

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

¹Sukarti Nengsih, ²Rika Gusfira, ³Rivaldo Pratama

^{1,2,3}Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: ¹sukartinengsih01@gmail.com, ²rikagsfr20@gmail.com, ³pratamarivaldo34@gmail.com

Received: 09 September 2020

Revised: 21 Oktober 2020

Aprovved: 01 November 2020

Abstrak

Kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan yang memiliki wawasan ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk kepentingan saat ini, akan tetapi untuk masa datang. Kepemimpinan transformatif selalu berkomitmen pada perbaikan terus-menerus, yang didasarkan pada pandangan visioner kedepan (kondisi organisasi yang lebih baik), dan mendorong partisipasi stafnya untuk mewujudkan perubahan yang diharapkan. Dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam perlu dilakukan perubahan mendasar dalam aspek kepemimpinan yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menginterpretasikan bagaimana bentuk kepemimpinan transformatif dalam suatu lembaga pendidikan Islam. Metode yang digunakan metode studi pustaka (*library research*). Metode ini melakukan penelitian dengan menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan tema penelitian. Secara umum, pada setiap pembahasan penelitian yang diperoleh dalam literatur-literatur dan sumber-sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang dapat mempengaruhi institusi pendidikan Islam akan memberikan dampak yang baik untuk mengembangkan produktivitas organisasi, di mana visi dan misi lembaga akan tercapai secara efektif. Hal tersebut karena pemimpin transformatif dapat menjadi figur dan pemimpin yang menginspirasi bagi organisasi untuk dapat menumbuhkan loyalitas anggota secara maksimal.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformatif, Lembaga Pendidikan*

PENDAHULUAN

Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu: (1) Self Leadership; (2) Team Leadership; dan (3) Organizational Leadership. Self Leadership yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. Team Leadership diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan organizational leadership dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional (Yudiatmaja, 2013).

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Bashori, 2020b). Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan (Salutondok dan Soegoto, 2015).

Salah satu faktor penyebab pendidikan berkualitas atau tidak berkualitas ditentukan pada kompetensi dan kepemimpinan pimpinan dalam memenej pendidikan. Apabila seorang pemimpin tidak bisa mengatur, mempengaruhi, mengajak anggotanya untuk meraih tujuan pendidikan, kurang bisa memanfaatkan peluang yang ada, dan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang sekedar melaksanakan tugas rutin, maka jangan diharapkan kualitas pendidikan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika kepemimpinan pendidikan tersebut memiliki potensi yang cukup baik, maka ia akan cenderung untuk terus meningkatkan organisasi pendidikan di lembaga yang dipimpinya. Sehingga dengan sendirinya kualitas pendidikan ikut meningkat.

Sedangkan lembaga pendidikan Islam merupakan tempat berlangsungnya suatu proses pendidikan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu kearah yang lebih baik melalui tuntunan ajaran agama islam. ada tiga macam lembaga pendidikan islam yakni : 1) lembaga pendidikan Islam formal, 2) lembaga pendidikan Islam non formal, 3) lembaga pendidikan Islam informal (Bafadhol, 2017); (Bashori, 2017b). Lembaga pendidikan formal merupakan jalur yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan lembaga pendidikan Islam non formal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Lembaga pendidikan Islam non formal ini disediakan bagi warga yang tidak sempat mengikuti atau menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal. Kemudian yang di yang dinamakan dengan lembaga pendidikan informal merupakan lembaga pendidikan yang memiliki ruang lingkup lebih terarah pada keluarga dan masyarakat.

Kepemimpinan transformasional sangat potensial dalam membangun komitmen tingkat tinggi (*high levels of commitment*) pada diri lembaga pendidikan untuk merespons kompleksitas dan ketidakpastian yang bersifat alami atau warisan tradisi dari agenda reformasi pendidikan (Bashori, 2019c); (Bashori, 2019b). Kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan yang menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Kepemimpinan transformatif harus mampu mendefinisikan, mengomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus mengakui (Venkat R. Krishnan dan Ekkirala S. Srinivas, 1998: 4). Idealita kepemimpinan pendidikan transformatif tersebut, praktiknya di lapangan selama ini masih jauh dari harapan.

