyidah Aisyah, walaupun pernikahan dilakukan oleh Nabi di Makkah akan tetapi menjalani kehidupan berumah tangga berlangsung ketika berada di Madinah. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya beliau menjalani kehidupan rumah tangga berlangsung selama di Madinah sedangkan di Makkah beliau menjalani rumah tangga dengan sayyidah Khadijah saja, maka di Madinah Rasulullah berumah tangga dengan Sayyidah Aisyah, Sayyidah Saudah, Sayyidah Khafsoh, Sayyidah Zainab binti Khuzaimah, Sayyidah Ummu Salamah, Sayyidah Zainab binti Jahsyin, Sayyidah Juwairiyah, Sayyidah Roihanah, Sayyidah Ummu Habibah, Sayyidah Shofiyah dan Sayyidah Maimunah.¹⁵

Berdasarkan sejarah suasana keadaan rumah tangga Rasulullah berjalan sangat harmonis, akan tetapi tidak dapat dipungkiri dengan adanya problem-problem tertentu yang menghiasi roda kehidupan rumah tangga beliau antara lain; kecemburuan, rasa ingin untuk merasakan kehidupan mewah dan tidak hanya kebahagiaan yang dilalui ada juga kekurangan selalu menghiasi kehidupan rumah tangga beliau. Suatu ketika pernah keluarga beliau tidak makan beberapa hari kedepan karena simpanan bahan makanan telah habis sehingga terkadang membekas di wajahnya. Akan tetapi Nabi Muhammad dengan pembawaan yang lemah lembut baik ucapan maupun perbuatan, dalam membina para istrinya agar berkehidupan sederhana dan bersabar seperti halnya yang telah difirmankan oleh Allah:

¹⁴ Hartati, *Nilai-Nilai Edukatif dalam Rumah Tangga Rasulullah Saw*, (Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Madya Parepare, 1998), 27-28.

¹⁵ *Ibid*, 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjagaannya malaikat-malaikat yang kasar dan keras yang tidak pernah durbaka kepada Allah Swt terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”¹⁶

Dari penggalan ayat Al-Qur'an tersebut bentuk suatu tanggung jawab seorang kepala keluarga dalam membina istri dan anak-anaknya. Begitu juga diantara sifat yang wajib dimiliki oleh pemimpin dalam gaya kepemimpinan transformasional yakni sifat tanggung jawab dalam membawa suatu lembaganya untuk merealisasikan rancangan tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan di awal.

Dalam kehidupan sehari-hari Nabi Muhammad Saw tidak dapat dipungkiri untuk berkumpul secara langsung dengan masyarakat Arab, tidak lain dengan masyarakat non-muslim baik dalam memposisikan diri sebagai Rasul, Rasul, pemimpin komunitas masyarakat maupun sebagai seorang kepala negara. Kehidupan tersebut memang tidak mungkin bisa untuk dihindari apalagi dengan status sebagai seorang pemimpin. Berdasarkan teori dari Ibnu Khaldun, bahwasannya manusia merupakan makhluk yang secara hakikatnya mengharuskan hidup bermasyarakat karena tidak mungkin manusia bisa bertahan hidup kecuali terpenuhi beberapa kebutuhannya atau saling membutuhkan sama lain.¹⁷

Sebagaimana manusia pada umumnya dan salah satu bagian dari penduduk masyarakat Arab, semasa hidup Nabi Muhammad selalu melakukan interaksi dengan mereka. Jadi secara sosiologis peristiwa ini tidak menutup kemungkinan dan tidak dapat untuk dipungkiri apabila budaya masyarakat Arab sedikit banyak mempengaruhi dan menghiasi sebagian besar semasa hidup beliau. Peran pemimpin dalam organisasi mempunyai dampak yang sangat besar, sebagai contoh setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin akan berdampak besar terhadap penentuan nilai rancangan strategik organisasi. Sebaliknya, seorang yang tidak menjadi pemimpin atau berkedudukan tinggi dalam sebuah organisasi, keputusan yang diambil lebih mengarah kepada hal-hal yang kurang inovatif atau hanya yang bersifat operasional saja, sehingga

¹⁶ Al-Qur'an, 66:6.

