

KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF PERSPEKTIF ISLAM

Mahmud

sani.mahmud@yahoo.com

Institut Agama Islam Uluwiyah Mojokerto

Abstrak

Konsep kepemimpinan transformatif diperkenalkan Burns tahun 1978 yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, grup, dan organisasi. Kategori kepemimpinan transformatif, yakni: a) pengaruh *Idealized Influence*, b) *Inspirational Motivation*, c) *Individualized Consideration*, d) *Intellectual Stimulation*. Kategori kepemimpinan transformatif perspektif Islam, yaitu: a) Memerankan perilaku yang tinggi dan visioner b) *Inspirational Motivation*, c) Memiliki kepedulian terhadap anggota (*harisun alaihi*), d) *Intellectual Stimulation (Fathanah)*, e) integritas *integrity*, f) *inovation*, g) Perhatian dan menghargai kesuksesan bawahan, h) Mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan (*al-Mughayyiru*), i) Pemberani (*as-Saja'ah*), j) Kepercayaan terhadap apa yang diperjuangkan (*tsiqah*), k) Mempercayai orang lain, l) Mereka motor penggerak nilai (*al-Muharriku 'ala al-Khoir*), m) Toleransi (*at-Tasammuh*), n) Moderat (*at-Tawassuth*), dan o) Pembelajar sepanjang masa (*al-Muta'allim fi Kulli Hayatihi*).

Kata Kunci: *Kategori, Kepemimpinan, Transformatif*

Abstract

The concept of transformative leadership was introduced by Burns in 1978 stating that transformational leaders increase the needs and motivation of subordinates and promote dramatic changes in individuals, groups, and organizations. Transformative leadership categories, namely: a) Idealized influence, b) Inspirational motivation, c) Individualized consideration, d) Intellectual Stimulation. The category of transformative leadership of Islamic perspective, namely: a) Acting out high and visionary behavior b) Inspirational motivation, c) Caring for members (*Harisun alaihi*), d) Intellectual stimulation (*Fathanah*), e) integrity integrity, f) innovation, g) Attention and appreciate the success of subordinates, h) Identify itself as a tool of change (*al-Mughayyiru*), i) Courage (*as-Saja'ah*), j) Belief in what is fought (*Tsiqah*), k) Believing in others, l) They are the driving forces of value (*al-Muharriku 'ala al-Khoir*), m) Tolerance (*at-Tasammuh*), n) Moderate (*at-Tawassuth*), and o) All-time learners (*al-Muta'allim fi Kulli Hayatihi*).

Keywords: *Categories, Leadership, Transformative*

PENDAHULUAN

James Macgregor Burns¹, pemenang penghargaan Pulitzer lewat bukunya “*Leadership*” menyatakan, kepemimpinan adalah “fenomena yang paling banyak dicermati dan paling jarang dimengerti”. Meski begitu banyak kajian tentangnya, tetap saja kepemimpinan tampil sebagai konsep yang tak selesai, multi-tafsir, tak jelas bentuk dan banyak salah dipahami. Beragamnya definisi kepemimpinan bisa menjadi indikasi dari “kekaburan” konsep ini. Suatu hal yang memiliki begitu banyak definisi biasanya merupakan hal yang sulit dipahami. Definisi sebagai penjelasan yang berfungsi membedakan satu hal dari hal lainnya, dapat diberikan secara lengkap dan tepat jika hal yang didefinisikan dapat dikenali batas-batasnya dan dapat dipisahkan secara jelas serta terpilah dari hal-hal yang lain.

Pemahaman manusia tentang kepemimpinan adalah hasil abstraksi bukan intuisi atau sensasi. Penalaran kita memberikan petunjuk bahwa ada kepemimpinan dalam kondisi interaksi manusia. Seperti kemanusiaan atau keadilan yang tak dapat dilihat langsung bendanya, kepemimpinan adalah benda abstrak yang dihasilkan manusia dalam proses interaksinya dengan lingkungan. Itulah mengapa sebuah pembahasan tentang kepemimpinan seperti yang disajikan oleh J. Thomas Wren (editor) dalam *The Leader's Companion; Insight on Leadership Through the Ages* tahun 1995, menyertakan juga kajian-kajian filsafat (termasuk filsafat moral), psikologi, sastra, sosiologi, administrasi, manajemen, politik, bahkan kebudayaan. Secara lebih mendasar, kepemimpinan bukan hanya bicara tentang bagaimana menjadi pemimpin tetapi lebih jauh lagi bagaimana menjadi manusia².

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemamajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik. Kotler dalam

¹ J.M. Burns, *Leadership*, (New York: Harper Row, 1978), hal. 55.

² *Ibid.*

Lunenburg sebagaimana dikutip Muallidin, menjelaskan bahwa³:

the leadership process involves (a) developing a vision for the organization; (b) aligning people with that vision through communication; and (c) motivating people to action through empowerment and through basic need fulfillment. The leadership process creates uncertainty and change in the organization.

Berdasarkan definisi Kotler di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan menjadi sangat urgen dalam mengawal kemajuan bagi organisasi dalam kondisi yang seringkali menghadapi perubahan yang tidak menentu. Menurut Lawler, perubahan yang tidak menentu ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dengan pengetahuan yang komprehensif dalam mentransformasikan perubahan organisasi. Salah satu model kepemimpinan yang tampaknya menjanjikan dalam hal pengelolaan perubahan yang sedang berlangsung dalam organisasi ini adalah model kepemimpinan transformasional berdasarkan visi dan pemberdayaan yang telah menunjukkan efek positif.⁴ Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang populer dan mendapat banyak respon dari banyak peneliti awal 1980-an. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan afektif kepemimpinan. Bass dan Riggio mengemukakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan dalam masa ketidakpastian. Pemimpin transformasional bisa berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan transformasi. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategik dan motivasional. Visi tersebut menyatakan dengan tegas tujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen.

Tulisan ini akan mengupas lebih tajam tentang kategori kepemimpinan transformatif. Pembahasan akan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu *pertama*, konsep kepemimpinan transformatif, *kedua*, kategori kepemimpinan transformatif, dan *ketiga* kategori kepemimpinan transformatif perspektif Islam.

³ Isnaini Muallidin, *Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Teoritis dan Praktis*, Makalah Program Doktor Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya 2013, hal. 1.

⁴ *Ibid*, hal. 2.

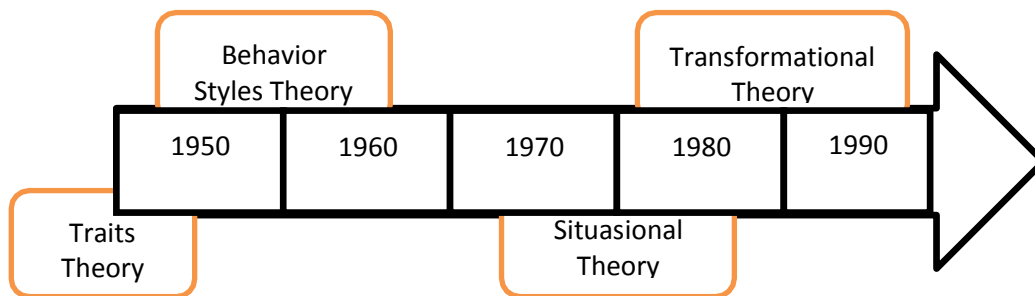
KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF

Plato, filsuf besar Yunani Kuno dalam *Republic* menggambarkan pemimpin yang baik adalah orang yang mengerti tentang kebenaran dan dapat membantu pengikutnya memahami apa itu kebenaran. Sejalan dengan gurunya, Aristoteles - murid Plato - menekankan pentingnya keseimbangan rasional, moral dan sosial pada manusia untuk dapat mencapai kebahagiaan. Pemimpin dengan rasionalitas dan moralitas membantu pengikutnya untuk menempatkan diri dalam kehidupan sosial dengan fungsi yang produktif.

Di Cina, Lao-tzu dalam kitab *Tao Te Ching* menunjukkan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu meniadakan kediriannya, melepaskan egonya demi kepentingan pengikutnya. Seperti langit dan bumi yang tidak mewakili diri sendiri tetapi mewakili keseluruhan alam, seorang pemimpin adalah orang yang mewakili para pengikutnya, lebih jauh lagi mewakili harmoni semesta⁵.

1. Asal Usul Kepemimpinan Transformatif

Latar belakang sejarah lahirnya teori kepemimpinan transformatif tidak terlepas dari gelombang teori yang ada sebelumnya, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Gelombang Sejarah Pemikiran Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Tavfelin, 2013 dalam Isnaini Mualiddin, 2013 hal. 3.

Bila dilihat dari sejarah awal penelitian kepemimpinan, dapat ditelusuri kembali ke awal abad kedua puluh. Penelitian awal mengenai kepemimpinan lebih terfokus pada sifat (*trait*) dan karakteristik pemimpin dalam upaya untuk mengidentifikasi pemimpin yang sukses. Peneliti kepemimpinan mengembangkan tes kepribadian dan membandingkan hasil terhadap mereka yang dianggap pemimpin. Penelitian yang diteliti adalah sifat-sifat individu, seperti;

⁵ Iwan Fridolin, *Cendekiawan dan Sejarah Tradisi Kesusastraan Cina*. (Jakarta: Fakultas Sastra UI, Jakarta, 1998), hal. 67.

kecerdasan, urutan kelahiran, dan sosial ekonomi status. Pendekatan ini, menimbulkan berbagai kritik karena hanya mengidentifikasi sifat-sifat yang tidak dapat diprediksi dalam kondisi yang sangat situasional, karena pemimpin tidak hanya menjadi penentu, tetapi juga harus fleksibel dan inklusif terhadap perubahan yang terjadi.⁶

Gelombang berikutnya adalah studi kepemimpinan yang berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan. Pendekatan ini mulai populer dari tahun 1940-an hingga akhir 1960-an. Pelopor dari Kepemimpinan ini adalah Studi Ohio State, yang dimulai dengan mengumpulkan lebih dari 1.800 laporan yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan. Setelah terus mengadakan penelusuran tentang perilaku kepemimpinan, peneliti melihat pada dua faktor yang mendasar dalam melihat perilaku kepemimpinan, yaitu: inisiasi struktur dan pertimbangan. Inisiasi struktur menggambarkan keprihatinan dengan tugas-tugas organisasi dan termasuk kegiatan seperti pengorganisasian, perencanaan dan mendefinisikan tugas dan pekerjaan karyawan. Pertimbangan menggambarkan keprihatinan dengan individu dan hubungan interpersonal, dan termasuk perilaku yang berkaitan dengan karyawan, kebutuhan sosial dan emosional serta perkembangan mereka. penelitian empiris berusaha untuk menentukan jenis perilaku yang lebih baik tetapi pada akhirnya tidak bisa sampai pada kesimpulan tertentu.⁷

Sebagai reaksi terhadap hasil yang kurang jelas mengenai kepemimpinan perilaku dan gaya yang efektif. Beberapa peneliti datang fokus pada akhir tahun 1960-an pada pengaruh situasi dan konteks di mana kepemimpinan berlangsung. Para pemimpin yang efektif kini disarankan untuk mereka yang mampu beradaptasi gaya kepemimpinan dengan persyaratan pengikut mereka dan situasi. Sejumlah teori yang berbeda berkembang, seperti Blake dan Mouton tahun 1969-an yang mengembangkan dengan Kepemimpinan Grid, Hersey dan Blanchard di tahun 1969 mengembangkan model kepemimpinan situasional. Contoh lain termasuk Vroom dan Yetton pada tahun 1973 dengan model keputusan normatif, teori kontingensi dari Fiedler. Teori kepemimpinan situasional ternyata sangat populer, karena beberapa alasan. *Pertama*, berguna sebagai jawaban gaya terlalu kepemimpinan yang otoriter dengan munculnya organisasi besar. *Kedua*, berguna sebagai alat pembelajaran bagi manajer yang menghargai konstruksi, meskipun masih sekedar deskriptif sederhana. Namun, dalam prakteknya, teori ini umumnya gagal untuk memenuhi standar ilmiah, mungkin karena

⁶ Susanne Tavfelin, *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. (Sweden; Print and Media Umeå. 2013), hal. 9.