Dengan demikian, tujuan peneliti ini adalah untuk mengeksploratif model kepemimpinan transformatif dalam lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan transformatif merupakan suatu kepemimpinan gaya baru kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORI

Konsep Kepemimpinan

Memahami konsep kepemimpinan tidak terlepas dari mempelajari perilaku, karakteristik, dan gaya dari individu yang disertai tanggung jawab untuk memimpin. Meski dalam penerapannya berbeda antara individu satu dengan yang lainnya, akan tetapi secara esensi adalah sama, tergantung dimana organisasi itu hidup. Selain itu organisasi dalam bentuk apapun tentunya membutuhkan posisi seseorang untuk memimpin organisasi tersebut.

Dalam pengertian luas kepemimpinan dapat sebagai berikut: 1) Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok; 2) Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam banyak kegiatan; 3) Seseorang yang mempengaruhi anggota-anggota kelompok untuk ikut dengan permintaannya dengan rela atau tidak rela.

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu; pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek (Bashori, 2016); (Bashori, 2017a). Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan cara mengambil inisiatif tingkah laku masyarakat dengan cara mengarahkan, mengorganisasikan atau mengawasi usaha orang lain, baik berdasarkan prestasi, kekuasaan maupun kedudukan (Ahmad dan Saebani, 2014). Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak

mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain (Bashori, 2020b). Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan seorang pemimpin. (Makawimbang, 2012).

Pengertian kepemimpinan sebagai atribut atau kelengkapan suatu kedudukan, diantaranya dikemukakan oleh Janda (dalam Yukl, 1989) sebagai berikut. “Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as a group member”. (Kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok, pen.).

Selanjutnya contoh pengertian kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan sebutan pemimpin, seperti dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) bahwa “Leaders are agents of change, persons whose act affect other people more than other people’s acts affect them”, atau pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya.

Adapun contoh pengertian kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin (2002) yakni: “Leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating sub-ordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals”, yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan melibatkan perangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Sehubungan dengan ketiga kategori pengertian di atas, Watkins (1992) mengemukakan bahwa “kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki kekhasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan secara positif dari anggota lainnya baik dalam perilaku, karakteristik pribadi, pemikiran, atau struktur kelompok”. Pengertian ini tampak berusaha memadukan ketiga kategori pemikiran secara komprehensif karena dalam definisi kepemimpinan tersebut tercakup karakteristik pribadi, perilaku, dan kedudukan seseorang dalam suatu kelompok.

Berdasarkan pengertian tersebut maka teori kepemimpinan pada dasarnya merupakan kajian tentang individu yang memiliki karakteristik fisik, mental, dan kedudukan yang dipandang lebih daripada individu lain dalam suatu kelompok sehingga individu yang bersangkutan dapat mempengaruhi individu lain dalam kelompok tersebut untuk bertindak ke arah pencapaian suatu tujuan.

Dari definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. (Bashori, 2020a) Bergeraknya orang-orang ini harus mengikuti jalur organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan hal yang semu dari kepemimpinannya itu. Adapun pergerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bukan merupakan simbol atau kedudukan semata.

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan Transformatif merupakan jenis kepemimpinan baru (*new leader paradigm*) yang dipandang efektif untuk mendinamiskan perubahan, terutama pada situasi atau lingkungan yang bersifat transisional. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksudkan meliputi SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian (Machali dan Hidayat, 2012).

Menurut Sadler gagasan awal model kepemimpinan transformasional ini dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass. Dalam upaya pengenalan tentang konsep kepemimpinan transformasional Bass mengemukakan adanya kepemimpinan transaksional, yaitu kepemimpinan yang memelihara atau melanjutkan *status quo*. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran (*exchange process*) dimana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara *status quo*. Menurut Bahar agus setiawan dan Abd. Muhith kepemimpinan transformasional ini diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin ini secara ril harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Muthit dan Setiawan, 2013).

Menurut Avolio, Bass and Jung, pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional. Secara empiris bahwa pada praktiknya antara perilaku karismatik dan motivasi inspirasional tidak dapat dibedakan secara tetapi perbedaan

konsep antara kedua perilaku tersebut membuat kedua faktor di atas dapat dipandang sebagai dua hal yang berbeda (Bass, 1994). Oleh karena itu, pada perkembangan berikutnya, kepemimpinan transformasional diuraikan dalam empat ciri utama, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual (Bass, 1994).