¹⁷ Lihat Ibn Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), 33.

respon yang didapatkan kurang baik. Keputusan seorang pemimpin yang berkedudukan tinggi dalam organisasi akan sesuai dengan kategori strategik, teknis, operasional, dan cakap. Sehingga semuanya berpengaruh terhadap penentuan arah yang hendak ditentukan oleh pemimpin, apakah ke arah perkembangan positif atau ke arah negatif.

Dalam redaksi hadis menceritakan tentang misi kenabian dari Nabi Muhammad Saw, sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ قَالَ: إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ.¹⁸

“Sungguh aku diutus menjadi Rasul tidak lain adalah untuk menyempurnakan akhlaq (baik).”

Hadis di atas itulah yang menjadikan Nabi Muhammad Saw dalam melakukan dakwahnya dengan menggunakan kepribadian yang halus tidak melakukan suatu kekerasan ataupun paksaan. Beliau menjunjung tinggi rasa toleransi yang berarti semua memiliki kebebasan menganut kepercayaannya masing-masing. Karena dengan melalui pendekatan dakwah dengan cara seperti akan meminimalisir dari suatu tindakan kekerasan sesama umat manusia.

Nabi Muhammad memiliki silsilah dari salah satu ras atau suku terbesar di Arab. Berpegang teguhnya orang Arab dengan kesukuan memberikan kemudahan beliau untuk membaur dengan penduduk sekitar. Akan tetapi beliau bukan orang yang mengunggulkan nasab atau bahkan congkak terhadap nasab yang dimiliki. Karena Nabi Muhammad tidak pernah merasakan kasih sayang dari ayah karena beliau merupakan anak yang terlahir yatim dan tak lama setelah berumur enam tahun ibunya wafat. Hal inilah yang menjadikan Nabi Muhammad tidak sombong dengan nasab beliau.¹⁹

Melihat sifat lemah lembut Nabi dalam melakukan dakwah ini seperti halnya tipe kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin berani memberikan dorongan dan arahan bawahannya tapi tidak ada rasa keterpaksaan atau terbebani. Turunnya wahyu kedua Nabi Muhammad memulai dakwah secara terbatas terhadap kerabat dan lingkungan terdekatnya saja. Beliau memulainya dari kerabat-kerabat terdekat seperti Bani Hasyim, Bani Muthalib hingga akhirnya diutus oleh Allah melakukan dakwah terang-terangan kepada umat manusia.

Nabi Muhammad menjadi kepala negara bermula dari *baiat al-aqabah*. *Baiat al-aqabah* Nabi Muhammad yang pertama dan kedua merupakan otoritas kepemimpinan Nabi di Madinah. Pada saat al-aqabah

¹⁸ Ahmad bin Muhammad bin Hanbal, *Al-Musnad*, Juz 5, (Kairo: Dar al-Fikir, 1976), 75.

¹⁹ *Ibid*, 260.

Mina ada dua belas penduduk Yastrib (Dulu nama kota Madinah) yang menemui Nabi untuk masuk agama islam. Mereka bersaksi atas kerasulan Nabi dan tidak akan menyembah kepada selain Allah serta tidak menyekutukan-Nya, meninggalkan pencurian, perzinahan, pembunuhan terhadap anak-anaknya, membohongi Nabi dan apabila ingkar akan dihukum dengan kafarat serta siksaan akhirat.²⁰

Menurut para ahli, belum genap dua tahun sebelum kedatangan Nabi Muhammad di Madinah, dideklarasikan sebuah deklarasi perdamaian yang disebut piagam Madinah terkait aturan-aturan kehidupan dan hubungan antar komunitas masyarakat di Madinah. Deklarasi perdamaian tersebut berisi penekanan terhadap persatuan antara umat islam dan yahudi pada masa itu, kebebasan memeluk agama bagi semua kalangan, kerja sama dan persamaan hak-kewajiban setiap kalangan demi mewujudkan pertahanan juga kedamaian, serta memberikan wewenang kepada Nabi Muhammad untuk memberikan keputusan atas perbedaan pendapat yang ada.²¹

Pada masa Rasulullah yang perlu juga untuk diketahui adalah mengetahui fungsi pembagian kekuasaan. Seperti tugas kenegaraan dengan mengangkat individu-individu orang yang sesuai dengan kriterianya. Contohnya kâtib sebagai sekretaris, wali sebagai gubernur, 'amil sebagai pengelola zakat, wazir sebagai Menteri, dan qadli sebagai hakim sudah diadakan sejak masa hidup Rasulullah.²²

Menjalani pemerintahan dizaman Nabi, beliau telah memberi contoh karakter sebagai pemimpin harus mengetahui keinginan bawahannya serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya apabila bawahan melakukan kinerja sesuai dengan harapan yang beliau maksudkan. Inilah karakter seorang pemimpin dengan gaya transformasional.

a. Kehidupan pribadi Nabi Muhammad Saw.