⁷ Susanne Tavfelin, *The Transformational....* , hal. 9.

mereka mencoba untuk menjelaskan terlalu banyak dengan sedikit variabel.⁸

Pada awal 1980-an ada kekecewaan terkait dengan teori kepemimpinan, hal ini dikaitkan dengan fakta bahwa kebanyakan model kepemimpinan menyumbang persentase yang relatif kecil dari varians dalam kinerja yang terkait hasil.⁹ Di luar dari pesimisme ini, akhirnya gelombang baru pendekatan alternatif muncul. Berbeda dengan model kepemimpinan sebelumnya dengan fokus pada rasional proses dan perilaku pemimpin, model kepemimpinan baru menekankan emosi, nilai-nilai, dan perilaku pemimpin simbolis. Sehingga muncul dari karya-karya awal yang karismatik dan teori kepemimpinan transformasional yang telah menjadi dan paling sering diteliti dari jenis mereka selama 20 tahun terakhir.¹⁰

Teori kepemimpinan transformatif didasarkan pada studi karismatik kepemimpinan, yang diteliti oleh Weber, yang berpendapat bahwa kewenangan pemimpin karismatik tergantung pada mereka yang terlihat memiliki kualitas yang membuat mereka menonjol dari orang lain. Para pemimpin sering muncul di saat krisis dan membujuk orang lain untuk mengikuti mereka, contoh pemimpin seperti Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Abraham Lincoln, Hitler, Stalin, dan juga Franklin Delano Roosevelt.¹¹

Pada tahun 1970 lahir satu karya baru dari Burns, yang menginspirasi lahirnya sebuah paradigma baru kepemimpinan. Pergeseran paradigma ini membuat cara berfikir lama menjadi usang, cara berfikir baru ini menjelaskan dengan lebih baik apa yang seharusnya dijelaskan oleh cara berfikir lama. Paradigma baru ini menggabungkan apa yang bagus dari paradigma lama. Paradigma ini disebut dengan kepemimpinan transformasional.¹²

Paradigma ini lahir dari seorang ahli politik bernama James McGregor Burns. Burns adalah seorang anggota staf muda pada pemerintahan presiden Roosevelt, pada saat itu ia membuat buku biografi Roosevelt, dari menulis buku tersebut maka lahir ide menulis buku tentang kepemimpinan. Beliau menelaah sejumlah pemimpin nasional dan sosial yang luar biasa prestasi dan kharismanya. Beberapa pemimpin yang menjadi obyek telaahannya antara lain Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Abraham Lincoln, Hitler, Stalin, Franklin Delano Roosevelt. Dalam bukunya, Burns menegaskan bahwa pemimpin-pemimpin tersebut mentransformasi para pengikutnya menjadi pemimpin-pemimpin yang lebih mampu mengarahkan dirinya sendiri, pemimpin tersebut mampu mentransformasi masyarakat.

⁸ Isnaini Muallidin, *Kepemimpinan Transformasional....* hal. 5.

⁹ *Ibid*, hal. 10.

¹⁰ Susanne Tavfelin, *The Transformational....* , hal. 10.

¹¹ Isnaini Muallidin, *Kepemimpinan Transformasional....* hal. 5.

¹² Saskin, M., dan Burke, W.W., "Understanding and Assessing organizational Leadership", dalam K.E.Clark dan M.B.Clark, *Measure Of leadership*, (West Orange, NJ: Leadership Library of America, 1990), hal. 297-325.

Dalam proses ini para pemimpin dan para pengikutnya saling mengangkat satu sama lain ke arah pencapaian yang baru dan pengembangan moral.¹³

James MacGregor Burns tahun 1978 memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional. Ia belajar dari para pemimpin politik di Amerika Serikat, dan menyarankan bahwa kepemimpinan dapat dinyatakan dalam dua berbeda bentuk, *transformasional* atau kepemimpinan *transaksional*, yang menurut pendapatnya adalah berlawanan satu sama lain. Pemimpin transaksional memiliki pertukaran hubungan dengan pengikut mereka.

Pertukaran ini bisa berupa finansial, psikologis atau politik, dan uang dapat ditukar dengan produktivitas, pujian untuk kesetiaan, atau janji untuk penilaian. Terlepas dari pertukaran tersebut, hubungan antara pemimpin dan pengikut berlangsung tidak lebih dari melakukan pertukaran. Sehingga ini tidak membentuk hubungan yang lebih mendalam antara pemimpin dan *follower*. Untuk mencapai perubahan, Burn berpendapat bentuk lain dari kepemimpinan yang lebih baik adalah kepemimpinan transformasional.

Tahun 1980 Warren Bennis dan Bert Nanus menerbitkan buku dari hasil penelitian dengan judul "*Leaders*". Dalam bukunya ia mengidentifikasi beberapa pola tindakan pemimpin terkemuka. Bennis mengidentifikasi pola tindakan para pemimpin tersebut secara beragam dilihat pada strategi, kompetensi, dan keterampilan. Dari hasil penelitiannya, Bennis dan Nanus menyarankan agar dalam tindakannya para pemimpin mengelola 5 (lima) pokok isu yang berhubungan dengan pemimpin dan pengikutnya, yaitu perhatian, komunikasi, kepercayaan, rasa hormat, dan resiko.¹⁴

Dari fakta tersebut dapat dipahami bahwa munculnya kepemimpinan Transformasional berkaitan dengan perkembangan hubungan pemimpin, pengikut dan kekuasaan. Dalam konteks ini dikenal adanya tiga tipe kepemimpinan. Tiga tipe kepemimpinan ini sangat populer dikalangan akademisi dan praktisi sebagaimana pendapat Herbert Kelman dalam Sashkin menjelaskan dan memahami secara lebih mendalam apa yang memisahkan pemimpin transformasional dari pemimpin transaksional dan karismatik. Kelman mengidentifikasi tiga cara berbeda, strategi-strategi, bagaimana orang dipengaruhi dalam tabel berikut¹⁵:

¹³ Burns, J.M., *Leadership*, hal. 666.

¹⁴ Bennis, W., dan Nanus, B., *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, (New York: Harper & Row, 1985), hal. 635.

¹⁵ Sashkin, Marshall, Molly G. Sashkin, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*, (Jakarta: Erlangga, 2011), hal. 70.

Tabel 1. Tiga Proses Pengaruh

Kepemimpinan Karismatik	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional
Ketaatan melalui identifikasi, dengan ekspektasi menjadi berkuasa seperti pemimpin	Kerelaan dengan ekspektasi akan imbalan (atau menghindari hukuman)	Internalisasi nilai-nilai bersama yang menjadi pedoman tindakan

Dari tabel 1 tersebut terdapat tiga hal penting, antara lain :

a. Memperoleh imbalan atau menghindari hukuman

Strategi pertama mencakup imbalan atau kadang-kadang hukuman. Yaitu seseorang bisa mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu, katakanlah membersihkan sebuah jalan atau membuat sebuah produk dengan menawarkan suatu imbalan kepada orang itu, misalnya dengan pembayaran dalam bentuk uang tunai. Hukuman adalah sebaliknya dari imbalan, artinya seringkali terdapat penalti-penalti khusus atas kegagalan kinerja. Kerelaan dalam kaitannya dengan imbalan atau hukuman yang potensial merupakan dasar bagi kepemimpinan transaksional.

b. Internalisasi Nilai-Nilai Bersama

Nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan ini merupakan pandangan yang dipegang kuat dan berfungsi sebagai penuntun untuk mengerjakan apa yang benar. Dalam pandangan ini seorang manajer melakukan sesuatu dalam organisasi bukan karena dia mengharapkan suatu imbalan, melainkan karena suatu nilai bersama, yaitu pentingnya suatu misi perusahaan telah diinternalisasi. Hal ini sebagai hasil yang dikatakan dan dikerjakan oleh seorang pemimpin transformasional.

c. Pengidentifikasian dengan Pemimpin

Proses pengaruh yang ketiga merupakan kunci untuk memahami kepemimpinan karismatik. Seorang pemimpin semacam ini meyakinkan para pengikutnya bahwa dengan mengerjakan apa yang diperintahnya, yaitu bertindak seperti apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya, pengikut akan menjadi seperti pemimpin. Para pemimpin kharismatik menunjukkan bahwa melalui suatu proses identifikasi magis, pengikut akhirnya akan benar-benar memiliki kekuasaan pemimpin. Pemimpin karismatik menjanjikan pengikutnya bahwa mereka akan menjadi orang yang memiliki kekuasaan seperti diri mereka. Namun ini bukanlah kontrak yang sesungguhnya, seperti halnya dengan kepemimpinan transaksional.

Penelitian-penelitian mengenai tipe kepemimpinan transaksional menyimpulkan bahwa

segala aktifitas pekerjaan yang dilakukan bawahan harus memiliki harga atau mendapatkan imbalan. Namun, hal tersebut justru menjadi kelemahan tipe kepemimpinan transaksional karena komitmen bawahan terhadap organisasi biasanya berjangka pendek.¹⁶ Mereka menambahkan bahwa aktivitas pekerjaan bawahan hanya terfokus pada negosiasi upah serta mengabaikan pemecahan masalah atau visi bersama. Komitmen bawahan terhadap organisasi akan tergantung pada sejauh mana kemampuan organisasi dalam memenuhi keinginan bawahan. Hal inilah nampaknya yang mendorong Bass pada tahun 1990 untuk mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional untuk melengkapi teori kepemimpinan transaksional yang masih memiliki kelemahan.

