



PARADIGMA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF MENUJU MADRASAH UNGGULAN (Transformative Leadership Paradigm towards an Excellent Madrasah)

Indah Nurrohmah¹, Fitri Wulandari²

¹² Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Email: endahnurrohmah29@gmail.com, fitri.wulandari@iain-surakarta.ac.id

Abstract: *The concept of leadership is still developing from time to time. Leadership theory also continues to evolve, to find the most effective form of leadership in organizational management. In the 1980s, transformative leadership was born and is often referred to as an effective leadership model. In its preparation, this leadership concept uses a leader-follower perspective. Transformative leadership is claimed to be the most effective leadership pattern, which can achieve the main goals of an organization. Using a descriptive qualitative approach with library research methods, and analyzed using the theory of "paradigm" by Thomas Kuhn. This research is basically to reveal: 1. What is the transformative leadership paradigm? 2. How is the application of transformative leadership in Madrasah Ibtidaiyah? The purpose of this study was to analyze the transformative leadership paradigm using the theory of Thomas Kuhn and initiate the application of transformative leadership in Madrasah Ibtidaiyah. Resulting in the following conclusions: 1. Transformative leadership paradigm in terms of exemplar aspects, subject matter, theory, and method. 2. Madrasah Ibtidaiyah which uses a transformative leadership management paradigm always develops idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. Transformative leadership is very relevant to be applied in Madrasah Ibtidaiyah to create Effective and Excellent Madrasahs.*

Keywords: *Paradigm, Leadership, Madrasah, Transformative*

PENDAHULUAN

Ciri pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi, mengembangkan *skill*, *self-confidence*, *self-esteem* dan budaya positif untuk sebuah tujuan bersama. Hal tersebut mengakibatkan kemajuan pada sebuah organisasi. Sebaliknya, seorang pemimpin yang hanya ada dalam bentuk formalitas belaka, tidak mempunyai efek signifikan terhadap perubahan. Pola dan metode kepemimpinannya menyebabkan kinerja organisasi menjadi buruk, yang ujungnya mengarah pada penurunan kinerja organisasi (Komariah & Cepi Triatna, 2005, hlm. 81).

Persoalan ini merupakan fungsi dan tanggung jawab pemimpin, sebagai pusat kekuasaan. Kehadirannya berkontribusi pada kemajuan sebuah organisasi yang dipimpin. Oleh karena itu konsistensi antara konsep kepemimpinan

Paradigma Kepemimpinan Transformatif....



transformasional dengan penerapan praktisnya di madrasah menjadi ide yang urgen untuk dibahas. Karena kehidupan modernitas manusia saat ini telah memaksa lembaga pendidikan Islam untuk berubah ke arah lebih baik. Model kepemimpinan saat ini berprinsip dengan menghargai bawahan namun tetap berjalan sebuah organisasi dengan baik dan efisien. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penting untuk mengkaji penerapan gaya kepemimpinan transformatif di lembaga pendidikan Islam dengan mengetahui paradigma yang mengitarinya (Mulyono, 2009, hlm. 115). Upaya ini merupakan sebuah keniscayaan bahwa kepemimpinan transformatif dibentuk dengan paradigma dan epistemologi pendidikan Islam yang senantiasa berubah seiring zaman. Kepemimpinan transformatif dalam penelitian ini adalah suatu upaya pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya untuk bekerja sama dengannya untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Kepemimpinan transformatif berupaya untuk mentransformasikan energi negatif menjadi energi positif dan mentransformasikan motivasi secara teoritis menuju prestasi nyata (Danim, 2003, hlm. 54). Dalam kepemimpinan transformatif pemimpin berusaha menciptakan kondisi agar bawahan mau dan secara sukarela mengerahkan tenaga, pikiran, dan kapabilitas terbaiknya dalam proses penciptaan nilai. (Hartanto, 2009, hlm. 512) Tidak mengherankan mereka bekerja dengan semangat dan penuh dedikasi yang tinggi (Hsiao & Chang, 2011, hlm. 621) Munculnya pemahaman kepemimpinan transformatif tidak lahir dari ruang kosong, ada exemplar, pokok persoalan, teori dan metode tertentu yang mengitarinya. Keempat komponen tersebut oleh kebanyakan disebut sebagai sebuah paradigma. Paradigma adalah pandangan dasar dari subjek suatu disiplin ilmu tertentu. Untuk menemukan paradigma kepemimpinan, terlebih dahulu kita harus merumuskan objek penelitiannya. Dengan mengetahui paradigma kepemimpinan transformatif madrasah kita nanti akan bisa membedakan antara paradigma-paradigma kepemimpinan yang satu dengan yang lainnya. Setidaknya ada empat pendekatan paradigma kepemimpinan yang akan dikaji dalam makalah ini yaitu pendekatan pembawaan, behavioral, kontingental dan transformatif. Karena sifat paradigma ini mampu menggolongkan, menguraikan, menjelaskan dan menghubungkan antar exemplar, teori, metode serta instrumen yang ada di dalamnya (Hedesan & Tendler, 2017).