Nabi Muhammad Saw lahir didalam lingkungan yang sangat mulia, ayahnya keturunan dari bani Hasim salah satu suku Quraisy yang paling terpandang di Makkah. Beliau di lahirkan bertepatan pada tanggal 12 Rabi'ul Awwal tahun 571 M bertepatan pada tahun Gajah dikota Makkah. Banyak perbedaan pendapat mengenai hal ini, namun Ibnu Ishaq dan sebagaian besar berpendapat dengan

²⁰ Ibnu Hisyam, *Al-Sirat al-Nabawiyah*, ditahqiq oleh Suhail Zakar, (Cet. II: Beirut Dar al-Fikr, 1992), 91.

²¹ J. Suyuthi Pulungan, *Prinsip-prinsip Pemerintahan dalam Piagam Madinah di Tinjau dari Pandangan al-Qur'an*, (Cet. II: Jakarta: Rajawali Press, 1996), 49.

²² Sutriani, Nabi Muhammad Sebagai Pemimpin Agama dan Kepala Negara, *Sulesana: Jurnal Wawasan Keislaman*, Vol. 6, No. 2, 2011, 153.

demikian.²³ Dan beliau wafat pada tanggal 12 Robi'ul Awwal atau Senin 8 Juni tahun 632 M.²⁴

Nama lengkapnya adalah Muhammad bin Abdulloh bin Abdul Muthalib bin Hasim bin Abdi Manaf bin Kilab bin Murrah bin Fihr bin Malik bin An-Nadr bin Kinanah bin Khuzaimah bin Mudrikah bin Ilyas bin Mudhar bin Nizar bin Ma'd bin Adnan.²⁵

Beliau juga lahir dalam keadaan yatim, ayahnya meninggal ketika Nabi Muhammad Saw masih 2 bulan didalam kandungan Aminah (Ibunya).²⁶ Setelah Nabi Muhammad dilahirkan, sebagaimana adat yang berlaku di Makkah bagi para bangsawan, pada hari kedelapan mereka biasa mengirimkan anak-anaknya ke pedalaman dan baru kembali ke kota ketika berumur delapan atau sepuluh tahun.

Sebelumnya memang sudah menjadi tradisi para kabilah pedalaman ini datang ke kota untuk mencarikan seorang wanita untuk puteranya disusukan selama beberapa waktu. Biasanya mereka akan mencari keluarga yang masih orang tuanya lengkap dan menghindari anak-anak yatim karena putera yang akan disusunya mengharapkan belas kasih saying. Pada waktu tersebut tidak ada keluarga yang mau menerima Nabi Muhammad untuk disusui sehingga datang seorang perempuan bernama Halimah binti Abi Zua'ib dari Bani Sa'ad dengan tujuan mengharapkan berkah dari mengasuh anak yatim yakni Nabi Muhammad Saw.²⁷

b. Kehidupan keluarga Nabi Muhammad Saw

Seperti kita ketahui bahwa banyak sejarah yang nenceritakan Nabi Muhammad ditinggal wafat oleh Ayahnya ketika masih dalam kandungan ibundanya. Kemalangan demi kemalangan menimpa beliau sebagai anak yatim. Dalam usia kurang lebih tiga tahun beliau ditinggal wafat oleh ibundanya, kemudian Nabi Muhammad dibawa pulang oleh pembantu ibunya yaitu Ummu Aiman. Nabi Muhammad diserahkan oleh Ummu Aiman kepada Datuknya yang sudah lanjut usia, Abdul Muthalib.

²³ Husein Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, terj: Ali Audah (Jakarta: Lentera Antar Nusa, 2010), hal. 51.

²⁴ Fuad Hashem, *Sirah Muhammad Rasulullah Suatu Penafsiran* (Bandung: Mizan, 1992), hal. 78.

²⁵ Imam Az-Zabidi, *Mukhtasar Shahih Bukhari*, terj: Achmad Zaydun, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hal. 740.