Adapun definisi rincian masing-masing ciri utama tersebut adalah sebagai berikut: 1) Idealisasi Pengaruh (*Idealized Influence*) Idealisasi pengaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis. Pemimpin yang memiliki idealisasi pengaruh akan menunjukkan perilaku antara lain: mengembangkan kepercayaan bawahan kepada atasan, membuat bawahan berusaha meniru perilaku dan mengidentifikasi diri dengan pemimpinnya, menginspirasi bawahan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama, mengembangkan visi bersama, menginspirasi bawahan untuk mewujudkan standar perilaku secara konsisten, mengembangkan budaya dan ideology organisasi yang sejalan dengan masyarakat pada umumnya, dan menunjukkan rasa tanggung jawab sosial dan jiwa melayani yang sejati; 2) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) Motivasi inspirasional adalah sikap yang senantiasa menumbuhkan tantangan, mampu mencapai ekspektasi yang tinggi, mampu membangkitkan antusiasme dan motivasi orang lain, serta mendorong intuisi dan kebaikan pada diri orang lain. Pemimpin mampu membangkitkan semangat anggota tim melalui antusiasme dan optimisme. Pemimpin juga memanfaatkan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme bawahan, membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kelompok; 3) Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*) Konsiderasi individual adalah perilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya. Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor. Bawahan dan rekan kerja dikembangkan secara suksesif dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki. Konsiderasi ini sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan. Konsiderasi ini memunculkan antara lain dalam bentuk memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik; dan 4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam

melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan. Dalam melakukan kontribusi intelektual melalui logika, analisa, dan rasionalitas, pemimpin menggunakan simbol sebagai media sederhana yang dapat diterima oleh pengikutnya. Melalui stimulasi intelektual pemimpin transformasional dapat merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu masalah. Melalui proses stimulasi ini akan terjadi peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan memecahkan masalah, berpikir, dan berimajinasi, juga perubahan dalam nilai-nilai dan kepercayaan mereka. Perubahan ini bukan saja dapat dilihat secara langsung, tetapi juga perubahan jangka panjang yang merupakan lompatan kemampuan konseptual, pemahaman dan ketajaman dalam menilai dan memecahkan masalah.

Prinsip kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan terdapat tujuh prinsip utama yang harus dimiliki sebagai pola dasar untuk menciptakan tatanan sinergis dalam organisasi sebagai berikut: a) Simplikasi, keberhasilan dari kepemimpinan pendidikan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan pendidikan; b) Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap anggota organisasi pendidikan yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan. Pada saat transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas dalam organisasi pendidikan, sehingga pemimpin transformasional dapat pula mengoptimalkan motivasi dan memberi energi positif kepada pengikutnya; c) Fasilitas, dalam hal ini merupakan kemampuan pemimpin transformatif dalam memfasilitasinya secara efektif dalam organisasi pendidikan secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual; d) Inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi pendidikan yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan yang seharusnya dilakukan dan mengantisipasi apa yang harus terjadi; f) Mobilitas, yaitu pengarahannya semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap anggota organisasi yang terlibat di dalamnya agar mencapai visi, misi dan tujuan; g) Siap siaga, seorang pemimpin transformatif harus selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyebut perubahan dengan paradigma baru yang positif; h) Tekad, demikian juga, bahwa tekad bagi seorang pemimpin transformatif menjadi keharusan di dalam sebuah organisasi, dengan keinginan yang kuat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini, tentu perlu didukung oleh pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi dan fisik serta komitmen (Rahmi, 2014).

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass tersebut, ada empat komponen dalam kepemimpinan transformasional. Diantara komponen tersebut adalah kharisma atau mengidealkan pengaruh (sifat atau tingkah laku), motivasi yang mendatangkan inspirasi, rangsangan intelektual, dan memberikan pertimbangan kepada individu. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang baik,

retoris, memiliki keterampilan manajemen, dan menggunakan keterampilan-keterampilan tersebut untuk mengembangkan ikatan emosi dengan pengikat (Machali dan Hidayat, 2012).