METODE

Untuk mengungkap “paradigma” kepemimpinan transformatif, penelitian ini meminjam teori yang digagas oleh Thomas Kuhn. Kemudian, untuk menggagas Madrasah Ibtidaiyah berparadigma kepemimpinan transformatif, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian kepustakaan. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data tentang kepemimpinan transformatif di madrasah. Baik itu melalui buku, jurnal, atau sumber artikel yang ada. Kemudian penulis akan mengidentifikasi wacana-wacana dalam jurnal, buku bacaan, makalah, internet atau informasi-informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian kepemimpinan transformasional di Madrasah.

Menurut penelusuran oleh peneliti, beberapa hasil penelitian dan jurnal yang ditemukan belum menemukan paradigma yang tepat untuk mengungkap kepemimpinan transformatif. Penelitian oleh Luluk Indarti dengan judul “Dimensi-dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam” hanya menyimpulkan dimensi-dimensi kepemimpinan transformatif yang dikenal dengan konsep 4I (Indarti, 2017, hlm. 21-22). Penelitian oleh Sukarti Nengsih, dkk dengan judul “Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam” menyimpulkan kepemimpinan transformatif secara positif bisa mempengaruhi lembaga pendidikan Islam menuju pengelolaan lembaga yang efektif (Nengsih dkk., 2020, hlm. 38) Kedua penelitian itu belum menasar dan menjawab paradigma kepemimpinan transformatif serta gagasan untuk menerapkan di Madrasah Ibtidaiyah.

Maka penelitian ini nantinya untuk mengungkap rumusan masalah: 1. Bagaimana paradigma kepemimpinan transformatif? 2. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformatif di Madrasah Ibtidaiyah? Tujuan penelitian ini untuk menganalisis paradigma kepemimpinan transformatif menggunakan teori dari Thomas Kuhn dan menggagas penerapan kepemimpinan transformatif di Madrasah Ibtidaiyah yang belum banyak digali oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

PEMBAHASAN

Teori Paradigma Thomas Kuhn

Istilah paradigma sebagai suatu konsep telah diperkenalkan pertama kali oleh Thomas Kuhn. Peneliti mengambil dasar ini karena melihat perkembangan teori-teori manajemen kepemimpinan bukan terjadi secara kumulatif, namun terjadi secara revolusi. Model paradigma ilmu yang digagas oleh Kuhn seperti gambar seperti berikut:

Paradigma I -> Normal Science -> Anomalies ->Crisis -> Revolusi -> Paradigma II

Gambar 1. Model Paradigma Ilmu Thomas Kuhn (Ritzer, 2007, hlm. 4)

Kuhn melihat bahwa sebuah ilmu didominasi oleh paradigma tertentu, yaitu sudut pandang dasar (subject-matter) dari subjek disiplin ilmu tertentu. Kemudian terjadi *normal science*, sebuah periode akumulasi ilmu pengetahuan yang dikembangkan sesuai dengan paradigma yang berpengaruh. Namun kemudian hari terjadi sebuah penyimpangan-penyimpangan dan pertentangan yang mengakibatkan terjadinya anomalies. Ketika penyimpangan (anomalies) ini memuncak maka akan terjadi krisis, dan paradigma tersebut mulai disangsikan validitasnya. Ilmu pengetahuan mengalami sebuah revolusi dan *new paradigm* akan timbul sebagai solusi atas permasalahan yang muncul setelahnya. Paradigma dalam pengertian ini nantinya akan peneliti gunakan untuk melihat dan mengamati munculnya kepemimpinan transformatif madrasah (Hedesan & Tandler, 2017; Ritzer, 2007, hlm. 34)

Persoalan kemudian mengapa antar paradigma terjadi sebuah perbedaan? Setidaknya ada tiga alasan. Pertama, adanya perbedaan asumsi dasar dan aksioma dalam cabang ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Perbedaan ini didasarkan pada pandangan awal filsafat yang melatarbelakangi pemikiran para ilmuwan, tentang apa yang seharusnya menjadi substansinya. Kedua, perbedaan teori yang dibangun dan dikembangkan akibat adanya perbedaan asumsi dasar. Para ilmuwan berjuang untuk mempertahankan kebenaran teorinya perspektifnya sendiri-sendiri, namun juga berjuang untuk menjatuhkan teori yang lain dengan melalui kecaman-kecaman yang menunjukkan kelemahannya.

