

KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Nur'Aida Sofiah Sinaga¹, Delpi Aprilinda², Alim Putra Budiman³
Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia^{1,2,3}
nuraidasofiah1212@gmail.com¹, delpiaprilinda08@gmail.com²,
alimputra775@gmail.com³

Received: 26-06-2021
Revised : 20-07-2021
Accepted: 26-07-2021

Abstrak

Latar Belakang: Kajian ini membahas tentang konsep kepemimpinan transformasional yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Tujuan: Dengan begitu tujuan kajian ini untuk menjelaskan secara komprehensif tentang konsep kepemimpinan yang meliputi pengertian kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transformasional, ciri-ciri dan karakteristik kepemimpinan transformasional, serta prinsip dan komponen-komponen kepemimpinan transformasional.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka.

Hasil: Penelitian ini menjelaskan tentang konsep kepemimpinan transformasional yang meliputi gaya, ciri-ciri, karakteristik, prinsip, dan komponen.

Kesimpulan: Inovasi pada kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan pada era sekarang. Adanya sosok pemimpin yang bisa mengerti bawahan adalah hal yang sangat diharapkan.

Kata kunci: Konsep; Kepemimpinan; Transformasional.

Abstract

Background: The study deals with the concept of transformational leadership that is influenced by several factors.

Objective: With this the purpose of the study to comprehensive explain leadership concepts that include transformational leadership understanding, transformational leadership style, the characteristics and characteristics of transformational leadership, and the principles and components of transformational leadership.

Methods: This study uses the literature review method.

Results: This study explains the concept of transformational leadership which includes styles, traits, characteristics, principles, and components.

Conclusion: Innovation in transformational leadership is urgently needed in this era. The existence of a leader who can understand subordinates is a very expected thing.

Keywords: Concepts; Leadership; Transformasional.

Corresponden Author : Nur Aida Sofiah Sinaga

Email : nuraidasofiah1212@gmail.com



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. Selain itu Ray Smith seorang CEO Bell Atlantic memberikan suatu sambutan pada konferensi di Universitas Princeton, dia mengatakan bahwa dia memiliki visi yang baru tentang kepemimpinan tipe baru yang muncul di perusahaan Amerika Serikat (AS). Smith menyatakannya: suatu dialog dan suatu ikatan intelektual yang sebenarnya dengan orang-orang yang menghasilkan barang dan kontrak sosial baru, suatu komitmen moral pada karyawan kita bahwa kita akan menjadi partner mereka dalam mengalokasikan sumber daya perusahaan dan merealisasikan visi perusahaan.

Apabila diamati dalam dunia politik negara kita pada saat ini, dapat dilihat dari beberapa contoh pemimpin dengan berbagai macam sifat, gaya dan perilakunya terhadap para pengikutnya. Misalnya, dalam era reformasi ini kita tahu bahwa Amien Rais, Gus Dur dan Megawati merupakan salah satu bentuk tokoh pemimpin. Dari observasi pada perilaku para pendukung masing-masing pemimpin tersebut, bisa dilihat bahwa ada pendukung yang rela berkorban hanya untuk pimpinannya tanpa mengharapkan imbalan untuk dirinya sendiri. Sedangkan di pihak lain kita juga bisa melihat perilaku para pendukung yang sekedar hanya melakukan apa yang diharapkan pemimpinnya dengan imbalan yang setimpal. Secara sederhana hal tersebut dapat menggambarkan suatu perbedaan antara pemimpin transformasional dan transaksional.

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 ([Kurmiawan 2018](#)).

Oleh karena itu, Kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan atau pegawainya, hal itu ditujukan dengan bukti jika seorang pemimpin memiliki sikap transformasional yang tinggi, dia akan memberikan contoh yang bersifat positif kepada pegawai. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistemika 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 ([Suryana 2010](#)).