Karakteristik pemimpin transformasional, menurut Aan Komariah dan Cipi Triatna (2006) adalah sebagai berikut: 1) Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang. Dan oleh karena itu pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner; 2) Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik transparansi dan kerjasama. Hal ini sesuai dengan pendapat Tree Nur Yuliani, dkk. (2008), ciri dari gaya kepemimpinan transformasional, yaitu : a) Adanya kesamaan yang paling utama, yaitu jalannya organisasi tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama; b) Para pelaku lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi; dan c) Adanya partisipasi aktif dari para pengikut atau orang yang dipimpinnya.

Ciri seorang yang telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformasional (Luthans, 1995) adalah sebagai berikut: 1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (pembaruan); 2) Memiliki sifat pemberani; 3) Mempercayai orang lain; 4) Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atau atas dasar kepentingan dan desain ironisnya); 5) Meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus; 6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, dan tidak menentu; serta 7) Memiliki visi ke depan (Ancok, 2012).

Pendidikan Tinggi Islam

Pencantuman label “Islam” pada institusi Pendidikan Tinggi menunjukkan bahwa lembaga ini didirikan bersumber pada al-Quran dan as-Sunnah, untuk melahirkan manusia-manusia yang bermoral, berpengetahuan, cerdas, dan bertanggung jawab demi terciptanya masyarakat yang sejahtera. Pendidikan tinggi Islam kini ditandai oleh pertama, ia telah mencapai usia yang cukup matang karena lahir sebelum era kemerdekaan. Kedua, lembaga ini memiliki cukup potensi dengan jumlah lembaga 665 serta jumlah mahasiswa yang berjumlah 600.000 lebih. Ketiga, pendidikan tinggi Islam diterapkan di negara yang sebagian besar masyarakatnya menganut agama Islam. Keempat, pendidikan tinggi Islam memiliki ajaran-ajaran yang mendorong kemajuan bagi kehidupan manusia baik di bidang sains, ekonomi dan ajaran yang

berkaitan dengan toleransi. Kelima, pendidikan tinggi Islam di abad-abad yang lalu di benua yang lain pernah menorehkan sejarah gemilang yang mengantar Muslim meraih peradabannya. Namun, Pendidikan tinggi Islam yang kini telah berusia cukup panjang, di usia ini menurut Azyumardi perannya belum maksimal di tengah bangsa, termasuk masalah moral bangsa yang masih memprihatinkan (Azra, 2005)

Pendidikan tinggi Islam sebagai lembaga pendidikan yang sudah menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional di masa mendatang harus berperan secara optimal (Bashori, 2019a); (Mukhtar; Muntholib; Bashori, 2019). Apalagi di tengah kompetisi antar bangsa terutama kompetisi antar bangsa Asia dengan perdagangan bebasnya yang menuntut lulusan pendidikan tinggi Islam memiliki kualitasnya sehingga mampu eksis di tengah persaingan. Untuk memberi peran yang optimal di era kini dan mendatang beberapa IAIN/STAIN telah mengalami perubahan menjadi UIN sebagai wadah anak-anak muslim membentuk dirinya dalam berbagai perannya di tengah kehidupan umat dan bangsa dengan karakternya yang kuat, berpengetahuan, cerdas dan memiliki jiwa entrepreneurship serta memiliki kompetensi dalam menyongsong pergaulan internasional, dan bahkan bukan saja eksis di tengah pergaulan antar bangsa, tetapi juga dapat membawa bangsa ini menuju ke peradabannya.