Pemimpin transformasional berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama. Dengan menunjukkan masalah dengan situasi dan visi yang menarik untuk masa depan dengan mencerminkan nilai-nilai pengikut mereka. Kepemimpin transformatif membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan. Kepemimpinan transformatif muncul dari dan berakar dalam tulisan-tulisan Burns tahun 1978, Bass tahun 1985, Karya-karya Bennis dan Nanus di tahun 1985, juga Kouzes dan Posner di tahun 1987.¹⁷

2. Konsep Kepemimpinan Transformatif

Konsep kepemimpinan transformatif diperkenalkan oleh Burns pada tahun 1978 yang menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, grup, dan organisasi. Bass dalam Jabnoun and al-Ghasyah mendefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi.¹⁸ Menurut Avolio, Bass and Jung, pada awalnya kepemimpinan transformatif 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

¹⁶ B.J. Avolio, B.M. Bass, D.I. Jung, *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire*, (Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1999), hal. 441-462.

¹⁷ Isnaini Muallidin, *Kepemimpinan Transformasional...* hal. 6.

¹⁸ N. Jabnoun, and H.A. Al-Ghasyah. Leadership Styles Supporting ISO 9000:2000, *The Quality Management Journal*, 12, 2005, hal. 21-29.

motivasi inspirasional.¹⁹ Memang pada dasarnya karismatik dan motivasi inspirasional tidak dapat dibedakan secara empiris tetapi perbedaan konsep antara kedua perilaku tersebut membuat kedua faktor di atas dapat dipandang sebagai dua hal yang berbeda.

Dalam pendapat lain, kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya. Para pemimpin yang transformatif lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-intruksi yang bersifat *top down*. Pemimpin yang transformatif lebih memosisikan diri mereka sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya. Pemimpin yang transformatif lebih menekankan pada bagaimana merevitalisasi institusinya, baik dalam level organisasi maupun negara.

Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan, dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya²⁰.

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Pemimpin transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat dan mampu secara terus-menerus meningkatkan efisiensi, produktifitas, dan inovasi guna meningkatkan daya saing dalam persaingan global. Hal ini karena kepemimpinan transformatif berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran (perubahan), seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab, yang justru nilai seperti ini hal yang sulit ditemui.

Pemimpin-pemimpin di Indonesia sekarang lebih banyak sebagai pemimpin transaksional saja, dimana jenis kepemimpinan ini memotivasi para pengikut dengan mengarahkannya pada kepentingan diri pemimpin itu sendiri, misalnya para pemimpin politik melakukan upaya-upaya untuk memperoleh suara. Jenis pemimpin transaksional ini sangat banyak di Indonesia saat ini, hal ini bisa dilihat pada saat menjelang Pemilu misalnya, dimana rakyat dicekoki dengan berbagai janji setinggi langit agar pemimpin tersebut dipilih oleh rakyat, bahkan ada yang disertai dengan imbalan tertentu (*money*

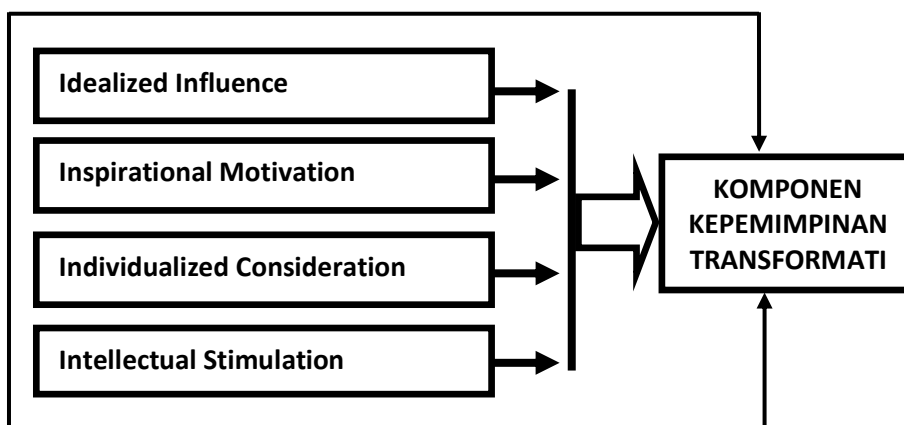
¹⁹ Avolio, B.J., B.M. Bass, D.I. Jung, *Re-Examining the Components...*, hal. 442.

²⁰ J.M. Burns, *Leadership*..... hal. 35.

politic). Namun sungguh disayangkan ketika pemimpin tersebut terpilih, ternyata banyak janji - ketika pemilu - tidak bisa direalisasikan.

A. KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF

Menurut Avolio, Bass dan Jung, kepemimpinan transformatif diuraikan dalam empat komponen utama, yaitu: idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual²¹.



Gambar 2. Komponen Kepemimpinan Transformatif

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 komitmen²² dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, dan menegakkan perilaku moral yang etis.

Kepemimpinan yang kuat menurut John C. Maxwell²³ adalah pemimpin yang memiliki *vision* (visi) yang jelas, baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan. Vision berarti mimpi mengenai masa depannya yang menantang untuk diwujudkan. Pemimpin harus memiliki vision (visi), *inspiration* (memberi ilham), *strategy orientation* (orientasi jangka panjang), *integrity* (integritas), *organizational sophisticated* (memahami dan berorganisasi dengan canggih) dan

²¹ Avolio, B.J., B.M. Bass, D.I. Jung, *Re-Examining the Components...*, hal. 442.

²² Berkaitan dengan komitmen, Boone dan Johnson sebagaimana dikutip Usman dalam penelitiannya terhadap 801 orang manajer pria dan wanita menemukan lima kunci komitmen: 1) komitmen terhadap organisasi, 1) komitmen terhadap diri sendiri, 3) komitmen terhadap konsumen, 4) komitmen terhadap orang lain, dan 5) komitmen terhadap tugas. Lihat Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 262-263.

²³ John C Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*, (Jakarta: Mitra Media, 2001), hal. 64.

nuturing (memelihara keseimbangan dan keharmonisan antara tujuan individu serta memelihara bawahannya agar betah bekerja sama dengannya).

Yammarino dan Bass juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Dengan demikian, seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna, bahwa keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu.

Seorang pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang di awalnya diharapkan terhadap mereka.

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.

Seorang pemimpin transformasional memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau negara daripada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan (menstimulus) kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Menurut Yammarino dan Bass, pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar²⁴. Hal ini selaras dengan pendapat Burns yang menyatakan bahwa model kepemimpinan transformatif pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.

Secara mendasar, motivasi merupakan pengejawantahan lain dari komunikasi organisasi sebab memiliki tujuan akhir yang sama, yakni munculnya tindakan positif untuk kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan. Namun demikian, motivasi sering dipandang sebagai sesuatu yang lebih praktis dan berkait erat secara langsung dengan

²⁴B.M., Bass, and Avolio, B.J., *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, (Sage: Thousand Oaks, 1994), hal. 69.

faktor-faktor psikologis setiap individu dalam organisasi.

Para pemimpin besar telah membuktikan bahwa pemberian motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Seorang jenderal perang, jika tidak mampu memberikan motivasi kepada pasukannya, mungkin akan sulit dalam mengendalikan situasi. Begitu pula seorang pemimpin secara umum. Kehebatannya memimpin terkadang ditentukan oleh kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian-bagian awal bahwa inti dari proses kepemimpinan adalah bagaimana menggunakan pengaruh terhadap orang lain. Dalam praktiknya, pengaruh ini ditransformasikan sedemikian rupa sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi sehingga melahirkan motivasi. Motivasi²⁵, dengan demikian, merupakan wujud paling ideal dari hasil penggunaan pengaruh seorang pemimpin.

Secara praktis, motivasi dapat dipahami sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin dituntut memiliki kepekaan dan kemampuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang yang dipimpinnya dalam organisasi, yaitu dengan cara melakukan sesuatu sehingga masing-masing individu dapat memenuhi kebutuhannya masing-masing. Dengan kata lain, seorang pemimpin harus mampu “menyulap” tujuan organisasi sekaligus sebagai kebutuhan individu-individu yang dipimpinnya.²⁶

Para pemimpin transformasional memiliki kemampuan memotivasi dan menginspirasi mereka yang berada di sekelilingnya dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan bawahan mereka. Semangat tim dapat meningkat dengan tajam yang diperlihatkan dengan antusiasme dan optimisme yang tinggi. Pemimpin memperoleh keterlibatan pengikut mereka secara atraktif; mereka menciptakan ekspektasi komunikasi yang jernih yang diinginkan oleh bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan dan visi bersama.

²⁵Secara bahasa, motivasi berasal dari kata Latin, “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut dalam sekumpulan manusia. Motivasi mempersoalkan cara untuk mendorong gairah seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Misalnya, seorang ayah yang memberikan hadiah kepada anaknya merupakan bentuk motivasi agar anaknya belajar lebih giat lagi. Ketika si anak memperoleh prestasi lebih baik, si ayah pun kemudian memberikan lebih banyak dan seterusnya. Namun demikian, pemberian motivasi memang tidak selalu diwujudkan melalui penghargaan material, tetapi juga dalam bentuk lain. Lihat Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996), hal. 220.

²⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. (Jakarta: Prenhallindo, 2001), hal. 166.

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.

Pada umumnya, tugas-tugas manajemen dalam organisasi dipukul rata karena didasarkan pada *job description* yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada titik ini, manajemen hampir tidak lagi peduli kondisi kemampuan dan persoalan-persoalan lain yang dihadapi individu. Bertolak dari kenyataan ini, kepemimpinan transformatif justru melihat perbedaan-perbedaan yang dimiliki bawahan semestinya melahirkan *treatment* yang berbeda pula.

Pemimpin transformasional menaruh perhatian khusus pada kebutuhan prestasi masing-masing bawahannya dan meningkatkannya dengan memfungsikan diri sebagai pelatih atau mentor. Para bawahan dan kolega dikembangkan untuk memperoleh potensi tertinggi mereka.

Kepemimpinan transformatif merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

Pemimpin transformasional benar-benar menerima perbedaan individual, misalnya beberapa karyawan mendapat dorongan lebih besar, yang lain memiliki otonomi lebih tinggi, sebagiannya dengan standar yang lebih kuat, dan seterusnya. Aktivitas komunikasi dilakukan secara dua arah, dan “*management by walking around*” dipraktikkan. Interaksi dengan para bawahan dilakukan secara personal, misalnya, pemimpin mengingat betul percakapan terakhir mereka, merupakan salah satu bukti bahwa pemimpin memperhatikan pada individu bawahan, dan melihat individu sebagai keseluruhan bukan hanya sebagai pekerja).