Ketiga, perbedaan metode yang digunakan untuk menjelaskan dan menguraikan substansi. Dari ketiga argumen tersebut, kemudian penulis akan melihat dan mengamati paradigma manajemen kepemimpinan transformatif menggunakan 4 sub bab, yaitu: exemplar, pokok persoalan, teori-teori dan metode.

Paradigma Kepemimpinan Transformatif

1. Exemplar

Exemplar paradigma manajemen kepemimpinan transformatif ini lahir dari pendekatan transformasional atas kritiknya terhadap tiga pendekatan kepemimpinan sebelumnya, yaitu: pembawaan, behavioral dan kontingental.

Pendekatan kepemimpinan yang paling awal adalah pendekatan bawaan.

Pendekatan bawaan didasari pada sebuah teori “*the great man*”, yang artinya seorang pemimpin lahir melalui sebuah bakat kepemimpinan bawaan, yang tidak bisa dijelaskan dan tidak dapat dipahami orang awam. Dalam konsep ini, pemahaman konsep kepemimpinan tidak bisa dibentuk atas pengalaman melainkan memang sudah terbentuk dari sendirinya sejak lahir, atas dasar keturunan dan trah nenek moyangnya. Namun kemudian, teori ini dikritik lantaran inkonsistensi atas konsepnya, serta gagal menjawab secara jelas berkenaan dengan sifat-sifat yang secara konsisten berasosiasi dengan kepemimpinan yang sukses.

Beberapa kritiknya mengatakan bahwa ada pemimpin yang lahir bukan atas dasar pembawaan. Misalnya, Thomas Jefferson yang memiliki fisik tinggi, sedangkan Hitler dan Napoleon tidak berpostur tinggi namun semua tokoh tersebut menjadi pemimpin yang efektif. Selain itu studi-studi sebelumnya menyimpulkan bahwa konsep kepemimpinan pembawaan gagal menyokong premis dasar pendekatan pembawaan bahwa, seseorang harus mempunyai satu paket sifat-sifat tertentu untuk menjadi pemimpin yang sukses (Raihani, 2010, hlm. 12-14)

Karena pendekatan pembawaan gagal menjawab tentang karakteristik kepemimpinan yang efektif. Lahir kemudian pendekatan kepemimpinan behavioral. Kepemimpinan Behavioral kemudian merubah fokus kajian kepemimpinan pada sebuah pengertian, proses atau aktivitas yang dapat diamati. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan dapat diamati dan dapat

diajarkan, karena melalui identifikasi-identifikasi pada tahapan sebelumnya. Pendekatan kepemimpinan behavioral ini berhasil mengidentifikasi perilaku-perilaku dasar dan penting, yang tetap digunakan era modern ini untuk menuju kepemimpinan efektif.

Hasil kesimpulan pemimpin efektif menurut pendekatan ini adalah pemimpin yang menjalankan perilaku *person-oriented* dan *task-oriented*. Pemimpin *task-oriented* berperilaku menginisiasi struktur, memberikan informasi, menentukan apa yang harus dilakukan, membagi tugas, menjanjikan hadiah untuk ketaatan dan hukuman atas ketidaktaatan. Pemimpin *person-oriented* berperilaku meminta saran dan informasi dari bawahan, meninjau ulang keputusan atau berbagi peran dengan bawahan dalam mengambil keputusan. Namun kemudian, teori ini dikritik lantaran behavioral bersikap simplistik pada banyaknya kompleksitas dalam setiap perilaku individu dalam setting organisasi. Pendekatan ini dikatakan gagal untuk mencapai tujuan utamanya, yaitu mengidentifikasi pola hubungan universal antara perilaku pemimpin dan respon bawahan (Raihani, 2010, hlm. 14-16).