Politik Pembidangan Ilmu Pendidikan Tinggi Islam Adanya perubahan dari STAIN menjadi IAIN lalu yang sekarang menjadi UIN itu semua merupakan perkembangan dari bidang keilmuan serta politik yang harus didukung, walaupun sebaiknya tidak semua STAIN dan IAIN menjadi UIN telah mengakibatkan fakultas agama/keagamaan terkesan menjadi terpinggirkan sehingga akhirnya kurang mendapatkan respon positif dari masyarakat. Upaya pengembangan PTI untuk menjadi Universitas dengan tujuan memadukan dan mengintegrasikan kembali bidang-bidang keilmuan yang selama ini terkesan dibeda-bedakan. Dengan pengembangan institusi tersebut diperlukan pengembangan ilmu-ilmu PTI kedepannya dengan alasan yang memicu perubahan tersebut menjadi terlaksanakan yakni: 1) Tau bahwa kita ini merupakan khalifah Allah SWT di bumi serta menjadi tugas kita untuk mengemban tugas kita sebagai khalifah dimuka bumi ini. 2) Dalam tradisi keilmuan Islam muslim tidak hanya mementingkan bekal dari sisi ukhrawi saja namun dunia pun haruslah seimbang jadi sebagai muslim yang baik kita haruslah memikirkan keduanya yang saling berkaitan karena itu merupakan suatu disiplin ilmu. 3) PTI dipahami sebagai lembaga dakwah islam yang bertugas untuk mengembangkan ilmu-ilmu keislaman dalam pengertiannya yang amat terbatas. Oleh karena itu, PTI dianggap tidak tepat untuk mengembangkan bidang keilmuan lain. 4) Pengembangan bidang ilmu pada PTI akan terealisasi dengan baik tatkala ada political will dari pemegang kebijakan di negeri ini. 5) PTI dituntut mampu mengemban bidang ilmu-ilmu yang dipahami secara integratif, tidak lagi ada dikotomi

ilmu dan PTI, keduanya diberi mandat akademis sepanjang ia memiliki kualifikasi untuk mengembangkannya (Roqib, 2017); dan 6) Setiap muslim diberdayakan agar bisa menjadi insan kamil, manusia paripurna yang mampu mengemban amanat sebagai wakil Allah di bumi (*khalifah fi al-ardh*) yang mampu memberi rahmat bagi sekalian alam (*rahmatan lil alamin*).

Secara umum lembaga pendidikan tinggi, termasuk PTI mempunyai beberapa tujuan. Pertama, menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan dan pengajaran di atas pendidikan menengah dalam bidang ilmu pengetahuan, sosial budaya. Kedua, menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian. Ketiga, menyelenggarakan dan mengembangkan pengabdian pada masyarakat. Sebagai agen sosial, pendidikan Islam yang berada dalam modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis dan proaktif. Kehadirannya diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan umat islam ,baik pada tataran intelektual maupun praktis. Pendidikan Islam bukan sekedar proses penanaman moral untuk membentengi diri dari akses negatif globalisasi,tetapi yang paling penting adalah bagaimana nilai moral yang telah ditanamkan pendidikan Islam tersebut mampu berperan sebagai kekuatan bebas dari himpitan kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan sosial budaya dan ekonomi (Roqib, 2017).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), dengan penelitian ini dilakukan di perpustakaan yang mengoleksi data-data mengenai kepemimpinan transformatif dalam lembaga pendidikan Islam. Baik itu melalui sumber buku, jurnal, maupun artikel yang ada sesuai dengan kebutuhan. Untuk mendapatkan segala kebutuhan sumber tersebut, bisa dihasilkan melalui perpustakaan, buku-buku, artikel, atau jurnal yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti, Dengan menggunakan data-data dari berbagai referensi tersebut dikumpulkan dengan jalan membaca (*text reading*), mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas dalam tulisan ini. Teknik pengumpulan data, dalam hal ini penulis akan melakukan identifikasi wacana dari buku-buku, makalah atau artikel, majalah, jurnal, web (internet), ataupun informasi lainnya yang berkaitan dengan kajian tentang kepemimpinan transformatif lembaga pendidikan Islam. Pendekatan analisis penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif..

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformatif Lembaga Pendidikan Tinggi Islam

Secara faktual model kepemimpinan transformatif bisa dilihat dari pola hubungan dari masing-masing anggota organisasi yang mengarah pada pemberdayaan (empowerment). Secara struktural semua komponen yang ada dalam organisasi berusaha meningkatkan kualitas dan berlomba-lomba dalam pencapaian tujuan organisasi yang ditempuh melalui pola kerjasama. Pola hubungan kepemimpinan yang di bangun di PTKI hendaknya mengembangkan strategi kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai berikut:

Pertama, strategi, adalah kemampuan dalam menetapkan arah yang akan dituju organisasi. Langkah yang ditempuh adalah membangun visi dan kesamaan visi, merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA), menerjemahkan visi dan misi ke dalam tindakan, mengembangkan komitmen pada prestasi dan kualitas kerja, serta merumuskan dan menerapkan rencana Operasional.