²⁶ M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad Saw Dalam Sorotan Al-Qur'an dan Hadits Shahih*, (Jakarta: Lentera Hati, 2011), hal. 203.

²⁷ Husein Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, terj: Ali Audah (Jakarta: Lentera Antar Nusa, 2010), hal. 52.

Hanya beberapa tahun beliau hidup dibawah asuhan datuknya yang kemudian juga wafat ketika beliau mencapai usia kurang lebih enam tahun. Berdasarkan wasiat datuknya beliau diasuh oleh pamannya, Abu Thalib. Hingga usia dewasa dan menikah dengan Khadijah binti Khuwalid RA. Beliau hidup dibawah asuhan paman yang memperlakukannya seperti anak kandungnya sendiri²⁸.

Dalam kehidupan keluarga atau rumah tangga, fase kehidupan Rasulullah dapat dilihat dalam dua konteks tempat atau periode tersebut, yaitu fase periode Mekkah dan Madinah. Menurut para Ahli Sejarah bahwa dalam misi kenabian dan kerasulan, Rasulullah di Makkah selama kurang lebih sepuluh tahun sedangkan di Madinah kurang lebih tiga belas tahun. Dari dua fase atau periode tersebut, maka jelas bahwa kehidupan rumah tangga Rasulullah lebih banyak berlangsung di Madinah dan lebih banyak rumah tangga yang dibangunnya²⁹.

Di Makkah Rasulullah hanya berumah tangga dengan Khadijah binti Khuwalid RA sebagai istri pertama, sementara Aisyah meskipun dinikahi oleh Nabi di Makkah akan tetapi kehidupan rumah tangga beliau berlangsung tatkala berada di Madinah. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kehidupan rumah tangga Rasulullah berlangsung lama di Madinah sedangkan di Makkah Rasulullah hanya berumah tangga dengan Khadijah, maka di Madinah Rasulullah berumah tangga dengan Sayyidah Aisyah, Sayyidah Saudah, Sayyidah Khafsoh, Sayyidah Zainab binti Khuzaimah, Sayyidah Ummu Salamah, Sayyidah Zainab binti Jahsyin, Sayyidah Juwairiyah, Sayyidah Roihanah, Sayyidah Ummu Habibah, Sayyidah Shofiyah dan Sayyidah Maimunah³⁰.

Secara umum keadaan rumah tangga Rasulullah berjalan harmonis, namun tidak dipungkiri adanya segi-segi tertentu yang mewarnai dinamika kehidupan keluarganya, diantara kecemburuan, keinginan untuk memperoleh kehidupan mewah dan bahkan kekurangan senantiasa mewarnai kehidupan rumah tangganya. Terkadang tidak makan beberapa hari karena persediaan bahan makanan telah habis sehingga terkadang membekas di wajahnya. Akan tetapi Nabi Muhammad dengan pembawaan yang lemah lembut dalam membina para istrinya agar berkehidupan sederhana

²⁸ Al-Hamid Al-Husaini, *Rumah Tangga Nabi Muhammad Saw*, (Bandung: Pustaka Hidayah, 2007), hal. 97-98.

²⁹ Hartati, *Nilai-Nilai Edukatif dalam Rumah Tangga Rasulullah Saw*, (Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Madya Parepare, 1998), hal. 27-28.

³⁰ *Ibid*, Hal. 29.

dan bersabar seperti halnya yang telah difirmankan oleh Allah Swt dalam Surat Al-Tahrim ayat 6:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu, penjagaannya malaikat-malaikat yang kasar dan keras yang tidak pernah durhaka kepada Allah Swt terhadap apa yang Dia perintahkan kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”.

c. Kehidupan bermasyarakat Nabi Muhammad Saw

Dalam kehidupan sehari-hari Nabi Muhammad Saw tidak dapat dipungkiri berkumpul dengan sesama masyarakat Arab, tak terkecuali dengan non-muslim baik dalam kapasitasnya sebagai pribadi, Rasul, kepala negara, maupun pemimpin masyarakat. Realitas seperti ini memang sudah menjadi tabiat manusia sebagaimana teori Ibnu Khaldun. Menurutmya, manusia adalah makhluk yang secara tabiatnya mengharuskan hidup bermasyarakat karena dia tidak mungkin bertahan hidup kecuali terpenuhi beberapa kebutuhannya³¹.