Karena gagal untuk mencapai tujuan utamanya, kini para ahli mengubah fokus penelitian menjadi situasi, dimana kepemimpinan dijalankan. Atas perubahan fokus tersebut berimplikasi pada pemahaman bahwa pemimpin yang efektif dalam sejumlah situasi, belum tentu efektif dalam situasi tertentu. Dengan pendekatan kepemimpinan kontingental, berusaha untuk menghubungkan gaya kepemimpinan dengan situasi organisasi. Menurut pendekatan kontingental, pemimpin yang efektif akan dipengaruhi oleh variabel situasi yang kompleks. Hasilnya tergantung pada sejauh mana situasi memberikan kekuasaan pada seseorang pemimpin untuk mengontrol bawahannya. Namun lagi-lagi teori ini juga mendapat kritik karena gaya kepemimpinannya menjadi gaya *task-oriented* dan *relationship-oriented* dengan 3 faktor yang mempengaruhinya (relasi leader-member, struktur tugas dan kekuasaan posisional) tampak terlalu simplistik. Di sisi lain, juga tidak jelas bagaimana model tersebut dapat diaplikasikan dari waktu ke waktu.

Atas kritiknya tersebut, lahir kemudian kepemimpinan pendekatan transformasional. Pada tahun 1980-an, teori ini lahir dan sering disebut sebagai model kepemimpinan yang efektif berdasarkan pandangan para

atasan dan bawahan (*leader-follower*). Pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang hal-hal yang benar dan penting dan memotivasi mereka untuk melampaui diri mereka sendiri dan untuk melayani kemaslahatan kelompok. Fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kemampuan anggota organisasi. Peningkatan komitmen dan kapasitas dinilai akan membawa usaha dan produktivitas yang lebih besar, dan organisasi diharapkan dapat mencapai hasil yang baik. Karena itu dapat diasumsikan bahwa bawahan akan memiliki motivasi intrinsik dan komitmen yang tinggi di bawah kepemimpinan transformatif (Lim & Lee, 2016, hlm. 1)

Asumsi dasar tentang kepemimpinan transformasional adalah jika pemimpin dapat menginspirasi orang lain, memiliki visi, misi, bijak, bertanggung jawab dan "memberikan" banyak energi positif untuk mencapai tujuannya, maka mereka akan diikuti orang lain. Oleh karena itu, bawahan dari pemimpin yang transformasional akan "memperkaya" mereka dalam pengalaman berharga mereka. Selain itu, semangat dan energi yang positif akan selalu diberikan oleh pemimpin transformasional (Hidayat & Machali, 2012, hlm. 94-95)

Elegan dan dinamis tetapi juga selalu menunjukkan sikap kepemimpinan yang antusias dan transfer energi yang baik untuk bawahannya, membuat kepemimpinan transformasional menjadi paradigma baru kepemimpinan era modern ini. Sejalan dengan hal tersebut, Ara dan Machali menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu paradigma kepemimpinan baru yang diyakini mampu mentransfer (mengatur) pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif, khususnya di lingkungan yang bersifat transisi (Hidayat & Machali, 2012, hlm. 93).

Pemimpin yang transformatif merangkul, mengajak, memotivasi, membangun ide bersama dengan bawahan untuk menciptakan visi dan misi bersama. Bawahan akan bekerja secara maksimal, melebihi prediksi pimpinan karena ia merasa telah digunakan secara demokratis dan berpartner secara efektif. Relasi antara atasan dan bawahan perspektif inilah yang coba diterapkan dalam kepemimpinan transformatif. Bawahan merasa dihargai dan diberi sebuah kepercayaan penuh untuk menunjang dan mendukung kemajuan organisasi. Diyakini model kepemimpinan ini akan membawa kinerja luar biasa

dalam organisasi yang menghadapi kebutuhan akan pembaruan dan perubahan (Handoko & Tjiptono, 1996, hlm. 12; Pakaya & Ishak, 2019, hlm. 1).

2. Pokok Persoalan

Teori kepemimpinan didefinisikan gambaran hubungan antara pemimpin dan pengikut. Memimpin berarti mempengaruhi bawahan dengan hubungan timbal balik saling menguntungkan. Memahami bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau seni. Hal itu akan membimbing orang lain untuk bekerja sama sesuai dengan kemampuan seseorang agar tujuan bersama tercapai dengan efektif.