Kedua, kepemimpinan, dalam kegiatan kepemimpinan, pemimpin merealisasikan strategi yang telah disusun dan diwujudkan melalui tindakan nyata atau pimpinan benar-benar mentransformasikan visi misi tersebut dalam kegiatan kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kegiatan kepemimpinan disesuaikan dengan fungsi dan situasi yang sedang terjadi dalam organisasi, kegiatan kepemimpinan dapat mempengaruhi dan diakui oleh bawahan/anggota organisasi secara keseluruhan, kepemimpinan berhasil memotivasi bawahan/anggota organisasi untuk mempersiapkan diri menjadi pemimpin pada semua jenjang, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan organisasi, kepemimpinan dapat berfungsi mempertahankan kejayaan (eksistensi) organisasi, dan dapat menciptakan cara kerja yang lebih baik.

Ketiga, dalam hal budaya organisasi, kepemimpinan harus mampu merealisasikan bagaimana memotivasi bawahan/anggota organisasi untuk menerapkan strategi, memahami budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di dalam organisasi, kepemimpinan dilakukan dengan asas keadilan pada semua anggota organisasi/bawahan, pimpinan cepat menerima perubahan yang bersifat inovatif, menjadi teladan bagi bawahan/anggota organisasi, dan mampu membangkitkan serta membina semangat tim kerja (teamwork).

Leithwood (Hoy, 2001) menilai adanya pengaruh kepemimpinan transformatif dalam perubahan struktur lembaga pendidikan. Kerangka konseptualnya didasarkan pada dua pernyataan. *“First, transformational leadership in schools directly affects such school outcomes as teacher perceptions of student goal achievement and student grades. Second, transformational leadership indirectly affects these outcomes by influencing three critical psychological characteristics of staff—perceptions of school characteristics, teacher commitment to change, and organizational learning”*. Pertama, kepemimpinan transformatif secara langsung mempengaruhi keberhasilan lembaga pendidikan sebagaimana dipersepsikan dalam pencapaian tujuan lembaga. Kedua, kepemimpinan transformatif secara tidak langsung

mempengaruhi keberhasilan dengan tiga hal pada karakteristik staff yaitu, persepsi terhadap karakteristik lembaga pendidikan, komitmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap perubahan dan pembelajaran dalam organisasi.

Ada tiga hal yang menjadi tujuan fundamental kepemimpinan transformatif adalah: 1) membantu para anggota staf dan mengembangkan kultur lembaga dan profesional; 2) membantu perkembangan pengembangan staf; dan 3) membantu mereka dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif.

Kepemimpinan transformatif sangat relevan untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan karena hal-hal sebagai berikut: 1) Pemimpin mampu mengembangkan nilai-nilai organisasi yang meliputi kerja keras, menghargai waktu, semangat, dan motivasi tinggi untuk berprestasi, disiplin, dan sadar akan tanggung jawab; 2) Pemimpin mampu menyadarkan anggota akan rasa memiliki dan tanggung jawab (sense of belonging and sense responsibility); 3) Pemimpin dalam proses pengambilan keputusan selalu menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas; 4) Pemimpin selalu memperjuangkan nasib staf dan anggotanya dan peduli akan kebutuhan-kebutuhannya; 5) Pemimpin berani melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi; 6) Pemimpin mampu membangkitkan motivasi dan semangat anggota untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi; 7) Pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.

Pola strategi kepemimpinan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kualitas lembaga dan tidak diarahkan untuk menemukan dan mencatat kegagalan karyawan kemudian memberikan hukuman atas kegagalan tersebut, akan tetapi lebih difokuskan untuk mengidentifikasi dan menemukan langkah-langkah untuk menghilangkan penyebab-penyebab kegagalan tersebut. Tidak hanya itu, agar mampu bekerja secara lebih baik dengan memperhatikan efektivitas (pencapaian tujuan) dan efisiensi (penggunaan biaya) dalam setiap aktivitas yang dilakukannya.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik transparansi dan kerjasama. Ciri dari gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: a) adanya kesamaan yang paling utama, yaitu jalannya organisasi tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama, b) para pelaku lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan c) adanya partisipasi aktif dari para pengikut atau orang yang dipimpinya.