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk memahami definisi dari kepemimpinan transformasional yang mencakup pengertian, gaya, ciri-ciri, karakteristik, prinsip-prinsip, dan komponen. Dengan penulisan ini diharapkan memberikan manfaat seperti halnya menjadi penambah wawasan dan menjadi bekal untuk pemimpin di masa yang akan datang.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai kajian empirik sebelum penulisan penelitian ini, diantaranya: 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 penggunanya. Penelitian yang ditulis ([Prahesti, Riana, and 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 penelitian dari ([Veneta and Amalia 2019](#)) bahwa OCB merupakan suatu perilaku individual yang secara sukarela melakukan pekerjaan melebihi kewajiban kerjanya yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu organisasi. Karena perilaku sukarela, maka OCB dilakukan karyawan tanpa mengharapkan imbalan karena memang tidak ada dalam sistem imbalan organisasi. 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.

Hal tersebut yang membuat penulis tertarik untuk menuliskan secara garis besar kepemimpinan transformasional. Tulisan ini akan membahas tentang Pengertian kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan transformasional, ciri ciri dan Karakteristik kepemimpinan tranformasional, Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, serta Komponen-komponen kepemimpinan tranformasional.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*) disebut juga penelitian kepustakaan. Metode ini bersumber dari membaca, mengkaji, dan membandingkan literatur seperti buku, jurnal, dan literatur lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (Diana 2019).

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 dipercaya, 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.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Ciri-ciri seorang pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi, seperti (Diana 2019) :

- a) Seorang pemimpin yang suka berbagi kekuasaannya kepada bawahan dan pengikutnya.
- b) Menasehati dan memberi peluang untuk kemajuan organisasi.
- c) Berusaha untuk mempersiapkan segala keperluan demi kemajuan dan kemauan bawahan dan para pengikutnya agar lebih bertanggung jawab.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional, ([Assingkily and Mesiono](#) 2019) antara lain :

- a) Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi
- b) Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahkan suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin
- c) Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

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. Terdapat beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu :

- a) Pandai mengungkapkan rasa
Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang ([Senny, Wijayaningsih, and Kurniawan](#) 2018). 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. ([Lesilolo](#) 2013)
- 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.

Komponen-komponen Kepemimpinan Transformasional

Komponen merupakan kapling-kapling yang saling melengkapi. Apabila tidak terpenuhi, akan dianggap gagal apapun itu. Dengan itu komponen harus lengkap apabila ingin meraih hasil yang diinginkan. Pada pemimpin transformasional ada empat komponen yang harus ada, yaitu : ([Shalahuddin](#) 2015)

- a) *Idealized influence* (pengaruh ideal)
Pemimpin yang ulet, tekun, dan cerdas. Dan mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik. Sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin. Sosok yang ideal yang dapat mencontohkan dan dapat ditiru.
- b) *Intellectual simulation* (simulasi intelektual)

Seiring perkembangan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan masalah-masalah yang baru. Pemimpin disini dituntut inovasi-inovasinya, pada poin ini pemimpin harus menggunakan pengetahuan untuk memunculkan inovasi.

- c) *Individual consideration* (pertimbangan individual)
Pemimpin transformasional mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya. Disini pemimpin berlaku sebagai mentor atau pelatih, penerapan seperti ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya.
- d) *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)
Pemimpin yang mempunyai standar yang di atas rata-rata dan dapat mengarahkan atau men-*goal* kan bawahan agar dapat mencapai rata-rata tersebut. Dan sebelum mencapai pada tingkat itu, pemimpin memotivasi agar dapat konsisten dalam proses pencapaian tersebut (Bakhtiar 2019).

KESIMPULAN

Inovasi pada 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.

BIBLIOGRAFI

- Asmarazisa, Dhenny. 2016. "[Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam.](#)" *Jurnal Dimensi* 5(2):1–15. doi: 10.33373/dms.v5i2.6.
- 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. doi: 10.14421/manageria.2019.41-09.
- 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. doi: 10.31227/osf.io/c8st6.
- 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, Sapto. 2017. "[Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Riset.](#)" *UNILIB: Jurnal Perpustakaan* 8(1):21–28. doi: 10.20885/unilib.vol8.iss1.art2.
- 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. doi: 10.21831/jppfa.v1i1.1053.
- 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. doi: 10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06.
- 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. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.403.
- 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. doi: 10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209.
- 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. doi: 10.24252/idaarah.v1i1.4081.
- 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. doi: 10.35697/jrbi.v4i3.1254.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).