

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Basirun¹, Turimah²

^{1,2} Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Kalirejo Lampung Tengah

basirun2@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang banyak dipilih para pemimpin dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan tersebut memiliki beberapa arti yang berbeda-beda menurut beberapa ahli, namun pada dasarnya mengarah pada hal yang sama. Dalam kepemimpinan tersebut umumnya menekankan beberapa nilai-nilai penting pada para bawahannya untuk mencapai kepentingan organisasi. Sehingga para anggota secara khusus dapat melupakan kepentingan pribadi dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana konsep kepemimpinan transformasional dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research. Penelitian ini menjelaskan tentang konsep kepemimpinan transformasional yang meliputi gaya, ciriciri, karakteristik, prinsip, kelebihan dan kekurangannya.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional

ABSTRACT

Transformational leadership is one of the leadership models that many leaders choose in organizations. This form of leadership has several different meanings according to some experts, but basically leads to the same thing. In this leadership generally emphasizes several important values on his subordinates to achieve the interests of the organization. So that the members in particular can forget about personal interests and do their best to achieve a common goal. The purpose of this study is to find out how the concept of transformational leadership uses qualitative methods with a library research approach. This study describes the concept of transformational leadership which includes styles, traits, characteristics, principles, advantages and disadvantages.

Keywords: Kepemimpinan, Transformasional

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai “Leadership”, namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut Komariah (2014), kepemimpinan mempunyai kepentingan yang sama. Selain itu, Kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi. Menurut Asmarazisa (2016), kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan cara memiliki kesepakatan yang sama serta memiliki mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai. Selanjutnya kepemimpinan menurut Rivai (2004) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau budayanya. Menurut Rivai (2002) Peran kepemimpinan dapat pula dibagi menjadi : 1). Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas. 2). Menganggap tanggung jawab “ seremonial “ atau spiritual “ sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain. 3). Peraturan tidak lagi di buat secara efektif terpusat di puncak organisasi.

Eksistensi pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi, sebab melalui pemimpinlah setiap instruksi dan perintah dalam organisasi dikeluarkan, sehingga maju dan mundurnya suatu organisasi, tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab moral seorang pemimpin, sebagai pemberi perintah pada organisasi tersebut. Menurut Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, kepemimpinan dipresepsikan sebagai faktor tunggal di dalam kesuksesan atau kegagalan institusi. Oleh karenanya penentuan seorang pemimpin dalam organisasi perlu melalui pertimbangan yang matang dan mendalam, dari aspek tinjauan kemunculan pemimpin dapat dijelaskan melalui beberapa teori yang ada. Paling tidak terdapat tiga teori tentang munculnya pemimpin yaitu: teori genetis, sosial, dan ekologis/sintesis. Adapun penjabaran terhadap tiga teori tersebut ialah sebagai berikut: 1) Teori Genetis. Menurut teori genetis, seorang pemimpin tidak dibuat melainkan dilahirkan, dimana saat lahir seorang pemimpin telah menunjukkan bakat dan potensi kepemimpinannya. Hal ini membuatnya ditakdirkan lahir menjadi seorang pemimpin, dalam situasi dan kondisi tertentu. 2) Teori Sosial. Menurut teori sosial, seorang pemimpin harus disiapkan, dididik, dan dibentuk. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak lahir begitu saja, namun ia tumbuh dan berkembang dibentuk oleh situasi dan keadaan yang ada disekelilingnya. Hal ini menyebabkan dalam teori sosial, bahwa setiap orang dapat menjadi seorang pemimpin. Hal ini dapat disiapkan melalui usaha penyiapan, dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan dari dalam diri. 3) Teori Ekologis/Sintesis. Menurut teori ekologis/sintesis, seorang pemimpin adalah individu yang sejak lahir telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan kemudian bakat tersebut perlu ditunjang dan dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan. Melalui teori ini, persepsi seorang pemimpin dicoba untuk disintesis, yakni tidak hanya karena faktor given (sesuatu yang telah dibawa sejak lahir), namun juga perlu ditunjang dengan dukungan lingkungan dan pengembangan kompetensi-kompetensi lain, yang sekiranya dianggap menunjang bagi aspek kepemimpinan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai kajian empirik dalam penulisan penelitian ini yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Harmoko (2017) bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu mengikuti perkembangan informasi, kemajuan teknologi, tuntutan profesionalisme kerja, dan perubahan karakter penggunaannya. Selanjutnya, Penelitian yang ditulis oleh Prahesti, Riana, dan Wibawa (2017) bahwa semakin tinggi peran ekstra yang dimiliki oleh karyawan koperasi-koperasi di Tabanan, maka akan semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya menurut Saleem (2015) dalam fenomena yang terjadi berdasarkan jurnal yang ditulisnya yaitu mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kepuasan