Sebagaimana manusia biasa dan merupakan bagian dari penduduk masyarakat Arab, Nabi Muhammad hidup dan selalu berinteraksi dengan mereka. Maka secara sosiologis hal ini tidak menutup kemungkinan dan tidak dapat untuk dipungkiri jika budaya masyarakat Arab banyak mempengaruhi dan mewarnai sebagian besar kehidupan beliau.

Thosihihiko Izutsu menggambarkan karakter masyarakat Arab Badui pada masa itu yang terkenal dengan kepribadian kasar dan keras. Watak yang kasar dan keras itulah yang menjadikan masyarakat Arab Badui populer dengan sebutan masyarakat *Jabiliyyah*. Istilah *Jabiliyyah* sebenarnya bukan merupakan antonim dari *al-ilm* (berpengetahuan), sehingga tidaklah tepat diartikan dengan kebodohan. Istilah *Jabiliyyah* lebih tepatnya diartikan sebagai *hamiyat jabiliyyah* (arogansi kejahiliyyahan) atau antonim dari *al-bilm* (kasih sayang, santun dan murah hati). Oleh karena itu, ajaran agama Islam lebih banyak menyeru pada perilaku kebajikan (*al-ihsan*), keadilan (*al-*

³¹ Keterangan lebih jauh mengenai hal ini dapat dilihat dalam Ibn Khaldun, *Muqaddimah Ibn Khaldun*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2003), hal. 33.

'*adl*'), mengendalikan hawa nafsu, larangan berperilaku sewenang-wenangnya (*al-zulm*), arogan, sombong, dan congkak. Sekian banyak ajaran-ajaran seruan agama Islam tersebut merupakan manifestasi dari sifat kasih sayang, santun dan murah hati (*al-hilm*)³².

Nabi Muhammad adalah salah seorang berketurunan pemuka suku terbesar di Arab. Nasab Nabi Muhammad membuat beliau dapat dengan mudah diterima oleh orang-orang Arab yang pada masa tersebut masih menjunjung tinggi kesukuan. Meski demikian, Nabi Muhammad bukanlah seseorang yang membanggakan nasab atau bahkan menyombongkannya. Hal ini karena Nabi Muhammad lahir sebagai anak yatim dan tak pernah merasakan kasih sayang dari seorang ayah kandung. Disamping itu, Nabi Muhammad juga tidak lama merasakan belaian kasih sayang seorang ibu karena ibunya wafat ketika Nabi Muhammad masih berumur enam tahun. Kondisi yang penuh dengan duka inilah yang menjadikan Nabi Muhammad tidak dapat menyombongkan diri dengan nasab yang baik tersebut³³.

- d. Kehidupan berbangsa dan bernegara Nabi Muhammad Saw
Seperti diketahui bahwa Nabi Muhammad memulai dakwah dan menerima wahyu yang kedua, beliau melakukan dakwah secara terbatas terhadap lingkungan keluarga dan kerabat terdekatnya saja. Beliau dakwah secara rahasia kepada kerabat-kerabatnya yang terdekat dari Bani Hasyim, Bani Muthalib dan pada akhirnya turun perintah dari Allah Swt untuk melakukan dakwah secara terang-terangan.

Proses Nabi Muhammad memperoleh otoritas sebagai kepala negara bermula dari *Baiat al-aqabah*. *Baiat al-aqabah* pertama dan kedua adalah merupakan landasan otoritas kepemimpinan Nabi Muhammad di Madinah, di *aqabah* Mina sebanyak dua belas laki-laki penduduk Yastrib (nama kota Madinah terdahulu) menemui Nabi Muhammad menyatakan masuk Islam dalam baiat ini. Mereka mengakui kerasulan Nabi Muhammad dan berjanji kepada beliau tidak akan menyembah selain Allah Swt dan tidak menyekutukannya, tidak akan mencuri, tidak akan berzinah, tidak membunuh anak-anaknya, tidak berbohong kepada Nabi dan jika mendustakan dihukum dengan tebusan (*kafarat*) serta disiksa di Akhirat³⁴.

³² Ahmad 'Ubaydi Hasbillah, *Sirah Nabawiyah dan Demitologisasi Kehidupan Nabi*, Journal of Qur'an and Hadits Studies- Vol. 1, No. 2, (2012), hal. 251-275.

³³ *Ibid*, Hal. 260.