Pimpinan PTKI perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di PTKI dapat berfungsi secara optimal. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya “kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (value

system) yang luhur, sehingga semua unsur civitas akademika bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal PT” (Sujito,2010:49-64).

Pada hakekatnya efektivitas PTKI terdiri dari dimensi manajemen dan kepemimpinan, proses manajemen yang menghasilkan aturan-aturan penyelenggaraan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, pengkoordinasian kegiatan, monitoring, dan evaluasi sedangkan proses kepemimpinan yang menghasilkan keputusan keputusan kelembagaan, pemotivasian staf, dan penyebaran inovasi.

Peran Kepemimpinan Transformatif Lembaga Pendidikan Tinggi Islam

Dalam konsep *Total Quality Management*, dikatakan bahwa salah satu unsur yang memainkan peran penting di dalamnya adalah masalah kepemimpinan. Peters dan Austin dalam *A Passion for Excellence*, memberikan penjelasan yang memberikan penekanan bahwa yang menentukan mutu dalam sebuah institusi adalah kepemimpinan (Sallis, 2006); (Bashori, 2020b). Dalam konteks ini, lagi-lagi pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menggerakkan unsur-unsur dalam organisasi untuk mencapai kualitas yang memuaskan dalam melaksanakan tugas.

Manajemen kualitas sebagai satu cara untuk meningkatkan kinerja secara terus menerus (*continuous performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi dengan mengoptimalkan segala sumber daya yang tersedia, perlu didukung pula oleh kepemimpinan yang berwawasan kualitas. Kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan pelanggan. Istilah kualitas juga didefinisikan sebagai totalitas karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuan produk itu untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan, dimana sering kali istilah ini diartikan sebagai kepuasan pelanggan (Vincent Gasperz, 2006).

Peran kepemimpinan transformatif pada PTKI (Perguruan Tinggi Keagamaan Islam) adalah bagaimana menerapkan kepemimpinan yang fleksibel dan peka terhadap perubahan serta mampu melakukan pekerjaannya secara terfokus. Pimpinan PTKI menentukan hal-hal yang benar untuk dikerjakan, menciptakan dinamika organisasi yang dikehendaki agar semua anggota organisasi di dalamnya memberikan komitmen dalam melakukan tugas-tugas yang didelegasikan. Implementasi kepemimpinan transformatif PTKI bisa dilihat dari pola hubungan dari masing-masing anggota organisasi yang mengarah pada pemberdayaan (*empowerment*). Secara struktural semua komponen yang ada dalam organisasi hendaknya berusaha meningkatkan kualitas dan berlomba-lomba dalam pencapaian tujuan organisasi yang ditempuh melalui pola kerjasama yang baik. Kemudian dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformatif pada PTKI dilakukan dengan pola interaksi timbal balik antara pimpinan dengan anggota organisasi.

Partisipasi anggota dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi dalam menyampaikan kreativitas, inisiatif, dan pendapat dari anggota organisasi.

Seiring dengan tuntutan perubahan dan perkembangan iklim kerja ke arah peningkatan pemberdayaan (*empowerment*) anggota organisasi sebagai sumber daya, mengalami pergeseran dari yang bersifat konservatif menuju kepada era baru atau modernis. Era baru dalam kepemimpinan tersebut menuntut kepekaan dan visi yang jelas untuk menerapkan kepemimpinannya supaya berkesesuaian dengan kondisi saat ini. Model kepemimpinan yang diterapkan PTKI seyogyanya juga menyesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan iklim kerja kearah peningkatan pemberdayaan (*empowerment*) anggota organisasi.

Dalam teori kepemimpinan telah dijelaskan bahwa esensi dari proses kepemimpinan adalah bagaimana seorang pimpinan bisa memiliki kemampuan mengambil keputusan (*decision making*) yang baik. Pimpinan dituntut memiliki kecerdasan yang tinggi dalam membangun Kepemimpinan yang diharapkan tidak serta mendasarkan pada memotivasi bawahan atau anggota organisasi mengarah pada pencapaian tujuan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas saja. Namun juga perlu adanya penekanan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri bawahan/anggota organisasi yang positif. Para bawahan atau anggota organisasi yang memiliki konsep diri positif itu akan mampu mengatasi permasalahan dengan mempergunakan potensinya masing-masing, tanpa adanya rasa tertekan (*underpressure*) sehingga kesadaran sendiri membangun komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan merupakan adanya kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk melaksanakan tujuan bersama. kepemimpinan juga bisa dikatakan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikutnya dengan perilaku untuk mencapai tujuan serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau organisasi dan budayanya.