jabatan, didalam penelitian tersebut dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pengaruh secara positif terhadap kepuasan jabatan didalam bidang politik sehingga melalui gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan terhadap jabatan orang-orang yang berhubungan termasuk setiap karyawan yang berada dibawah kepemimpinan seseorang tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau pegawainya, hal itu ditunjukkan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistematis dapat berpengaruh, dimana seorang pemimpin masuk kedalam bagian struktur (pemimpin formal) yang mempengaruhi besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh orang, pekerjaan dan pola hubungan.

Berlandaskan dengan penelitian-penelitian sebelumnya terdapat perbedaan pada penelitian ini, yaitu penelitian ini hanya menjelaskan secara konseptual bentuk dari kepemimpinan transformasional karena metode penelitiannya menggunakan penelitian kepustakaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research. Penelitian kepustakaan (library research) merupakan penelitian yang berfungsi mendapatkan informasi dari buku, majalah, dokumen, catatan sejarah atau dengan kata lain fasilitas yang terdapat dalam perpustakaan.

Pendekatan kepustakaan adalah penelitian dengan kegiatan mencari data dari membaca buku dan mengolahnya, yang dalam hal ini adalah mengenai kepemimpinan transformasional. Dalam proses penelitian library research, perpustakaan menjadi tempat yang utama untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan untuk dibaca dan dikumpulkan, dikaji dan dicatat.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dalam Setiawan and Muhith (2013) kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori kepemimpinan yang modern dimana suatu gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, beliau mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut Wutun, kepemimpinan transformasional memiliki konsep dari Bass. Dimana Bass ini merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang dapat menjelaskan lebih rinci atau secara tepat dalam menggambarkan pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Wutun juga menyatakan bahwa pemimpin selalu berusaha untuk memperluas dan meningkatkan kebutuhan yang melebihi minat pribadi serta bertujuan untuk mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya. Menurut Hakim (2018) mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memosisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai macam persoalan tentang tantangan pada zaman saat ini. Dimana pada zaman sekarang banyak perubahan. Bukan lagi zaman ketika manusia dapat menerima segala apa yang menimpanya, tetapi pada zaman sekarang sangat berbeda pada zaman dahulu karena pada zaman sekarang banyak manusia yang mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang

diberikannya secara kemanusiaan. Terminology motivasi Maslow mengutip bahwa manusia di era saat ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang saling berpengaruh.

Dari deskripsi di atas, dipahami bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, pelibatan bawahan dalam setiap aktivitas, dan kharismatik sebagai daya perekat antara bawahan dan pemimpin.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sudarwan Danim (Shalahuddin, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain. Menurut (Suarga 2017) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya. James McGregor Burns merupakan seorang ilmuwan yang pertama kali mengemukakan tentang konsepsi kepemimpinan transformasional. Bernard Bass dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional mengatakan bahwa: “Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”. Sedangkan secara operasionalnya Bernard Bass memaknai bahwa kepemimpinan transformasional adalah “Leadership and performance beyond expectations”. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti: Sumber daya manusia, Fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit.

3. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Ciri-ciri seorang pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi. Setidaknya ada empat ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang dijabarkan oleh Robbins dan Judge (2008), yaitu:

a. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)

Di sini seorang pemimpin akan memperlakukan setiap bawahannya sebagai individu yang berbeda satu sama lain dan akan memonitor, mendampingi serta menumbuhkan peluang bagi para bawahan tersebut.