Tugas-tugas yang didelegasikan dimonitor untuk melihat apakah bawahan butuh arahan atau dukungan tambahan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan; secara ideal, bawahan tidak akan merasa bahwa sesungguhnya pemimpin sedang memeriksa hasil pekerjaan mereka. Dengan kata lain, skala pertimbangan individual adalah, “*The*

leader spends time teaching and coaching.” Pemimpin banyak menghabiskan waktu untuk membimbing dan melatih.

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.

Para pemimpin transformasional melakukan stimulasi pada pengikut mereka agar lebih inovatif dan kreatif dengan meminta pendapat, menggambarkan masalah, dan melakukan pendekatan baru terhadap masalah yang dihadapi.²⁷ Mereka tidak melakukan kritik di muka umum terhadap bawahannya. Gagasan-gagasan baru dan solusi kreatif atas masalah diperoleh dari bawahan yang dilibatkan dalam proses penyelesaian masalah. Dengan cara ini, para bawahan memiliki keberanian untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional tidak memosisikan bawahan sebagai objek kepemimpinan, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki potensi kepemimpinan yang oleh karenanya ia lebih membuka peluang setiap bawahan untuk mengembangkan berbagai pendekatan baru dalam mencapai tujuan organisasi. Keuntungan yang diperoleh dari perilaku ini bukan hanya secara organisasional, tetapi juga, secara individu setiap bawahan akan merasa bahwa kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) yang mereka miliki akan terpenuhi dan hal ini akan berhubungan dengan komitmen yang mereka berikan.

Demikianlah, kepemimpinan transformatif melakukan lebih dari sekadar pertukaran dan kesepakatan kerja. Lebih dari itu, mereka bertujuan mencapai hasil yang jauh lebih baik dengan menerapkan beberapa karakteristik kepemimpinan. Dalam beberapa hal, komponen atau karakteristik kepemimpinan transformatif dianggap indikator yang dapat digunakan untuk memahami konsep dan melakukan pengukuran efektivitas kepemimpinan transformatif. Secara konseptual, kepemimpinan ini bercorak kharismatik dimana pemimpin menginspirasi pengikutnya dengan tantangan dan pendekatan persuasif, memberikan makna dan pemahaman atas tugas-tugas bawahan dalam organisasi.

Lebih dari itu, secara intelektual kepemimpinan adalah juga melakukan stimulasi, meningkatkan kemampuan bawahan atau pengikutnya. Dengan demikian, pada akhirnya

²⁷ Bass, B. M., & Riggio, R. E, *Transformational leadership (2nd ed.)*, (Mahwah NJ: Erlbaum, 2006), hal. 7.

kepemimpinan akan berujung pada bagaimana memberikan bimbingan, dukungan, dampingan dan pelatihan bagi para pengikut atau bawahannya.

Kemudian, pada perkembangan selanjutnya Pounder, memperluas dimensi *idealized influence* dengan menambahkan tiga dimensi lainnya sebagai karakteristik kepemimpinan transformatif, yaitu:

1. *Integrity*

Pemimpin *walk the talk*, mereka menyelaraskan perbuatan dengan perkataannya. Dimensi ini mengukur sejauh mana para pengikutnya mempersepsikan derajat kesesuaian antara perkataan pemimpin dan yang dipersepsikan dengan perbuatannya.

2. *Innovation*

Para pemimpin dipersiapkan untuk menantang keterbatasan yang ada dan proses dengan mengambil resiko dan mengeksperimenkannya. Para pemimpin mendorong para bawahannya untuk mengambil resiko dan bereksperimen serta memperlakukan kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar daripada diperlakukan sebagai celaan. Dimensi ini fokus pada sejauh mana pemimpin dapat menumbuhkan komitmen inovasi dalam organisasi.

3. *Impression Management*

Pemimpin dipersiapkan untuk membawahi kebutuhan personal dan berhasrat untuk kebaikan umum. Pemimpin adalah orang yang memberi selamat kepada keberhasilan bawahannya dan juga orang yang selalu hangat serta perhatian terhadap bawahannya, tidak sebatas pada kehidupan kerja mereka. Dimensi ini mengukur sejauh mana anggota organisasi mempersepsikan bahwa pemimpin mereka secara tulus memperhatikan mereka sebagai pribadi dibandingkan sekedar instrument pemimpin atau penyokong misi organisasi semata.²⁸

Selanjutnya, Tichy dan Devanna dalam Luthans, menyatakan bahwa pemimpin transformatif memiliki karakter sebagai berikut: 1) Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, 2) Mereka berani, 3) Mereka mempercayai orang lain, 4) Mereka motor penggerak nilai, 5) Mereka pembelajar sepanjang masa, 6) Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, 7) Mereka visioner.²⁹

Bertolak dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa kategori kepemimpinan transformatif, adalah sebagai berikut:

1. Idealisasi pengaruh (*Idealized Influence*)

²⁸S. Pounder, "New Leadership" and University Organizational Effectiveness: Exploring the Relationship. *Leadership & Organization Development*, (Journal, Vol. 22, No. 6, 2001), hal. 281-290.

²⁹ F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika, dkk, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 653.

2. Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*)
3. Konsiderasi individual (*Individualized Consideration*)
4. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)
5. Memiliki integritas (*integrity*)
6. Senantiasa berinovasi (*innovation*)
7. Impression management
8. Mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
9. Pemberani
10. Mempercayai orang lain
11. Mereka motor penggerak nilai
12. Pembelajar sepanjang masa

Sarros dan Butchatsky menyatakan bahwa banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa model kepemimpinan transformatif merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformatif ini mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan-pendekatan sifat (*traits*), gaya (*style*) dan kontingensi.³⁰ Daryanto menyebutkan bahwa kepemimpinan transformatif juga menggabungkan dan menyempurnakan konsep-konsep terdahulu yang dikembangkan oleh ahli-ahli sosiologi seperti Weber dan ahli-ahli politik yang diwakili Burns.³¹

Jadi, kepemimpinan transformatif akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformatif, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu dalam satu organisasi) untuk menghabiskan upaya ekstra dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin.

Kepemimpinan transformatif meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (*justice*), kedamaian (*peace*) dan persamaan (*equality*). Humphreys menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif dengan karakteristik yang diungkapkan oleh Bass akan menyebabkan terjadinya perubahan yang konstan menuju ke arah perbaikan bagi organisasinya. Dengan perubahan-

³⁰ Sarros, J.C. and J.C. Santora. "The Transformational-transactional Leadership Model in Practice". *Leadership & Organizational Development Journal*, 2001, hal. 383-393.

³¹ A. Daryanto, dan H.K.S. Daryanto. "Model Kepemimpinan dan Profil Pemimpin Agribisnis di Masa Depan", *AGRIMEDIA*, Vol. 5, No. 1, pp, 1999, hal. 6-17.

perubahan positif tersebut, pegawai siap untuk menerima tugas yang diberikan pemimpin tanpa beban, senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya serta akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai yang bersangkutan.³²

B. KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF PERSPEKTIF ISLAM

Setelah mengkaji kategori kepemimpinan transformatif sebagaimana pendapat para ahli di atas, maka pembahasan berikutnya lebih dispesifikan pada bagaimana kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam.

Kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam dalam pembahasan ini tidaklah dibangun dengan kerangka pikiran dikotomis antara ayat Allah yang verbal berupa Al-Qur'an dan ayat-ayat non verbal berupa perilaku manusia dan gejala alam semesta, di keduanya sama-sama terdapat kebenaran. Oleh sebab itu, dalam menelaah kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam tidak perlu dimulai dari nol, tetapi dapat memanfaatkan perilaku kepemimpinan manusia dan teori-teori kepemimpinan yang sudah ada termasuk teori *transformational leadership* barat dengan melakukan saling menguji, saling dialog, saling melakukan revisi dan saling melakukan modifikasi, saling melengkapi atau mengurangi (antara al-Qur'an dan perilaku manusia/gejala alam semesta) sehingga dapat dibangun kesimpulan yang paling mendekati kebenaran hakiki. Hal ini berdasarkan pemahaman adanya dua ragam tanda (*sign/ayat*) Tuhan yang perlu diketahui. Pertama ayat-ayat yang bercorak linguistik verbal dan menggunakan bahasa insani (bahasa Arab/bahasa Al-Qur'an). Kedua, ayat-ayat yang bercorak non verbal berupa perilaku manusia dan gejala alam.³³ Keduanya diturunkan Allah SWT. Untuk manusia agar mereka menelaah dan memahaminya. Kedua ayat itu menduduki posisi yang sama (berasal dari Allah SWT.) sebagai sumber inspirasi dalam mengkaji kepemimpinan transformatif perspektif Islam.

Agama Islam sebagai agama yang sempurna, memberikan tuntunan yang komprehensif bagaimana manusia melealisasikan ke-*khalifahan*-nya di muka bumi. Al-Qur'an dan as-Sunnah sebagai sumber dari segala sumber hukum Islam, di dalamnya terkandung berbagai hukum, ilmu dan seni, tak terkecuali hukum, ilmu dan seni mengenai kepemimpinan. Dengan tuntunan itu, manusia mampu memimpin, mengatur dan mengelola bumi beserta isinya dengan sebaik-baiknya. Allah SWT. berfirman:

³² J.H. Humphreys, J.H. "Contextual Implications for Transformational and Servant Leadership: A Historical Investigation", *Management Decision*, Vol. 43, No. 10, pp., 2005, hal. 1410-1431.

³³ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 114-115.