Kepemimpinan semacam ini sebetulnya ialah hasil dari pengaruh sepihak, karena pemimpin dimungkinkan mempunyai beberapa karakteristik yang berbeda. Ahli teori kepatuhan percaya bahwa kepemimpinan adalah paksaan tidak langsung atau lebih tepatnya menggunakan pengaruh baik secara internal maupun eksternal, dan merupakan cara untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin (Rahardja dkk., 2017, hlm. 181; Ishikawa, 2012, hlm. 265)

Pokok persoalan model kepemimpinan transformatif disusun berdasarkan perspektif berdasarkan *leader-follower*. Atas dasar relasi antara atasan dan bawahan tersebut menjadi pokok persoalan teori kepemimpinan transformatif dengan fokus komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Karena perubahan yang cepat di era modern ini menyebabkan persaingan yang semakin ketat antar organisasi. Atas alasan itulah konsep kepemimpinan transformasional mulai muncul, sehingga pola perilaku transaksional pemimpin dianggap tidak mencukupi untuk mengatasi permasalahan yang ada.

3. Teori

Menurut Bass dan Aviola yang dikutip oleh Sri Rahmi, level kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yaitu konsep 4I. Konsep 4I terdiri dari *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration* (Rahmi, 2014, hlm. 146). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence*. Maksudnya perilaku pemimpin yang diidealkan, mengacu pada pemimpin yang mempunyai kekuatan tinggi pada aspek percaya diri, komitmen, visi-misi, konsisten, kerja keras, dan cakap menampilkan ide-ide hebat. Pemimpin transformasional dalam tahapan ini bisa membangkitkan motivasi tinggi pada seluruh komponen organisasi pendidikan, misalnya pemahaman tentang visi-misi dan tujuan dalam lembaga pendidikan yang ia pimpin serta meramunya menjadi satu kesatuan organisasi yang kompak dan hebat untuk mencapai tujuan bersama. Kekompakan, satu visi dan misi, bisa membuat pemimpin model ini dikagumi dan dipuji oleh bawahannya, sehingga membentuk kepercayaan (*trust*) organisasi.
- b. *Inspirational Motivation*. Merupakan perilaku pemimpin yang menunjukkan model kepemimpinan yang efektif dari aspek, mengubah perilaku negatif menjadi positif, memotivasi, menginspirasi bawahan serta komponen organisasi lain untuk bergerak bersama. Pemimpin tipe ini mampu menjangkau sesuatu yang mustahil digapainya dengan meyakinkan seluruh komponen organisasi dengan sikap keluhurannya, pandangan hidup, prinsip kerja optimal. Titik tekan dari model ini adalah bahwa pemimpin bersama bawahan serta komponen yang lain bisa mencapai target yang diinginkan dan dicita-citakan. Dalam dimensi ini, kemampuan kepemimpinan transformatif dapat dilihat dari kemampuannya dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya (Rahmi, 2014, hlm. 155).
- c. *Intellectual Stimulation*. Perilaku pemimpin yang punya misi untuk meningkatkan dan mengembangkan kesadaran bawahan akan persoalan organisasi diri, serta bersama-sama menata dan memperbaiki kecerdasan, rasionalitas dalam upaya memecahkan segala persoalan organisasi. Pemimpin dalam hal ini harus memiliki ide-ide kreatif di tengah tingginya persaingan antar lembaga pendidikan. Ide kreatif tersebut untuk menggali ke-khas-an, ciri khusus atau kekuatan lembaga pendidikannya dibanding lembaga pendidikan yang lain. Pemimpin juga mengayomi bawahan agar keluar ide-ide kreatif dalam dirinya. Sinkronisasi ide kreatif antara pimpinan dan bawahan itulah yang kemudian menjadi kekuatan dalam ide kepemimpinan transformatif (Rahmi, 2014, hlm. 163).



d. *Individual Consideration*. Perilaku pemimpin yang menggali kebutuhan dari bawah, baik dari siswa, guru ataupun stake holder. Jika meminjam teori Maslow mengenai hierarki kebutuhan, bawahan baik guru, siswa maupun stake holder merasa sudah mencapai tingkat kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri akibat pola kepemimpinan transformatif yang diterapkan. Pemimpin senantiasa mendorong bawahan untuk terus berkembang baik secara jenjang karir, pengalaman, serta intelektualnya sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Pemimpin mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang telah disusun bersama (Rahmi, 2014, hlm. 170).

4. Metode

Kepemimpinan transformatif telah diterima secara luas sebagai kepemimpinan yang diyakini dapat diterapkan pada kebanyakan pada organisasi di setiap level. Penganut paradigma kepemimpinan transformatif menggunakan metode survei, studi komparatif, studi deskriptif, dan studi kasus intensif. Metode inilah yang sesuai dengan situasi terkini, di mana terjadi perubahan tak terhindarkan dalam organisasi (Raihani, 2010, hlm. 24).