Dengan begitu, pemimpin akan melihat setiap pengikutnya dengan cara yang berbeda-beda dan mengenali mereka serta memperlakukan mereka dengan kemampuan, kebutuhan dan aspirasi yang berbeda pula. Pemimpin juga akan memberi pelatihan maupun saran yang berbeda-beda.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Merupakan perilaku atau kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengomunikasikan harapannya yang tinggi serta menyampaikan visi bersama dengan menarik kepada setiap orang yang dipimpinnya.

Dalam penyampaian tersebut, pemimpin akan menggunakan simbol-simbol yang menarik agar bawahannya terinspirasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, sehingga organisasi akan mengalami kemajuan yang penting.

c. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pengaruh ideal juga kerap disebut sebagai pemimpin yang karismatik. Pasalnya pemimpin tersebut memiliki kemampuan atau perilaku dalam membagikan visi dan misi bagi anggotanya, sehingga membuat anggotanya mempunyai keyakinan yang mendalam kepada pemimpin tersebut.

Pengikut akan memiliki rasa bangga dan respek kepada pemimpinnya, sehingga mereka akan merasa sangat bangga menjadi pengikut dari pemimpin tersebut. Mereka juga percaya bahwa pemimpinnya merupakan sosok yang memiliki kapasitas dalam menyelesaikan permasalahan.

d. Stimulasi Intelektual (*Stimulasi Intelektual*)

Yakni kemampuan dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kecerdasan, kreativitas, dan inovasi dari pengikutnya.

Dari keempat dimensi atau ciri-ciri kepemimpinan transformasional tersebut, dipahami bahwa 'pisau analisis'-nya mengarah pada pandangan makro dan mikro. Proses mempengaruhi antar individu dalam organisasi pendidikan disebut sebagai pandangan secara mikro, sedangkan upaya mobilisasi kekuatan (kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi) untuk mereformasi dan mentransformasi sistem sosial serta kelembagaan disebut sebagai pandangan makro.

4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Bahar A. Setiawan dan Abd. Muhith menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional ini konsep mulanya (awal) dikemukakan oleh James MacGregor Burn dengan teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah upaya mempengaruhi untuk meningkatkan moralitas dan motivasi yang lebih tinggi oleh pimpinan dan juga para anggotanya.

Dalam upaya ini, pimpinan bersikap kharismatik, egaliter, antusias dalam menyampaikan visi misi organisasi, dan memerhatikan kebutuhan bawahan agar bersama mewujudkan perubahan ke arah baru (yang lebih baik). Hal senada disebutkan oleh Mujammil Qomar dengan ungkapan bahwa pemimpin yang kuat dan berpengaruh yakni yang dapat mewujudkan suatu perubahan.

Perubahan yang dimaksud dalam organisasi pendidikan tentu bertitik tolak kepada Sumberdaya manusia (SDM) yang ada di dalam lembaga pendidikan. Adapun SDM yang dituju ialah bagaimana pimpinan meningkatkan mutu para guru dan para staf di lembaga yang dipimpinnya untuk kompetitif (berdaya saing tinggi) dan survive (mampu bertahan) seiring perubahan masa atau zaman.

Bahkan lebih lanjut, Veithzai dan Rivai menegaskan bahwa untuk mewujudkan perubahan dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin harus mematrikan dalam dirinya hubungan yang bersifat membangun dan saling berpartisipasi dengan bawahan, melalui upaya motivasi dan menumbuhkan kesadaran terkait nilai-nilai tugas dalam lembaga (organisasi), bahkan berkomitmen dan rela berkorban demi kemajuan organisasi dengan memerhatikan kebutuhan komponen organisasi ke taraf lebih baik.