وَالَّذِي نَسَفْتُمُوهَا سَائِلًا قَالَ يُقَوْمٌ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ نُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ
٦١

Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya). (QS. Huud: 61)

Di antara ayat al-Qur'an yang menyinggung tema kepemimpinan (*syura*) ini adalah:

فَمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَئِنَّ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.³⁴ kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Al-Imran: 159)

وَنُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ ٥

“Dan Kami hendak memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di bumi (Mesir) itu dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi (bumi)³⁵”. (QS. Al Qashash: 5)

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي وَهَبَ لِي عَلَى الْكِبَرِ إِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِنَّ رَبِّي لَسَمِيعُ الدُّعَاءِ ٣٩
رَبِّ اجْعَلْنِي مُقِيمَ الصَّلَاةِ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي رَبَّنَا وَتَقَبَّلْ دُعَاءِ ٤٠

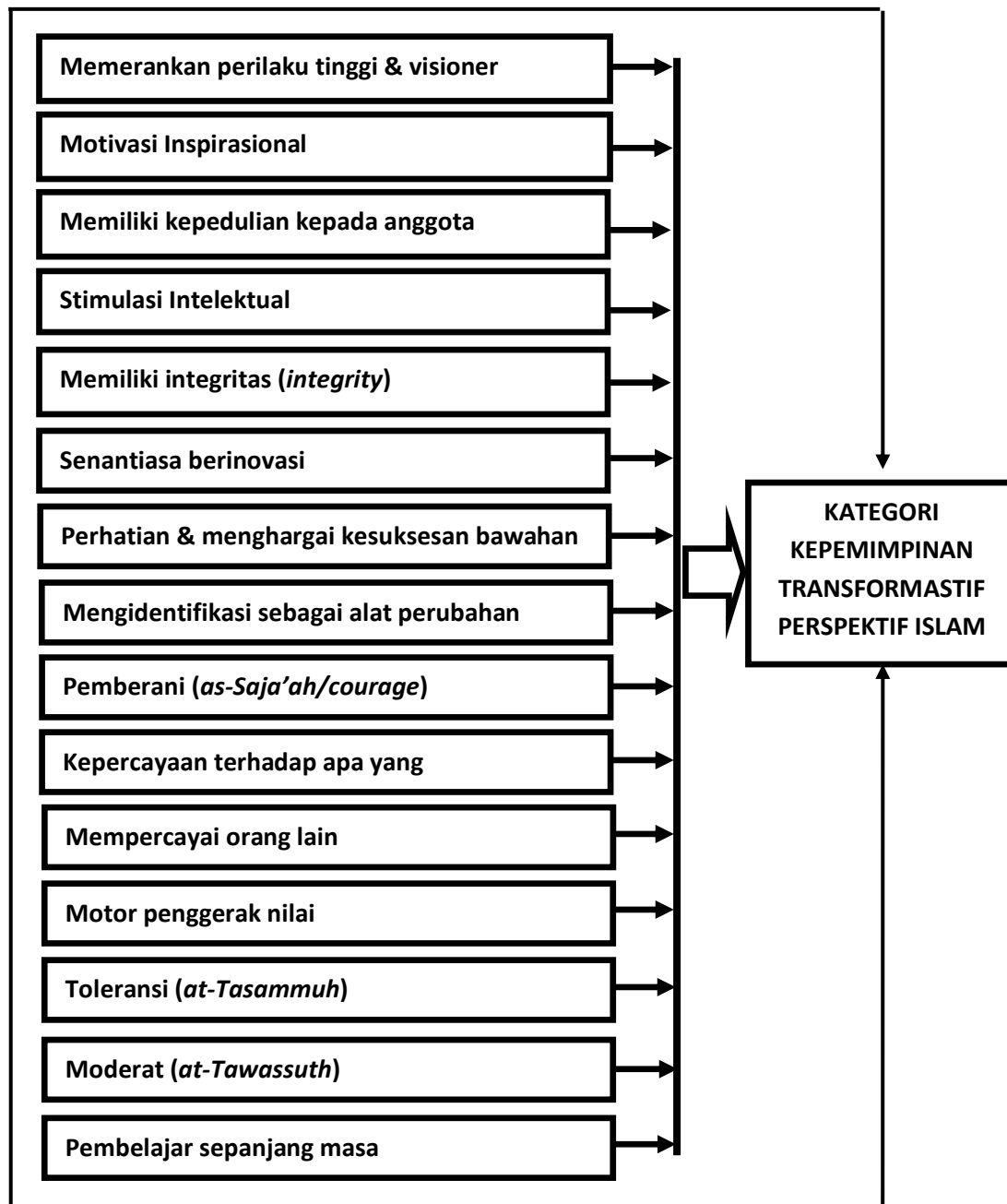
segala puji bagi Allah yang telah menganugerahkan kepadaku di hari tua (ku) Ismail dan Ishaq. Sesungguhnya Tuhanku, benar-benar Maha mendengar (memperkenankan) doa. Ya Tuhanku, Jadikanlah aku dan anak cucuku orang-orang yang tetap mendirikan shalat, Ya Tuhan Kami, perkenankanlah doaku. (QS. Ibrahim: 39-40)

Berikut ini akan diuraikan kategori kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam.

³⁴ Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya. (Al-Qur'an Digital)

³⁵ Maksudnya: negeri Syam dan Mesir dan negeri-negeri sekitar keduanya yang pernah dikuasai Fir'aun dahulu. sesudah kerjaan Fir'aun runtuh, negeri-negeri ini diwarisi oleh Bani Israil. (Al-Qur'an digital)

Penjelasannya, bertolak pada kategori kepemimpinan transformatif sebagaimana tertera pada uraian sebelumnya mengenai kepemimpinan transformatif dengan beberapa tambahan. Menurut hemat penulis, bahwa semua kategori kepemimpinan transformatif itu dapat dirasionalisasi dan diinternalisasikan dalam konteks ke-Islaman.



Gambar 3. Kategori Kepemimpinan Transformatif Perspektif Islam

1. Memerankan Perilaku yang Tinggi dan Visioner

Pemimpin transformatif dalam Islam wajib memiliki 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.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl: 90)

Rasulullah SAW. adalah sosok yang patut diteladani dalam memerankan standar perilaku yang tinggi dalam kepemimpinan, Allah SWT. berfirman;

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا ٢١

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.” (QS. Al-Ahzab: 21)

Di samping itu, Rasulullah SAW. Juga sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari. Visi yang jelas ini mampu membuat para sahabat untuk tetap sabar dan tabah meskipun perjuangan dan rintangan begitu berat.

Kepemimpinan transformatif dalam Islam adalah kepemimpinan yang memiliki *vision* (visi) yang jelas, baik dalam arti sebenarnya maupun dalam arti singkatan. *Vision* berarti mimpi mengenai masa depannya yang menantang untuk diwujudkan. Di antara ayat al-Qur'an yang terkait kategori visioner ini adalah firman Allah SWT. berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَارْتَقُوا إِلَيْهِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Hasyr: 18)

Sebagai contoh, kepemimpinan transformatif yang visioner adalah yang dilakukan Rasulullah SAW. Tatkala beliau sedang menggali parit (khandaq) di sekitar kota Madinah. Nabi SAW.

“melihat” kejayaan muslim mencapai Syam, Parsi, dan Yaman. Begitu juga, ketika terjadi perjanjian Hudaibiyyah (*Shulhul Hudaibiyyah*). Dari perjanjian tersebut terkesan Rasulullah SAW. kalah dalam berdiplomasi dan terpaksa menyetujui beberapa hal yang berpihak kepada kafir Quraisy. Kesan tersebut ternyata terbukti sebaliknya setelah perjanjian tersebut disepakati. Di sinilah terlihat kelihaihan Rasulullah SAW. dan pandangan beliau yang jauh ke depan (visioner). Rasulullah SAW. adalah insan yang selalu mengutamakan kebaikan yang kekal dibandingkan kebaikan yang hanya bersifat sementara. Walaupun perjanjian itu amat berat sebelah, Rasulullah menerimanya karena memberikan manfaat di masa depan saat umat Islam berhasil membuka kota Makah (*fath al Makkah*) pada tahun ke-8 Hijriyah (dua tahun setelah perjanjian Hudaibiyyah).

Kemampuan dan kesuksesan seseorang dalam dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas tergantung oleh pemahamannya pada visi, misi, posisi dan wewenangnya. Pemahaman ini tidak saja membantu penempatan seseorang secara tepat, tapi juga yang terpenting adalah akan membantu menjaga komitmen dan solidaritas suatu organisasi.

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْتِنِي بِهٖ أَسْتَخْلِصَهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ
 أَمِينٌ ۚ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ٥٥

“dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (QS. Yusuf: 54-55)

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Motivasi inspirasional seorang pemimpin ialah 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.

Motivasi memiliki peran penting bagi produktivitas kerja. Al-Qur’an menceritakan bahwa Fir’aun menjanjikan pada tukang sihir akan memberi upah dan kedudukan tinggi seandainya mereka menang menghadapi Musa as.

فَلَمَّا جَاءَ السَّحَرَةُ قَالُوا لِفِرْعَوْنَ أَئِنَّا لَنَا لِأَجْرٍ إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ ٤١ قَالَ نَعَمْ
 وَإِنَّكُمْ إِذَا لَمِنَ الْمُقَرَّبِينَ ٤٢

Maka tatkala Ahli-ahli sihir datang, merekapun bertanya kepada Fir'aun: "Apakah Kami sungguh-sungguh mendapat upah yang besar jika Kami adalah orang-orang yang menang?" Fir'aun menjawab: "Ya, kalau demikian, Sesungguhnya kamu sekalian benar-benar akan menjadi orang yang didekatkan (kepadaku)". (QS. Al-Syu'ara: 41-42)

Akan tetapi ketika para tukang sihir itu menemukan kebenarannya sejati, maka motivasi materi yang dijanjikan Fir'aun menjadi tidak berarti. Karena ternyata yang dibutuhkan manusia bukan semata materi, tapi ada nilai yang juga menjadi kebutuhan dasar manusia yang seringkali mengalahkan kebutuhan materinya.

Adalah hamba Allah yang shalih, Dzulkarnain, ketika mendapat tugas untuk membangun dam dengan imbalan materi beliau menolak. Beliau lebih memilih karunia Allah daripada upah materi yang tidak memberi arti bagi hidupnya.

قَالُوا يٰذَا الْقَرْنَيْنِ اِنَّ يٰجُوجَ وَمَاجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْاَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلٰى اَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا ۙ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَاَعِينُونِي بِقُوَّةٍ اَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ۙ ٩٥

Mereka berkata: "Hai Dzulkarnain, Sesungguhnya Ya'juj dan Ma'juj itu orang-orang yang membuat kerusakan di muka bumi, Maka dapatkah Kami memberikan sesuatu pembayaran kepadamu, supaya kamu membuat dinding antara Kami dan mereka?" Dzulkarnain berkata: "Apa yang telah dikuasakan oleh Tuhanku kepadaku terhadapnya adalah lebih baik, Maka tolonglah aku dengan kekuatan (manusia dan alat-alat), agar aku membuatkan dinding – antara kamu dan mereka, (QS. Al-Kahfi: 94-95)

Motivasi pemimpin 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, adalah wujud transformasi dan transmisi (pemindahan dan penyaluran serta pengoperan) budaya kepada bawahan/karyawan yang akan menggantikannya di kemudian hari.

اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ ۗ

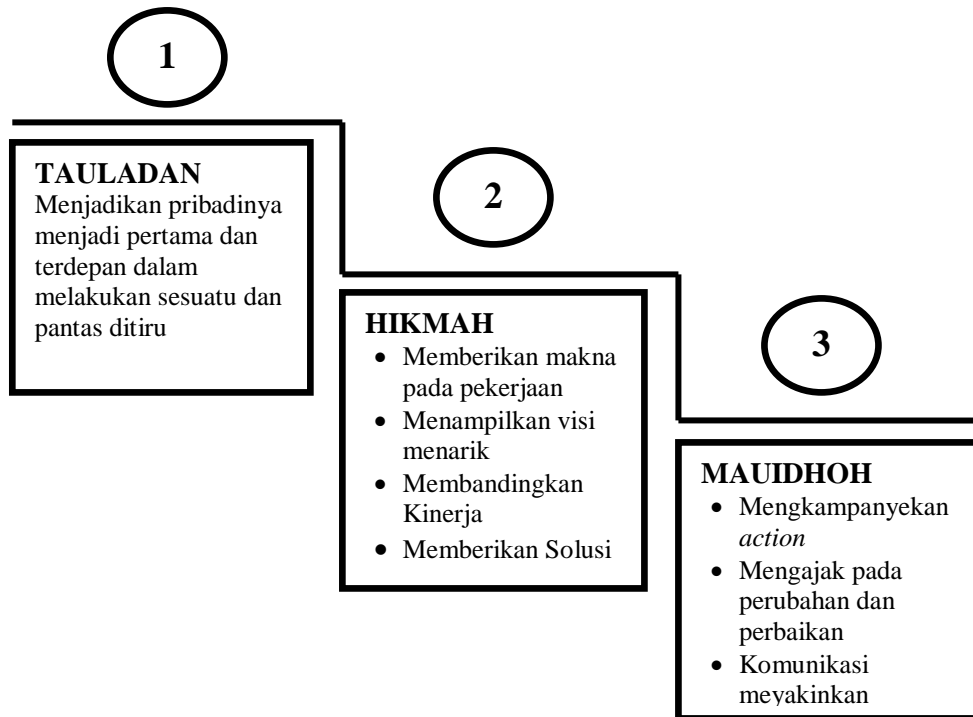
Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.... (QS. Ar-Ra'd: 11)

Bukankah, manusia itu tiada memperoleh selain apa yang ia usahakan. Allah berfirman pula.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۙ ٣٩

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,” (QS. An-Najm: 39)

Pemimpin transformasional dalam menginspirasi dan memotivasi yang dipimpin dapat melakukan hal-hal sebagaimana gambar 4 berikut ini³⁶.



Gambar 4: Tingkatan Strategi *Inspirational Motivation*

Dalam kepemimpinan transformatif, *tauladan* menjadi strategi pertama untuk menginspirasi dan memotivasi yang dipimpin. Strategi kedua adalah *hikmah* yang di dalamnya berupa memberikan makna pada pekerjaan, menampilkan visi menarik, membandingkan kinerja, dan memberikan solusi. Strategi ketiga adalah *mauidhoh* yang didalamnya berupa mengkampanyekan *action*, mengajak pada perubahan dan perbaikan, serta komunikasi meyakinkan.

3. Memiliki Kepedulian kepada Anggota (*Harisun Alaihi*)

Pemimpin transformasional dalam Islam senantiasa berperilaku yang selalu mendengarkan dengan penuh kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha pada kebutuhan prestasi dan pertumbuhan anggotanya.

³⁶ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional*, hal. 178.

Termasuk wujud *uswah* yang diteladankan Rasul SAW. dalam konsiderasi individual ini adalah Beliau senantiasa mau mendengarkan orang-orang yang dilayani, tetapi tidak terperjara oleh opini publik. Nabi Muhammad SAW. sangat mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam perang Badar, Uhud, dan Khandaq.³⁷ Rasul SAW. juga memiliki kepedulian dan memberikan perhatian khusus, dukungan, semangat, dan usaha untuk keluar dari ketidaktahuan dalam menjalankan aktifitas sosial-individu (kerja).

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : لَا يَتَّبِعِ لِلْجَاهِلِ أَنْ يَسْكُنَ عَلَى جَهْلِهِ وَلَا لِلْعَالِمِ أَنْ يَسْكُنَ عَلَى عِلْمِهِ (رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ)

Rasulullah SAW bersabda: “Tidak pantas bagi orang yang bodoh itu mendiamkan kebodohnya dan tidak pantas pula orang yang berilmu mendiamkan ilmunya” (H.R Ath-Thabrani)

Suatu contoh konsiderasi individual dapat ditemukan pada pribadi agung, Nabi Muhammad SAW. tatkala beliau memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya. Rasulullah adalah al-Qur’an yang hidup (*the living Qur’an*). Artinya, pada diri Rasulullah tercermin semua ajaran al-Qur’an dalam bentuk nyata. Beliau adalah pelaksana pertama semua perintah Allah dan meninggalkan semua larangan-Nya. Oleh karena itu, para sahabat dimudahkan dalam mengamalkan ajaran Islam yaitu dengan meniru perilaku Rasulullah SAW.

Rasul Muhammad SAW. adalah figur pemimpin yang *harisun alaihi* kepada ummatnya. Beliau hangat serta sangat perhatian dan peduli terhadap bawahannya (umatnya), tidak sebatas pada kehidupan kerja mereka tetapi juga pada seluruh sisi kehidupan uamtanya. Allah SWT. berfirman:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ ١٢٨

sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, Amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin. (QS. At-Taubah: 128)

Hikmah *idariyah* yang berkenaan dengan kategori pemimpin transformatif harus konsiderasi individual, juga tampak dalam Al-Qur’an Surat An-Naml ayat 20-21:

³⁷ Muhammad Syafi’i Antonio, *Muhammad SAW. The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: PLM, 2007), hal. 29.

وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهَدْدَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ ۚ ۲۰ لَأُعَذِّبَنَّهُ عَذَابًا
شَدِيدًا أَوْ لَأَأْتِيَنِّي بِسُلْطٰنٍ مُّبِينٍ ۚ ۲۱

Dan Dia memeriksa burung-burung lalu berkata: "Mengapa aku tidak melihat hud-hud, Apakah Dia Termasuk yang tidak hadir. Sungguh aku benar-benar akan mengazabnya dengan azab yang keras atau benar-benar menyembelihnya kecuali jika benar-benar Dia datang kepadaku dengan alasan yang terang".

“Mengapa aku tidak melihat hud-hud, apakah dia tidak hadir?”, demikian pertanyaan yang disampaikan Nabi Sulaiman as. Pertanyaan itu beliau sampaikan setelah terlebih dahulu melakukan inspeksi semua pasukan yang berada di bawah kepemimpinannya. Pelajaran menarik dari kisah ini adalah bahwa seorang pemimpin selalu memberikan perhatian kepada orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya. Ia mengetahui siapa yang hadir dan siapa yang tidak hadir, terutama orang-orang yang langsung berada di bawah komandonya.

4. Stimulasi Intelektual (*Fathonah*)

Pemimpin Islam tranformatif hendaklah cerdas, mampu meningkatkan pemahaman dan merangsang timbulnya cara pandang baru dalam melihat permasalahan, berpikir, dan berimajinasi, serta dalam menetapkan nilai-nilai kepercayaan.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ
الْفٰسِقُونَ ۙ ۱۱۰

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik. (QS. Ali Imran: 110)

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَٰئِكَ
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ۙ ۷۱

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS. At-Taubah: 71)

5. Memiliki Integritas (*as-Shidqu/Integrity*)

Pemimpin transformatif menurut Islam yaitu mereka yang mampu menyelaraskan antara perbuatan dengan perkataannya. Dimensi ini mengukur sejauh mana para pengikutnya mempersepsikan derajat kesesuaian antara perkataan pemimpin dan yang dipersepsikan dengan perbuatannya.

Islam sangat menekankan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Allah amat besar kebenciannya kepada orang yang ambigu antara perkataan dan perbuatannya, firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ۚ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝٣

“Wahai orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan. (QS. As-Shaff: 2-3)

Nabi Muhammad SAW. dikenal memiliki integritas yang tinggi, berkomitmen terhadap apa yang dikatakan dan diputuskannya, dan mampu membangun tim yang tangguh seperti terbukti dalam ekspedisi militer. Nabi SAW. juga mengerjakan dan mempraktekkan sikap dan amal baik kepada istri dan sahabatnya, begitu juga seterusnya mereka mempraktekkan pula seperti yang dipraktekkan Nabi dan mengajarkan pula kepada orang lain. Rasulullah adalah guru dan pendidik utama yang menjadi profil setiap pendidik muslim. Beliau tidak hanya mengajar, mendidik, tetapi juga menunjukkan jalan³⁸. Rasul mendidik, *pertama* dengan menggunakan rumah Al-Arqam ibn Abi Al-Arqam, *kedua* dengan memanfaatkan tawanan perang untuk mengajar baca tulis, *ketiga* dengan mengirim para sahabat ke daerah-daerah yang baru masuk Islam. Semua ini adalah bukti pendidikan rasul dalam rangka pembentukan manusia muslim dan masyarakat Islam³⁹.

6. Senantiasa Berinovasi (*Inovation*)

Dimensi ini fokus pada sejauh mana pemimpin dapat menumbuhkan komitmen inovasi

³⁸ Hal ini tidak hanya diakui oleh sarjana muslim, tetapi juga non muslim, misalnya Prof. James E. Royster dari Cleveland University, ia mengawali tulisannya dengan mengemukakan bahwa belum ada dalam sejarah seorang manusia yang demikian sempurna diikuti, diteladani seperti Nabi Muhammad SAW. Demikian juga Robert L. Guillick sebagaimana dikutip Jalaluddin Rahmat, yang mengakui akan keberadaan Nabi Muhammad SAW. sebagai seorang pendidik yang paling berhasil dalam membimbing manusia ke arah kebahagiaan kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat dan dapat dijadikan acuan dan dasar pendidikan Islam. Baca Soleha dan Rada, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 30-31.

³⁹ Zakiyah Darajat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 21.

dalam organisasi.

Pemimpin transformasional mempunyai keinginan inovasi yang kuat untuk menjadikan lembaga/organisasi sebagai wadah perjuangan untuk mewujudkan ide-ide agung, ia selalu mengaitkan lembaga/organisasi dengan keakhiratan. Ia berharap kuat kuat untuk lebih banyak menarik orang untuk ikut bersamanya berjuang membesarkan lembaga/organisasi – yang notabene berbasis agama, ia akan menggurui dan mengajak mereka kepada nilai-nilai inovatif yang lebih tinggi.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar- benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-Ankabut: 69)

7. Perhatian dan Menghargai Kesuksesan Bawahan

Pemimpin transformasional dalam Islam adalah pemimpin yang mampu menganugerahi selamat atas kesuksesan bawahannya dan juga orang yang selalu hangat serta perhatian terhadap bawahannya, tidak sebatas pada kehidupan kerja mereka.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. (QS. Al-Imran: 159)

Pemimpin transformasional tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan material semisal fasilitas dan tunjangan, tetapi juga pengakuan dan penghormatan. Misalnya memberikan perlakuan yang terhormat terhadap seluruh anggota organisasi tanpa membedakan antara pimpinan dan staf bisa. Contoh lainnya adalah tidak melakukan pemberhentian kepada seseorang organisasi, meskipun etos kerja mereka tidak maksimal.