Madrasah Ibtidaiyah: Paradigma Manajemen Kepemimpinan Transformatif

Dalam pasal 3 PMA Nomor 58 Tahun 2017, mengenai ketentuan Kepala Madrasah dijelaskan bahwa tugas Kepala Madrasah yaitu melakukan tugas manajerial, menumbuhkan aspek kewirausahaan, serta mengadakan supervisi untuk guru dan tenaga kependidikan. Kepala Madrasah hendaknya mempunyai kompetensi kepribadian, supervisi, kewirausahaan, manajer, dan sosial. Secara singkat kepala madrasah hendaknya memiliki kepribadian yang menarik, unggul dalam tata kelola keorganisasian, menciptakan berbagai inovasi yang bermanfaat bagi warga madrasah, melakukan kontrol terhadap organisasi dan mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Lima hal tersebut sangat penting untuk dipahami oleh Kepala Madrasah.

Dalam pembahasan ini, peneliti akan menggagas Madrasah Ibtidaiyah yang menggunakan Paradigma kepemimpinan transformatif, yang peneliti dapatkan

dari berbagai sumber buku, jurnal, maupun artikel yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan. Adapun ciri-cirinya akan dijelaskan penulis sebagai berikut:

1. *Idealiced Influence*. Salah satu syarat utama Madrasah Ibtidaiyah yang menggunakan paradigma kepemimpinan transformatif sebagai dasarnya ialah memiliki Kepala Madrasah yang visioner. Faktor ini penting karena dengan memiliki kepala madrasah visioner, pimpinan akan menuangkan segala ide dan gagasannya untuk mengembangkan lembaga pendidikan. Pimpinan yang visioner mampu membaca kebutuhan masyarakat, pengguna, dan lembaga pendidikan secara tepat. Biasanya bentuk penerapannya dituangkan dalam visi dan misi lembaga kemudian menerjemahkannya dalam tindakan, mengembangkan komitmen pada prestasi dan kualitas kerja serta merumuskan dan menerapkan rencana pengembangan. Kepala madrasah bersama guru, murid, dan stake holder, secara bersama-sama menyusun visi-misi lembaga. Visi dan misi lembaga yang sudah disetujui bersama dipegang teguh dan dijadikan pedoman untuk pengambilan keputusan serta kebijakan strategis Madrasah Ibtidaiyah. Baik dari pengembangan akademik, non-akademik dan pengembangan lembaga (Royer dkk., 2020, hlm. 1). Seperti visi dan misi MI Muhammadiyah Puluhan Trucuk Klaten, yang dipegang teguh seluruh warga Madrasahnyanya. Dengan visi “Meletakkan Dasar - Dasar Bagi Terwujudnya Generasi Qur’ani Mandiri dan Berprestasi “. Hal tersebut diwujudkan dengan misinya menyelenggarakan pendidikan baca tulis al-Qur’an, menginisiasi program pembiasaan yang luhur, menggunakan PAIKEM, memberikan program pembinaan siswa intensif untuk meraih prestasi, menginternalisasi sikap sopan santun dan berakhlak yang baik, meningkatkan sarana prasarana dan menjalin kerjasama dengan lembaga lain. Sehingga menjadikannya lembaga yang menerapkan kepemimpinan Madrasah transformatif (Sudarmadi, t.t.).
2. *Inspirational Motivation*. Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang memiliki paradigma kepemimpinan transformatif adalah kepala Madrasah yang bisa memotivasi dan menginspirasi seluruh komponen organisasi pendidikan untuk maju ke depan. Dalam hal memotivasi seluruh warga madrasah, biasanya pimpinan menciptakan budaya Madrasah unggulan. Beberapa budaya Madrasah Ibtidaiyah Unggulan yang penting untuk ditanamkan yaitu: menanamkan

kedisiplinan siswa, membiasakan 5S (senyum, sapa, salam, santun, sopan) , menanamkan akhlak yang baik, membiasakan amalan dan ibadah ajaran Islam, menjaga kebersihan lingkungan, saling tolong-menolong, berbakti kepada bapak ibu guru dan bapak ibu di rumah dan sebagainya (Ridwan & Yusron, 2017). Kepala Madrasah beserta seluruh warga madrasah juga menetapkan nilai-nilai dan keyakinan hidup yang dianut melalui beberapa prinsip atau semboyan-semboyan yang ditempel, diulang-ulang dan diajarkan dalam keseharian. Prinsip-prinsip dan nilai-nilai hidup ini bisa digali dari sumber Al-Qur'an, Sunnah, *local wisdom*, ataupun dari pemikiran tokoh-tokoh yang berpengaruh. Misalnya beberapa prinsip dan nilai yang dianut dan dijadikan pedoman inspirasi lembaga adalah: menuntut ilmu wajib dari lahir sampai tiang lahat, berani jujur hebat, adigang, adigung, adiguno, madrasah hebat, *man jadda wa jadda*, menuntut ilmu itu wajib, konsep ulul albab, konsep integrasi ilmu agama dan umum dan sebagainya yang bisa dijadikan pedoman hidup kelak di kemudian hari (Antoro, 2015).