Dari konteks ini, maka dirincikan karakteristik kepemimpinan transformasional, antara lain: a) memiliki visi yang besar; b) pemimpin sebagai lokomotif perubahan; c) siap terhadap risiko dari segala keputusan yang dipertimbangkan secara matang; d) menumbuhkan kesadaran bersama terkait pentingnya mencapai tujuan organisasi; e) percaya akan kapasitas dan kapabilitas anggota; f) luwes serta terbuka terhadap perkembangan dan pengalaman baru; g) mengutamakan motivasi intrinsik daripada ekstrinsik; h) pimpinan dan anggota siap berkorban demi kepentingan bersama (organisasi); dan i) pimpinan membimbing perilaku anggota kepada kultur dan pengembangan nilai inti dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa ada 3 poin penting sebagai karakter dari pimpinan dalam kepemimpinan transformasional, yakni (1) pemimpin berjiwa utuh dan

independen dalam mewujudkan visi organisasi, (2) bawahan memiliki kesadaran akan pentingnya kebersamaan mencapai tujuan, ditambah suplemen motivasi dan dukungan dari pimpinan, dan (3) seluruh sumberdaya organisasi kepemimpinan transformasional siap mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan material.

5. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu :

- a) Pandai mengungkapkan rasa Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang. Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.
- b) Kemampuan membangun semangat Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya juga. Ketika bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.
- c) Inovasi Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang ekstrem, dan berusaha secepat mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.
- d) Saling tolong menolong Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan.
- e) Terbuka Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada.

6. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Transformasional

a. Kelebihan Kepemimpinan Transformasional

Menggunakan sistem kepemimpinan transformasional dapat memberikan banyak kelebihan, terutama pada organisasi dan perusahaan. Beberapa dari kelebihan dengan memilih metode kepemimpinan seperti ini yaitu antara lain sebagai berikut:

- Mampu memberikan komitmen yang cukup baik bagi para anggota yang tergabung dalam melaksanakan visi dan misi yang diminta.
- Dapat mengarahkan para anggota atau bawahan dalam melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan sepenuhnya.
- Memiliki ketegasan yang dapat membantu mempermudah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
- Mampu meningkatkan hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan secara maksimal.
- Dapat memberdayakan seluruh kemampuan para karyawan atau bawahan yang dipimpin secara optimal.
- Penuh dengan motivasi dan semangat yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama-sama.

b. Kekurangan Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2013) ada enam kelemahan dan kritik dari teori kepemimpinan transformasional ini, yaitu;

Pertama, bahwa ia tidak memiliki kejelasan konseptual. Karena adanya tumpang tindih substansial antara masing-masing Empat komponen (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) menunjukkan bahwa dimensi itu tidak jelas. Selanjutnya, parameter kepemimpinan transformasional sering tumpang tindih dengan konseptualisasi kepemimpinan serupa. Misalnya, menunjuk bahwa kepemimpinan transformasional dan karismatik sering diperlakukan sinonim, meskipun di beberapa model kepemimpinan karisma hanya salah satu komponen dari kepemimpinan transformasional.

Kedua, kritik berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional diukur. Beberapa peneliti biasanya menggunakan beberapa versi Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Namun, beberapa studi telah mengkritik

validitas dari MLQ tersebut. Dalam beberapa versi dari MLQ, empat faktor transformasional kepemimpinan (pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual) berkorelasi tinggi dengan satu sama lain, yang berarti mereka bukanlah faktor yang berbeda. Selain itu, beberapa faktor transformasional berkorelasi dengan faktor-faktor transaksional dan laissez-faire, yang berarti mereka mungkin tidak unik dengan model transformasional.

Ketiga, bahwa kepemimpinan transformasional memperlakukan kepemimpinan sebagai ciri kepribadian atau kecenderungan bersifat pribadi daripada perilaku melatih orang. Melatih orang-orang dalam pendekatan ini menjadi masalah karena sulit untuk mengajar orang untuk mengubah sifat mereka. Meskipun banyak ahli, termasuk Weber, House, dan Bass, menekankan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perilaku pemimpin, seperti bagaimana pemimpin melibatkan diri dengan pengikut, ada kecenderungan untuk melihat pendekatan ini dari perspektif sifat. Masalah ini diperparah karena kata transformasional menciptakan gambar dari satu orang menjadi komponen yang paling aktif dalam proses kepemimpinan. Sebagai contoh, meskipun "menciptakan visi" melibatkan input dari pengikut, ada kecenderungan untuk melihat pemimpin transformasional sebagai visioner. Ada juga kecenderungan untuk melihat pemimpin transformasional sebagai orang yang memiliki kualitas khusus yang mengubah orang lain.