³⁴ Ibnu Hisyam, *Al-Sirah al-Nabawiyah*, ditahqiq oleh Suhail Zakar, (Cet. II: Beirut Dar al-Fikr, 1992), Hal. 91.

Sementara menurut ahli sejarah, belum cukup dua tahun sebelum kedatangan Nabi Muhammad di kota Madinah dideklarasikannya suatu piagam yang mengatur suatu kehidupan dan hubungan antara komunitas yang merupakan komponen masyarakat penduduk di Madinah. Langkah beliau ditunjukkan kepada penduduk Madinah dengan membuat kesepakatan tertulis atau piagam yang berisi tentang memekankan pada persatuan yang erat dikalangan kaum Muslimin dan Yahudi, menjamin kebebasan beragama bagi semua golongan, menekankan kerja sama dan persamaan hak kewajiban atas semua golongan dalam kehidupan sosial politik untuk mewujudkan pertahanan dan kedamaian, memberikan wewenang kepada Nabi Muhammad dalam memberikan keputusan atas segala perbedaan pendapat yang timbul diantara mereka.³⁵

Selain itu yang perlu diketahui meskipun pada masa Rasulullah, orang yang belum mengetahui fungsi pembagian kekuasaan namun pada masa pemerintahan beliau telah diberlakukannya. Seperti halnya pembagian tugas kenegaraan dengan cara mengangkat orang yang memenuhi syarat misalnya *wazier* (menteri), *katib* (sekretaris), *wali* (gubernur), *'amil* (pengelola zakat), *qadhi* (hakim) sudah ada sejak zaman Rasulullah.³⁶

Implementasi Tahapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Kinerja dalam organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin. Dalam kepemimpinan transformasional tidak hanya memperhatikan aktualisasi dan kompensasi dalam kinerja, akan tetapi juga membutuhkan kesadaran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya dalam bertugas.

Kaitannya dalam meningkatkan kinerja di Madrasah, seorang pemimpin yakni kepala madrasah dianggap perlu menerapkan model kepemimpinan yang transformasional demi mewujudkan perubahan pada organisasinya secara efektif. Implementasi dalam penerapan model tersebut secara transformasional akan mendorong perilaku karyawan menuju perubahan sesuai dengan apa yang diinginkan. Oleh karenanya, seorang kepala madrasah dapat menerapkan langkah-langkah berikut dalam peningkatan kinerja organisasi:

³⁵ J. Suyuthi Pulungan, *Prinsip-prinsip Pemerintahan dalam Piagam Madinah di Tinjau dari Pandangan al-Qur'an*, (Cet. II: Jakarta: Rajawali Press, 1996), Hal. 49.

³⁶ Sutriani, *Nabi Muhammad Sebagai Pemimpin Agama dan Kepala Negara*, Jurnal, Vol. 6, NO. 2, 2011, hal. 153.

- a. Memberikan penjelasan mengenai visi, misi dan tujuan serta menentukan skala prioritas dan standar kerja bagi para guru dan karyawan.
- b. Menjadi *agent of change*. Kepala sekolah harus tanggap terhadap adanya setiap perubahan dan berusaha bisa mengatasi perubahan dengan memberikan langkah-langkah bagaimana guru akan bertindak serta memotivasi dalam menghadapi perubahan tersebut.
- c. Seorang pemimpin memberikan kebijakan sebagai langkah untuk tetap mencapai visi misi yang telah ditetapkan meskipun beberapa guru atau karyawan tidak mendukung kebijakan tersebut. Kepala sekolah harus bisa meyakinkan akan pentingnya perubahan yang dilakukan untuk tetap memberikan kualitas terbaik dalam organisasi yang dipimpinnya. Sehingga, sifat pemberani dalam mengambil keputusan dan menerima konsekuensi harus dimiliki oleh pemimpin.
- d. Setelah kepala sekolah memberikan gambaran yang jelas beserta langkah yang harus dilakukan, maka kepala sekolah juga harus mempercayai dan meyakini bahwa tugas masing-masing guru dan karyawan bisa dan sesuai dengan kualitas tiap individu. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan rasa percaya diri untuk bisa menyelesaikan tugasnya.
- e. Peran kepemimpinan dilakukan atas dasar nilai secara objektif. Maka penilaian terhadap individu bukan atas kepentingan individual maupun penilaian dari luar.
- f. Menjunjung azas kebenaran bawahan. Pimpinan madrasah memberikan kebebasan untuk bawahan dengan bentuk perhatian dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.
- g. Kepala sekolah harus bisa mengedepankan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi meskipun mengatasi keadaan yang memiliki kendala ataupun penolakan terhadap keputusan perubahan itu sendiri.