3. Intellectual *Stimulation*. Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang menggunakan paradigma kepemimpinan transformatif adalah kepala Madrasah yang bisa meningkatkan kecerdasan dan rasionalitas dalam memecahkan permasalahan yang ada. Sehingga memunculkan ide-ide kreatif dari atasan atau bawahan yang tersinkronisasi dengan baik. Ide-ide kreatif ini untuk membentuk Madrasah Ibtidaiyah Unggulan yang berbeda, punya ciri khas, dan menjadi karakter dalam dirinya. Misalnya Madrasah Ibtidaiyah berbasis multikultural di tengah keragaman di Indonesia, Madrasah Ibtidaiyah yang tanggap dan melek akan teknologi informasi dan mengembangkan robotik, Madrasah Ibtidaiyah yang mengembangkan moderatisme beragama di tengah kecangannya arus ekstrimisme, Madrasah Ibtidaiyah yang mempunyai program-program unggulan semisal pandai Baca Tulis Al-Qur'an, lulus hafal 5 juz dan 40 hadis, Madrasah Ibtidaiyah yang mengintegrasikan dengan alam dan belajar melestarikannya, Madrasah Ibtidaiyah berbasis keterampilan olah raga dan seni, dan sebagainya. Ide-ide yang berkembang ini dibentuk dan dirancang dalam keseharian warga madrasah agar madrasah mempunyai ciri khas, serta menjadi keahlian siswa untuk menyelesaikan berbagai persoalan di kemudian hari (Antoro, 2015).

4. *Individual Consideration*. Kepala Madrasah Ibtidaiyah yang menggunakan paradigma kepemimpinan transformatif adalah kepala Madrasah yang mendukung prestasi siswa dengan melakukan pembinaan siswa secara intensif untuk meraih prestasi. Prestasi-prestasi ini bisa berupa akademik maupun non-akademik. Misalnya diberikan fasilitas baik tenaga guru unggulan dan sarana dan prasarana, untuk menyukseskan lomba karya tulis ilmiah, olah raga, kesenian, karya seni dan puisi. Selain itu, kepala juga memberikan *support* kepada pengajar untuk menyelenggarakan PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Islami, Kreatif, Efisien dan Menyenangkan) atau menggunakan *active learning* dalam pembelajarannya. Kepala Madrasah juga memberikan *reward* atau apresiasi tinggi bagi pengajar yang senantiasa mengembangkan mutu, agar budaya akademik muncul di Madrasah. Selain itu, kepala juga berupaya membangun kapasitas Madrasah dengan selalu meningkatkan sarana prasarana pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman dan menjalin kerjasama dengan lembaga lain agar selalu kompetitif di era global (Basyiroh & Giyoto, 2019).

Kepemimpinan transformatif sangat relevan untuk diterapkan dalam madrasah. Jika aspek-aspek tersebut terpenuhi, minimal akan memunculkan Madrasah Ibtidaiyah Unggulan karena sudah mangaplikasikan paradigma manajemen kepemimpinan transformatif. Kepemimpinan transformatif dirancang agar kepala madrasah berjalan dengan lancar dan efektif (Li, 2020, hlm. 1), sehingga kepala madrasah dapat menggunakan semua aspek pengaruh ideal, motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan pribadi (konsep 4I). Jika kepala Madrasah dapat menggunakan dimensi 4I dalam manajemen kepemimpinannya, maka kepala madrasah itu telah membawa perubahan dalam penyelenggaraan dan tata kelola organisasi pendidikan yang efektif dan unggulan.

KESIMPULAN

Paradigma kepemimpinan transformatif: Exemplar paradigma kepemimpinan transformatif ini lahir dari pendekatan transformasional atas kritiknya terhadap 3 pendekatan kepemimpinan sebelumnya, yaitu: pembawaan, behavioral dan kontingental. Pokok persoalan model kepemimpinan transformatif disusun berdasarkan perspektif *leader-follower*. *Teori*

Kepemimpinan Transformatif memiliki empat dimensi berupa konsep 4I. Konsep 4I ini terdiri dari: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individual consideration*. Penganut paradigma kepemimpinan transformatif menggunakan metode survei, studi komparatif, studi deskriptif, dan studi kasus intensif dalam penelitiannya.