Keempat, para peneliti belum menetapkan bahwa pemimpin transformasional sebenarnya mampu mengubah individu dan organisasi. Ada bukti yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan hasil positif, seperti efektivitas organisasi. Namun dalam penelitian belum menunjukkan hubungan sebab akibat antara pemimpin transformasional dan perubahan pengikut atau organisasi yang jelas.

Kelima, kepemimpinan transformasional adalah elitis dan anti-demokrasi. Pemimpin transformasional sering memainkan peran langsung dalam menciptakan perubahan, membangun visi, dan advokasi arah baru. Hal ini memberikan kesan yang kuat bahwa pemimpin bertindak secara independen dari pengikut atau menempatkan dirinya di atas kebutuhan para pengikut.

Keenam, Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk disalahgunakan. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perubahan nilai-nilai masyarakat menuju visi baru. Tapi siapa yang harus menentukan arah yang baru yang lebih baik dan siapa yang memutuskan bahwa visi baru adalah visi yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan dan kekurangan dari sudut pandang yang berbeda yakni kepemimpinan transformasional bisa berjalan maksimal apabila pimpinan dan bawahan dapat bekerjasama dalam menjalankan roda organisasi.

PENUTUP

Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan pada era sekarang. Adanya sosok pemimpin yang bisa mengerti bawahan adalah hal yang sangat diharapkan. Dengan itu akan tercipta suatu manajemen yang selaras dan sesuai dengan visi dan misi. Dengan pemimpin yang bisa menciptakan visi menjadi aksi, dan sosok pemimpin yang imajiner juga diharapkan lahir dengan gaya transformasional. Pada gaya transformasional akan terbuka antara pemimpin dan bawahan, sehingga kritik dan saran akan terdengar langsung oleh pemimpin. Dengan kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan dapat memajukan suatu peradaban dengan cara yang unik. Perkembangan pemikiran kepemimpinan model transformasional ini lebih menarik dari berbagai ahli baik akademisi maupun praktisi kepemimpinan. karena konsep dan teori dari kepemimpinan transformasional mampu memberikan ukuran dan komponen yang sudah bisa diukur, walaupun masih terdapat berbagai kekurangan dan kritik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarazisa, Dhenny. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam." *Jurnal Dimensi* 5(2):1–15.
- Assingkily, Muhammad Shaleh, and Mesiono Mesiono. 2019. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):147–68.
- Bakhtiar, Bakhtiar. 2019. "Kategori Kepemimpinan Transformational." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 38–47.
- Diana, Putri. 2019. "Artikel Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." 1–13.
- Hakim, Ahmad Firman. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 62(2):131–40.
- Harmoko, Spto. 2017. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset." *UNILIB : Jurnal Perpustakaan* 8(1):21–28.
- Komariah, Aan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Kinerja Mengajar Guru Terhadap Produktivitas Sekolah." *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan* 30(1):118.
- Kurniawan, Ervin. 2018. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan Direktur PT Media Rajawali Indonesia." *Agora* 6(2).
- Lesilolo, Herly Janet. 2013. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Rekonstruksi Peran Agama Di Indonesia." *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi* 1(1):83–93.
- Prahesti, Devi Shinta, I. Gede Riana, and I. Made Artha Wibawa. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 7:2761.
- Saleem, Hina. 2015. "The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172:563–69.
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, and Mozes Kurniawan. 2018. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga." *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 8(2):197–209.
- Setiawan, Bahar Agus, and Abd. Muhith. 2013. "Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization." 184.
- Shalahuddin. 2015. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin* 6:56599.
- Suarga, Suarga. 2017. "Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1):23–33.
- Suryana, Asep. 2010. "Konsep Dasar Kepemimpinan." *Kepemimpinan Dan Manajemen Pendidikan Dasar* 1–77.
- Veneta, Febyola, and Sholihati Amalia. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Kasus PT Komatsu Undercarriage Indonesia)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 4(3):23.