Sedangkan kepemimpinan transformatif merupakan jenis kepemimpinan baru dan dipandang efektif untuk mendinamiskan perubahan, terutama pada situasi atau lingkungan yang bersifat transisional. Kepemimpinan transformasional bisa dikatakan juga sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksudkan meliputi SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian.

Dalam kepemimpinan transformatif ada empat komponen dalam kepemimpinan yang harus ada di dalamnya, antara lain ialah : *pertama* kharisma atau mengidealkan pengaruh artinya seorang pemimpin itu harus memiliki penampilan yang menarik baik dari segi tingkah laku maupun dari segi penampilan luarnya. *kedua*, motivasi yang mendatangkan inspirasi. *ketiga*, harus memiliki atau harus bisa adanya rangsangan intelektual. *keempat*, seorang pemimpin harus bisa memberikan pertimbangan kepada individu.

Implementasi kepemimpinan transformatif PTKI bisa dilihat dari pola hubungan dari masing-masing anggota organisasi yang mengarah pada pemberdayaan (empowerment). Secara struktural semua komponen yang ada dalam organisasi hendaknya berusaha meningkatkan kualitas dan berlomba-lomba dalam pencapaian tujuan organisasi yang ditempuh melalui pola kerjasama yang baik. Kemudian dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformatif pada PTKI dilakukan dengan pola interaksi timbal balik antara pimpinan dengan anggota organisasi. Partisipasi anggota dilakukan dengan memberikan kesempatan yang luas pada anggota organisasi dalam menyampaikan kreativitas, inisiatif, dan pendapat dari anggota organisasi. Pimpinan PTKI perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di PTKI dapat berfungsi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djameludin. (2012). *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ara Hidayat, Imam Machali. (2010). *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung: Pustaka Educa.
- Aan komariah dan cepi triatna. (2004). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azra, Azyumardi. (2005). *Dalam Kata Pengantar buku Armai Arif, Reformasi Pendidikan Islam*. Jakarta: CRSD Press.
- Bahar Agus Setiawan, Abd. Muhith. (2013). *Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Bafadhol, Ibrahim. 2017. Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. Dalam *Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 06, No. 11)
- Bashori. (2019a). *Change Management: The Higher Education Of Islamic University In Indonesia*. 2(1), 66–80. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3383110>
- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bashori, B. (2017a). Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>
- Bashori, B. (2017b). Modernisasi Lembaga Pendidikan Pesantren. *Jurnal Ilmu Sosial Mamangan*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.22202/mamangan.1313>
- Bashori, B. (2019b). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2019c). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1(1), 15–32.
- Bashori, B. dkk. (2020a). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1, 123–138.
- Bashori, B. dkk. (2020b). Peran Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 2(1993), 38–49.
- Danim, Sudarwin. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaelan. (2010). *Metode Penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma.
- Makawimbang, Jerry H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mukhtar; Muntholib; Bashori. (2019). Change Management: The Higher Education Of Islamic University In Indonesia. *IJEIT*, 2(1), 66–80. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3383110>
- Roqib, Moh. (2017). *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LkiS
- Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Soliha, Euis dan Hersugondo. (2008). Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi. Dalam *Jurnal Fokus Ekonomi* (FE). (Vol.7, No. 2)
- Salutondok, Yohanis dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong". Dalam jurnal *EMBA* (Vol. 3 No. 3)
- Sujito, Agus. (2010). *Kepemimpinan pada Sekolah Berstandar Internasional*. Dalam jurnal *Varia Pendidikan*. (Vol. 22, No. 1)
- Yukl, Gary A. (1989). *Leadership in Organizations*. 2nd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Yudiaatmaja, Fridayana. 2013. Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. Dalam *Jurnal Media Komunikasi FIS* (Vol 12, No. 2)

Zed, Mestika. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