8. Mengidentifikasi Dirinya Sebagai Alat Perubahan (*al-Muqhoyyiru*)

Dalam kepemimpinan transformatif, seorang pemimpin harus mampu melakukan perubahan-perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan dari yang negatif menuju

yang positif, atau dari yang positif menuju ke yang lebih positif. Firman Allah SWT. berikut menjadi dasar akan logika ini, antara lain:

اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ ءَامَنُوا يُخْرِجُهُمْ مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَالَّذِينَ كَفَرُوا أَوْلِيَاؤُهُمُ
الطُّغُوتُ يُخْرِجُونَهُمْ مِّنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ أُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا
خَالِدُونَ ٢٥٧

Allah pelindung orang-orang yang beriman; Dia mengeluarkan mereka dari kegelapan (kekafiran) kepada cahaya (iman). dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah syaitan, yang mengeluarkan mereka daripada cahaya kepada kegelapan (kekafiran). mereka itu adalah penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya. (QS. Al-Baqarah: 257)

هُوَ الَّذِي يُصَلِّي عَلَيْكُمْ وَمَلَائِكَتُهُ لِيُخْرِجَكُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَكَانَ
بِالْمُؤْمِنِينَ رَحِيمًا ٤٣

Dialah yang memberi rahmat kepadamu dan malaikat-Nya (memohonkan ampunan untukmu), supaya Dia mengeluarkan kamu dari kegelapan kepada cahaya (yang terang). dan adalah Dia Maha Penyayang kepada orang-orang yang beriman. (QS. Al-Ahzab: 43)

الرَّ كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ لِتُخْرِجَ النَّاسَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِ رَبِّهِمْ إِلَى
صِرَاطٍ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ ١

Alif, laam raa. (ini adalah) kitab yang Kami turunkan kepadamu supaya kamu mengeluarkan manusia dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dengan izin Tuhan mereka, (yaitu) menuju jalan Tuhan yang Maha Perkasa lagi Maha Terpuji. (QS. Ibrahim: 1)

Kalimat “*min ad dhulumat ila an nur*” dalam ayat-ayat di atas memiliki arti dari kegelapan kepada cahaya.⁴⁰ Konsep “*min ad dhulumat ila an nur*” dalam ayat-ayat di atas adalah proses transformasi.⁴¹

Dalam *sirah Nabawiyah*, tertulis bahwa pelaksanaan hijrah ke Madinah merupakan suatu perubahan yang diprakarsai Nabi Muhammad SAW. dan mampu mempengaruhi peta dan arah peradaban dunia. Dari sini dapatlah dijelaskan bahwa Nabi SAW. mampu memposisikan dirinya sebagai alat perubahan (transformer).

⁴⁰ Warson, *Kamus Al-Munawir*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hal. 882.

⁴¹ Ayat-ayat Al-Qur'an yang senada dan berbicara mengenai proses transformasi adalah: QS. Al-Maidah ayat 16, QS. Ibrahim ayat 5, QS. Al-Hadid ayat 9, dan QS. At-Thalaq ayat 11.

9. Pemberani (*as-Saja'ah/Courage*)

Keberanian seorang pemimpin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, terutama keberanian dalam emikul tugas kepemimpinan dan mengambil segala keputusan atau kebijaksanaan. Pemimpin yang berani akan disegani oleh kawan maupun lawan. Allah SWT. Pun memerintahkan kepada hamba-Nya untuk memiliki sifat berani. Firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ جُهِدِ الْكُفَّارَ وَالْمُنَافِقِينَ وَاغْلُظْ عَلَيْهِمْ وَمَأْوَاهُمْ جَهَنَّمُ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ
٧٣

Hai Nabi, berjihadlah (melawan) orang-orang kafir dan orang-orang munafik itu, dan bersikap keraslah terhadap mereka. tempat mereka ialah Jahannam. dan itu adalah tempat kembali yang seburuk-buruknya. (QS. At-Taubah: 73)

Termasuk keberanian yang dimaksud di sini adalah berani mengatakan dan mengakui kesalahan dan kekurangan manusiawi. Ini hampir-hampir tidak ada orang yang selamat darinya, bukankah “*al-insanu mahallul khata' wan-nisyan*”. Adapun pengelabuan, rasa takut, dan berusaha mengelak bukanlah sifat terpuji dan seharusnya seorang pemimpin menjauhinya.

Keberanian Rasulullah yang luar biasa, terbukti dengan keberanian beliau memikul tugas kerasulan dengan segala resikonya. Pada usia 40 tahun, dalam keadaan *khalwat* Rasulullah SAW., menerima wahyu pertama. Jibril memeluk tubuh Rasulullah SAW., ketika beliau ketakutan. Tindakan Jibril tersebut merupakan terapi menghilangkan segala perasaan takut yang terpendam di lubuk hati beliau. Pelukan erat itu mampu membuat Rasulullah tersentak walau kemudian membalasnya. Sebuah tindakan refleks yang melambangkan sikap berani. Setelah kejadian itu, Rasulullah tidak pernah dihindangi rasa takut, apalagi bimbang dalam menyebarkan Islam ke seluruh pelosok dunia.

10. Kepercayaan terhadap apa yang Diperjuangkan (*Tsiqah*)

*Tsiqah*⁴² adalah tenteramnya seseorang pada suatu pikiran, organisasi, orang, atau pimpinan. Ketenteraman ini kemudian berbuah penerimaan pada pikiran, organisasi, seseorang, atau pimpinan.⁴³ Tidak mungkin seorang pemimpin transformatif akan terdorong untuk bekerja dan aktif memperjuangkan dan membela suatu gagasan dan pemikiran,

⁴² Dalam Risalah Ta'lim, *tsiqah* didefinisikan dengan tenteramnya anggota kepada masuknya (pimpinannya) dalam hal kemampuan dan keikhlasannya. Ketenteraman yang mendalam menghasilkan cinta, penghargaan, penghormatan dan ketaatan. Lihat A. Djalaluddin, *Manajemen Qur'ani*, (Malang: UIN Maliki Press, 2014), hal. 177-78

⁴³ *Ibid.*, hal. 177.

sementara dalam hatinya tidak ada keyakinan dan kepercayaan terhadap apa yang ia perjuangkan. Diperlukan upaya untuk meyakinkan bahwa ide dan gagasan itu adalah benar, dengan demikian layak untuk diperjuangkan.

أَفَمَنْ كَانَ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّهِ وَيَتْلُوهُ شَاهِدٌ مِّنْهُ وَمِن قَبْلِهِ كُتِبَ مُوسَىٰ إِمَامًا
وَرَحْمَةً أُولَئِكَ يُؤْمِنُونَ بِهِ وَمَنْ يَكْفُرْ بِهِ مِنَ الْأَحْزَابِ فَالْنَارُ مَوْعِدُهُ فَلَا تَكُ فِي
مِرْيَةٍ مِّنْهُ إِنَّهُ الْحَقُّ مِن رَّبِّكَ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يُؤْمِنُونَ ١٧

..... karena itu janganlah kamu ragu-ragu terhadap Al Quran itu. Sesungguhnya (Al Quran) itu benar-benar dari Tuhanmu, tetapi kebanyakan manusia tidak beriman. (QS. Hud: 17)

فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ
حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا ٦٥

Maka demi Tuhanmu, mereka (pada hakekatnya) tidak beriman hingga mereka menjadikan kamu hakim terhadap perkara yang mereka perselisihkan, kemudian mereka tidak merasa dalam hati mereka sesuatu keberatan terhadap putusan yang kamu berikan, dan mereka menerima dengan sepenuhnya. (QS. An-Nisa': 65)

Al-Qur'an mengajarkan bahwa menanamkan keyakinan itu penting. Keyakinan bahwa visi, misi, gagasan, konsep yang dianut oleh organisasi itu adalah benar dan mampu mengantarkan semua anggota untuk meraih cita-cita dan menciptakan kemaslahatan bersama.

11. Mempercayai Orang Lain

Pemimpin transformatif seyogyanya memiliki kepercayaan kepada anggotanya. Yakni kepercayaan bahwa orang-orang yang bersamanya lebih baik dari lainnya yang tidak bersamanya. Adalah Khalid bin Walid kepada panglima Rum mengatakan bahwa kehadirannya disertai oleh balatentara yang sangat ingin gugur dalam jihad, sebagaimana orang-orang Rum sangat ingin bertahan hidup.⁴⁴

Amr bin Ash mengajukan permohonan tambahan pasukan perang kepada khalifah Umar bin Khattab. Oleh Khalifah kedua itu dikirimlah 4.000 mujahid termasuk di dalamnya Zubair bin Awwam, Miqdad bin Amr, Ubadah bin Shamit, Maslamah bin Mukhlid. Umar juga mengirim surat yang berisi: "Aku kirim tambahan pasukan sebanyak 4.000. Setiap

⁴⁴ A. Djalaluddin, *Manajemen Qur'ani*, (Malang:UIN Maliki Press, 2014), hal. 185.

seribu ada satu dari mereka yang setara dengan seribu. Bersamamu sekarang ada 12.000, dan dua belas ribu itu tidak terkalahkan”.⁴⁵

Mempercayai orang lain (bawahan) adalah hal yang tidak mudah. Namun, mempercayai orang lain harus dilakukan oleh seorang pemimpin, mengingat tugas seorang pemimpin adalah menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tentu saja, kepercayaan itu harus diberikan kepada orang yang amanah artinya benar-benar bisa dipercaya. Mengingat, jika satu urusan diserahkan kepada orang yang amanah, niscaya urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sifat amanah dapat menjadi “setir” bagi seorang pemimpin dan yang dipimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan benar, tanpa menyalahgunakan kedudukan dan wewenangnya. Sifat amanah pula yang akan menguji tingkat keikhlasan dan keluhuran seorang pemimpin dan yang dipimpin dalam menjalankan kewajibannya (tugas dan fungsinya) dalam organisasi. Allah Swt. berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (QS. Al-Anfal: 27)

12. Mereka Motor Penggerak Nilai (*al-Muharriku ‘ala al-Khoir*)

Pemimpin adalah sosok motor penggerak nilai (*value*), yakni nilai-nilai kehidupan kemanusiaan seperti: ikhlas (QS. Al-A’raf: 29), jujur (QS. Al-Ahzab:24; QS. Al-Zumr:33; QS. At-Taubah: 119; QS. Muhammad: 21), amanah (QS. An-Nisa’: 58), adil (QS. ar-Rahman:7-90; QS. Al-Maidah: 8), dan tanggung jawab (QS. Al-Baqarah: 286).

Nabi SAW. adalah Rasul motor penggerak nilai yang patut diteladani dalam setiap *qauliyah, fi’liyah, dan taqririyah*-nya.