Dari beberapa upaya yang telah dijelaskan di atas, diharapkan bahwa guru atau karyawan dapat mempersembahkan kinerja yang baik dan sesuai dengan visi misi organisasi. Sehingga dampak dari kepemimpinan transformasional dapat dirasakan dari perkembangan kinerja guru atau karyawan seperti dapat memberikan kontribusi pada inisiatif restrukturisasi yang dapat memberi sumbangsih pada perkembangan pembelajaran kepada peserta didik. Hal tersebut juga bisa memberikan dampak baik terhadap pengembangan kultur organisasi madrasah secara keseluruhan, baik kultur organisasi dalam berpikir, afektif, maupun motorik guna memperbaiki proses pembelajaran serta meningkatkan mutu belajar.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan pada pemberanian dalam mengambil keputusan, mengambil kesempatan dan mendorong semua stakeholder sesuai dengan visi misi madrasah tanpa adanya rasa terpaksa. Pemimpin memiliki kuasa penuh atas apa yang dipimpinnya, sehingga pengambilan keputusan menjadi berpengaruh dalam menentukan nilai strategis dari sebuah organisasi. Berbeda dengan orang yang tidak berwenang dalam pengambilan keputusan, lebih mengarah pada hal yang bersifat kurang inovatif. Keputusan seorang pemimpin tidak lepas dari strategis, teknis, operasional, dan taktis. Kembali lagi pada keputusan pemimpin menuju perkembangan organisasi atau akan menjadi keterpurukan organisasi.

Tahapan-tahapan kepemimpinan transformasional adalah memimpin diri sendiri, memimpin orang lain, memimpin tim, dan memimpin kelompok.

Tahapan-tahapan kepemimpinan transformasional perspektif islam dalam masa Nabi Muhammad dimulai dari kehidupan pribadi beliau yang mulia, kehidupan keluarga Nabi yang harmonis, kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara Nabi yang sudah menerapkan gaya transformasional.

Berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja madrasah kiranya kepala madrasah melakukan gaya transformasi dalam setiap perubahan dalam madrasah. Sehingga visi dan misi madrasah tercapai dan sesuai secara efektif. Gaya transformasional ini dapat mendorong stakeholder untuk berperilaku ke arah perubahan yang diinginkan. Maka dari itu, langkah-langkah strategis dalam melakukan gaya transformasional dapat dilakukan untuk mencapai yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Bass, B. M dan B. J. Avolio. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Bukhari, Al-Imam Abu Abdillah Muhammad bin Ismail Al-. 1990. *Shahih al-Bukhari*. Juz. 3. Beirut Libanon: Dar al-Fikr.
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

- Hanbal, Ahmad bin Muhammad bin. 1976. *Al-Musnad*. Juz 5. Kairo: Dar al-Fikr.
- Hartati. 1998. *Nilai-Nilai Edukatif dalam Rumah Tangga Rasulullah Saw*, Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Kota Madya Parepare.
- Hisyam, Ibnu. 1992. *Al-Sirat al-Nabawiyah*, ditahqiq oleh Suhail Zakar, Cet. II: Beirut Dar al-Fikr.
- Mastuki, HS, dkk. 2003. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Nurhayati, Tati. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edukesos* Vol. I No. 2.
- O'Reilly, Charles. *Corporation Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organization*. *California Management Review*. Vol. 31. No. 4. H. 9-25.
- Pulungan, J. Suyuthi. 1996. *Prinsip-prinsip Pemerintahan dalam Piagam Madinah di Tinjau dari Pandangan al-Qur'an*, Cet. II: Jakarta: Rajawali Press.
- Rahman, Kholilur. 2018. Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 2 No. 1.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi*, terj. Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo.
- Rofik, Chaerul. 2019. Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah, *Jurnal Penelitian Agama*, Vol. 20, No. 2.
- Sutriani. 2011. Nabi Muhammad Sebagai Pemimpin Agama dan Kepala Negara. *Sulesana: Jurnal Wawasan Keislaman*, Vol. 6, No. 2.
- Widayat, Prabowo Adi. 2014. Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Indonesia. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*. Vol. 19, No. 01.