Madrasah Ibtidaiyah yang menggunakan paradigma manajemen kepemimpinan transformatif senantiasa mengembangkan teori kepemimpinan transformatif yang memiliki empat dimensi 4I dalam organisasinya. Kepemimpinan transformatif sangat relevan untuk diterapkan dalam Madrasah Ibtidaiyah untuk memunculkan Madrasah Ibtidaiyah Efektif dan Unggulan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoro, Q. D. (2015). *Manajemen pemasaran pendidikan dalam meningkatkan mutu di MI Muhammadiyah basin kebonarum Klaten* [PhD Thesis]. Doctoral Dissertation, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Basyiroh, S., & Giyoto, G. (2019). *PROSES PENDAMPINGAN UNTUK PENINGKATAN KEMAMPUAN MEMBACA BAGI SISWA KELAS III DI MADRASAH ISLAMIYAH NGAWINAN KECAMATAN KARANGANOM KABUPATEN KLATEN TAHUN PELAJARAN 2017/2018* [PhD Thesis]. IAIN SURAKARTA.
- Danim, S. (2003). *Menjadi komunitas pembelajar: Kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Jurnal, JEI*.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma baru manajemen Indonesia: Menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani*. PT Mizan Publika.
- Hedesan, J., & Tendler, J. (2017). *The Structure of Scientific Revolutions*. CRC Press.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan pendidikan: Konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah*. Kaukaba.
- Hsiao, H.-C., & Chang, J.-C. (2011). The Role of Organizational Learning in Transformational Leadership and Organizational Innovation. *Asia Pacific Education Review*, 12(4), 621–631. <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9165-x>
- 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>
- Ishikawa, J. (2012). Transformational leadership and gatekeeping leadership: The roles of the norm for maintaining consensus and shared leadership in team performance. *Asia*



Pacific Journal of Management, 29(2), 265–283. <https://doi.org/10.1007/s10490-012-9282-z>

- Komariah, A. & Cepi Triatna. (2005). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1110582>
- Li, Y. (2020). A Review of Empirical Research on Transformational School Leadership in China (2010–2019). *ECNU Review of Education*, 2096531120942242. <https://doi.org/10.1177/2096531120942242>
- Lim, Y.-T., & Lee, J.-M. (2016). Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Mediating Effect of Trust. *Asia-Pacific Journal of Business*, 7(2), 1–19.
- Mulyono, M. (2009). *Educational leadership: Mewujudkan efektifitas kepemimpinan pendidikan*. UIN-Maliki Press. <http://repository.uin-malang.ac.id/1609/>
- Nengsih, S., Gusfira, R., & Pratama, R. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *PRODU-Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2247>
- Pakaya, A. R., & Ishak, V. (2019). The Impact of Transformational Leadership Head of School and Discipline of Work on Performance of Junior High School Teachers in The Region of Gorontalo City. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.32535/apjme.v2i1.374>
- Rahardja, U., Moeins, A., & Lutfiani, N. (2017). LEADERSHIP, COMPETENCY, WORKING MOTIVATION, AND PERFORMANCE OF HIGH PRIVATE EDUCATION LECTURER WITH INSTITUTION ACCREDITATION B: AREA KOPERTIS IV BANTEN PROVINCE. *Man in India*, 97, 179–192.
- Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi: Ilustrasi dibidang pendidikan*. Mitra Wacana Media.
- Raihani, D. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Lkis Pelangi Aksara.
- Ridwan, M., & Yusron, M. (2017). *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Muhammadiyah Tegalampel Kec. Karangdowo Klaten Tahun Pelajaran 2016/2017* [PhD Thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ritzer, G. (2007). *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda* (Alimandan, Ed.; 1 ed.). Raja Grafindo Persada.
- Royer, A., Bencke, F., Roman, D., & Santin Padilha, L. (2020). *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR INNOVATION MANAGEMENT: A CASE STUDY OF A COMPANY WINNING THE BRAZIL'S NATIONAL INNOVATION AWARD*.
- Sudarmadi, M. A. (t.t.). *MANAJEMEN KOMUNIKASI KEPALA MADARASAH DI MIM PULUHAN TRUCUK TAHUN PELAJARAN 2018/2019*.

Copyright (c) 2021 Indah Nurrohmah and Fitri Wulandari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).