وَإِنَّهُ لَتَنْزِيلُ رَبِّ الْعَلَمِينَ ١٩٢ نَزَلَ بِهِ الرُّوحُ الْأَمِينُ ١٩٣ عَلَى قَلْبِكَ لِتَكُونَ
مِنَ الْمُنذِرِينَ ١٩٤

“Dan Sesungguhnya Al Quran ini benar-benar diturunkan oleh Tuhan semesta alam, Dia dibawa turun oleh Ar-Ruh Al-Amin (Jibril), ke dalam hatimu (Muhammad) agar kamu menjadi salah seorang di antara orang-orang yang memberi peringatan,” (QS. al-Syu’ara:192-194).

⁴⁵ Majdi al-Hilaly, *Rakaizu al Dakwah*, (Kairo: Dar al tauziwa al Nasyr al Islamiah, 1995), hal. 82.

وَأَعْلَمُوا أَنَّ فِيكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِّنَ الْأَمْرِ لَعَنِتُّمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ حَبِيبٌ إِلَيْكُمْ الْإِيمَانَ وَزَيْنَهُ فِي قُلُوبِكُمْ وَكَرَّهَتْ إِلَيْكُمْ الْكُفْرَ وَالْفُسُوقَ وَالْعِصْيَانَ أُولَئِكَ هُمُ الرَّشِدُونَ ۗ

“Dan ketahuilah olehmu bahwa di kalanganmu ada Rasulullah. kalau ia menuruti kemauanmu dalam beberapa urusan benar-benarlah kamu mendapat kesusahan, tetapi Allah menjadikan kamu 'cinta' kepada keimanan dan menjadikan keimanan itu indah di dalam hatimu serta menjadikan kamu benci kepada kekafiran, kefasikan, dan kedurhakaan. mereka Itulah orang-orang yang mengikuti jalan yang lurus, ”. (QS. al-Hujurat: 7)

13. Toleransi (*at-Tasammuh*)

Pemimpin transformatif menghargai perbedaan serta menghormati orang yang memiliki prinsip hidup yang tidak sama, namun bukan berarti mengakui dan membenarkan keyakinan yang berbeda dalam meneguhkan apa yang diyakini. Firman Allah SWT.

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ٤٤

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut. (QS. Thaahaa: 44)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT. memerintahkan kepada Nabi Musa as. dan Nabi Harun as. agar berbicara dengan kata-kata yang lemah lembut kepada Fir'aun, sang penguasa dan raja Mesir yang amat dzalim saat itu.

14. Moderat (*at-Tawassuth*)

Pemimpin transformatif mampu bersikap tengah-tengah, sedang-sedang, tidak ekstrim kiri ataupun ekstrim kanan. Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT. berikut:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّىٰ يَكُونُ لَهُ الْمَلِكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمَلِكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَسِيعٌ عَلِيمٌ ٢٤٧

dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. dan Kami tidak menetapkan kiblat yang menjadi kiblatmu (sekarang) melainkan agar Kami mengetahui (supaya nyata) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang membelot. dan sungguh (pemindahan kiblat) itu terasa Amat berat, kecuali bagi orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah; dan Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia. (QS. Al-Baqarah: 143)

15. Pembelajar Sepanjang Masa (*al-Muta'allim fi Kulli Hayatihi*)

Pemimpin transformatif senantiasa belajar sepanjang hayatnya. Ia menyadari bahwa tugas kepemimpinan adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan. Tidak hanya kepada yang dipimpin, melainkan juga kepada Allah SWT. Dengan belajar sepanjang hayat, ia akan memiliki kebaruan ilmu dan pengalaman kepemimpinan yang diembannya. Islam menekankan arti pentingnya “*ghirrah li-thalabil ilmi*” kepada semua umatnya. Bahkan Rasul SAW. menekankan arti pentingnya belajar sepanjang hayat (*long live education*) dengan sabdanya:

“Tuntutlah ilmu itu sejak dari ayunan sampai ke liang lahat (mulai dari kecil sampai mati)”. (HR. Ibn. Abd. Bar).

Dalam hadits yang lain Rasul SAW. juga bersabda:

قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُنْ عَالِمًا أَوْ مُتَعَلِّمًا أَوْ مُسْتَمِعًا أَوْ مُحِبًّا وَلَا تَكُنْ
خَامِسًا فَتُهْلِكَ (رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ)

Telah bersabda Rasulullah SAW: “Jadilah engkau orang yang berilmu (pandai) atau orang yang belajar, atau orang yang mendengarkan ilmu atau yang mencintai ilmu. Dan janganlah engkau menjadi orang yang kelima maka kamu akan celaka (H.R Baehaqi)

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ
(رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ)

“Barangsiapa yang menghendaki kebaikan di dunia maka dengan ilmu. Barangsiapa yang menghendaki kebaikan di akhirat maka dengan ilmu. Barangsiapa yang menghendaki keduanya maka dengan ilmu” (HR. Bukhari dan Muslim)

Setiap jabatan, profesi dan kepemimpinan membutuhkan syarat ilmu. Dalam bidang militer Allah SWT. berfirman:

.... Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang Luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha mengetahui. (QS. Al-Baqarah: 247)

Rasulullah SAW. bersabda, yang artinya:

“Hakim ada tiga golongan; dua di neraka dan satu di sorga. Hakim yang berilmu (mengetahui kebenaran) dan memutuskan dengan ilmunya maka ia di surga. Hakim (tidak berilmu) yang memutuskan perkara dengan kebodohnya itu maka ia di neraka. Hakim yang mengetahui kebenaran tapi ia berbuat dhalim dalam keputusannya maka ia di nerka.”(HR. Abu Dawud).

Wallahu A'lam.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan transformatif muncul dari dan berakar dalam tulisan-tulisan Burns tahun 1978, Bass tahun 1985, Karya-karya Bennis dan Nanus di tahun 1985, juga Kouzes dan Posner di tahun 1987.
2. Konsep kepemimpinan transformatif diperkenalkan oleh Burns pada tahun 1978 yang menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam individual, grup, dan organisasi.
3. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.
4. Kategori kepemimpinan transformatif, adalah sebagai berikut: a) Idealisasi pengaruh (*Idealized Influence*), b) Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), c) Konsiderasi individual (*Individualized Consideration*), d) Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), e) Memiliki integritas (*integrity*), f) Senantiasa berinovasi (*inovation*), g) *Impression management*, h) Mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, i) Pemberani, j) Mempercayai orang lain, k) Mereka motor penggerak nilai, dan m) Pembelajar sepanjang masa.
5. Kategori kepemimpinan transformatif perspektif Islam adalah sebagai berikut: dapat a) Memerankan perilaku yang tinggi dan visioner b) Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), c) Memiliki kepedulian terhadap anggota (*harisun alaihi*), d) Stimulasi intelektual (*Fathanah*), e) Memiliki integritas (*as-Shidqu/integrity*), f) Senantiasa berinovasi (*inovation*), g) Perhatian dan menghargai kesuksesan bawahan, h) Mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan (*al-Mughayyiru*), i) Pemberani (*as-Saja'ah*), j) Kepercayaan terhadap apa yang diperjuangkan (*tsiqah*), k) Mempercayai orang lain, l) Mereka motor penggerak nilai (*al-Muharriku 'ala al-Khoir*), m) Toleransi (*at-Tasammuh*), n) Moderat (*at-Tawassuth*), dan o) Pembelajar sepanjang masa (*al-Muta'allim fi Kulli Hayatihi*).

DAFTAR PUSTAKA

- al-Hilaly, Majdi. 1995. *Rakaizu al Dakwah*. Kairo: Dar al tauziwa al Nasyr al Islamiah.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2007. *Muhammad SAW. The Super Leader Super Manager*. Jakarta: PLM.
- Avolio, B.J. B.M. Bass, D.I. Jung, 1999. "Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Bass and B.J. Avolio. 1993. "Transformational Leadership and Organizational Culture". *Public Administration Quarterly*, Vol. 17, No. 1, pp.,1993.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2006. *Transformational leadership (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Bennis,W., dan Nanus, B., 1985. *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, New York: Harper & Row,
- Burns, James M. 1978. *Leadership*, New York: Harper & Row
- Darajat, Zakiyah. Dkk. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto, A. dan H.K.S. Daryanto. 1999. "Model Kepemimpinan dan Profil Pemimpin Agribisnis di Masa Depan", *Agrimedia*, Vol. 5, No. 1, pp,1999, hlm. 6-17.
- Djalalddin, Ahmad. 2014. *Manajemen Qur'ani*. Malang:UIN Maliki Press.
- Fridolin, Iwan. 1998. *Cendekiawan dan Sejarah Tradisi Kesusastraan Cina*. Jakarta: Fakultas Sastra UI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. cetakan ke-2, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Humphreys, J.H. 2005. "Contextual Implications for Transformational and Servant Leadership: A Historical Investigation", *Management Decision*, Vol. 43, No. 10, pp.,2005, hlm. 1410-1431.
- Jabnoun, N. and H.A. Al-Ghasyah. 2005. "Leadership Styles Supporting ISO 9000:2000", *The Quality Management Journal*, 12, 2005, hlm. 21-29.
- Karim, Mohammad. 2010. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maxwell, John C. 2001. *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Jakarta: Mitra Media.
- Muallidin, Isnaini. 2013. *Kepemimpinan Transformasional dalam Kajian Teoritis dan Praktis*, Makalah Program Doktor Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

- Pounder, J.S. "New Leadership" and University Organizational Effectiveness Exploring the Relationship." *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22, No. 6, pp., 2001
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarros, J.C. and J.C. Santora. "The Transformational-transactional Leadership model in Practice". *Leadership & Organizational Development Journal*, 22, 2/8, pp.,2001
- Sashkin, Marshall, Molly G. Sashkin. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Saskin, M., dan Burke, W.W, "Understanding and Assessing organizational leadership", dalam K.E.Clark dan M.B.Clark, *Measure Of leadership*, West Orange, NJ: Leadership Library Of America, 1990, hlm. 297-325.
- Soleha dan Rada. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Tafvelin, Susanne. 2013. *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Sweden; Print and Media Umeå.
- Takwin, Bagus. *Akar-akar Kepemimpinan dan Bagaimana Menumbuhkannya*, makalah Diakses dari. [http://www.academia.edu/1819433/Akar-akar Kepemimpinan dan Bagaimana Menumbuhkannya](http://www.academia.edu/1819433/Akar-akarKepemimpinan_dan_Bagaimana_Menumbuhkannya), tanggal 17 Oktober 2017, pukul 14.00 WIB, hal.
- Tavfelin, Susanne. 2013. *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Sweden; Print and Media Umeå.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Warson. 1997. *Kamus Al-Munawir*. Surabaya: Pustaka Progresif.