

# Hakikat Kepemimpinan Transformasional

Oleh : **Bambang Wiyono**

Kepala Sekolah MIN Magetan, Mahasiswa Doktor IAIN Tulungagung

Email : [bams\\_bambang31@yahoo.com](mailto:bams_bambang31@yahoo.com)

**Abstract.** The era of globalization marked by the rapid progress in the field of information and technology, can enable major changes in various aspects of human life, all of political, economic, social, cultural, and others. Likewise, changes in organizations both in organizations engaged in social and commercial fields. This condition requires leaders to have adaptive leadership behaviors and can anticipate these changes. Transformational leadership with a variety of indicators that are owned, is seen as capable of carrying out a transforming visionary in the face of various changes, so that the organization can realize its vision into reality.

Keyword: Transformational, leadership, Fact

---

Accepted	: October, 01 2018
Reviewed	: December 06 2018
Published	: April 10 2019

---

## Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang cakap 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 bagi organisasinya.

Di sisi lain, saat ini dunia sedang berada di era Globalisasi. Globalisasi dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap organisasi baik yang bergerak dibidang profit maupun non-profit. Dengan globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan tatanan pada setiap aspek kehidupan baik ekonomi, politik, sosial dan budaya, dan lain-lain. Oleh karena itu, pemimpin dituntut dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan perilaku kepemimpinannya yang mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam mengantisipasi dan menghadapi tantangan globalisasi. Dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat

menjawab tantangan globalisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

## Kajian Pustaka

### Hakikat Kepemimpinan

Hakikat memiliki pengertian “makna yang sebenarnya” atau “makna yang paling dasar dari sesuatu”, seperti benda, kondisi atau pemikiran. Sedangkan Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut Leadership dan dalam bahasa Arab disebut Zi'amah atau Imamah.

Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.<sup>1</sup> Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi.<sup>2</sup>

Berikut merupakan definisi dari kepemimpinan, berdasarkan para pakar:<sup>3</sup>

1. Kootz & O'donnel (1984), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.
2. Georger R. Terry (1960), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan bersama.
3. Slamet (2002), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
4. Thoha (1983), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat para pakar di atas penulis mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi problem dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Dengan demikian, hakikat kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai makna yang sebenarnya atau makna yang paling dasar dari kepemimpinan atau suatu usaha untuk mengarahkan, membimbing dan memotivasi serta bersama-sama mengatasi permasalahan dalam proses pencapaian tujuan suatu organisasi.

---

<sup>1</sup> Hamzah Zakub, *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*, ( Bandung : CV Diponegoro, 2012), 125

<sup>2</sup> Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 126

<sup>3</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), 382

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
2. Kelompok yang dipimpin. Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi. Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.<sup>4</sup>

### **Konsep Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan teori yang dihasilkan Bass (1981, 2006) yang dibangun atas gagasan awal Burns (1978). Menurut Bass (2006), tingkat transformasional seorang pemimpin diukur dari hubungan antara efek pemimpin tersebut terhadap bawahan. Efek pemimpin transformasional yang dirasakan mencakup kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin tersebut. Bawahan juga termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya mereka harapkan.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan kelompok, juga dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini dikarenakan pemimpin mampu menciptakan bawahan yang berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Bass (2006) dan Hawkins (2011) dalam Idi Jahidi, komitmen bawahan berwujud perilaku kerja, berupa: (1) konsep, dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi bawahan untuk meningkatkan konsep diri dan kepercayaan diri guna mengatur dan menjalankan tugas-tugas pekerjaan demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bawahan baik secara individu maupun kelompok memiliki semangat tinggi dan optimisme untuk meraih keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada gilirannya bawahan mampu berinovasi lebih baik dalam bekerja; (2) percaya pada pimpinan, dalam hal ini, keyakinan dan

---

<sup>4</sup> Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 106-107

kepercayaan bawahan kepada pimpinan menjadi faktor penting dalam menumbuhkan komitmen bawahan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan keyakinan dan kepercayaan diri dikalangan bawahan, memandirikan mereka, dan menanamkan sikap kewirausahaan (inovatif dan kreatif) dalam pencapaian tujuan; (3) terarah pada tujuan dan nilai, disini, kepemimpinan transformasional mampu mendorong keyakinan bawahan guna mencapai tujuan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, membangun komitmen, dan meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan bawahan dan kepuasan kerja, sehingga pemimpin dan bawahan menyadari tujuan bersama dan nilai-nilai yang sangat penting dalam membangun komitmen. Semua itu jelas sangat berpengaruh terhadap kinerja.<sup>5</sup>

Kemudian Basuki dalam Idi Jahidi, menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakikatnya adalah proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Beberapa teori kepemimpinan transformasional mempelajari juga bagaimana para pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar lebih konsisten dengan strategi manajemen untuk mencapai sasaran organisasional. Kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana para pemimpin dan bawahan saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian.<sup>6</sup>

Sudarwan Danim<sup>7</sup> menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata "to transform" yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional 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. Kepemimpinan transformasional 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 di Indonesia.

---

<sup>5</sup> Idi Jahidi & Muh Hafidz, *Transformasional Leadershif dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Global*, CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan , Vol. 3 No. 2

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepala sekolahan*, ( Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 59.

Dalam pendapat lain, kepemimpinan transformasional 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. Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya<sup>8</sup>.

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki karismatik yang dapat menjadi teladan, selalu berperan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan, menjadikan bawahan sebagai partner kerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kompetensi masing-masing.

### **Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Dalam bagian ini akan mengupas apa sebenarnya hal-hal yang menjadi ruh kepemimpinan transformasional itu. Untuk mengawali hal ini penulis sebutkan apa yang menjadi indikator kepemimpinan transformasional menurut Sudarwan Darmin, yaitu: pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit<sup>9</sup>

Berangkat dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional itu memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

#### **1. Pembaharu**

Indicator pertama atas kepemimpinan transformasional adalah pembaharu. Hal ini dimaksudkan bahwa pemimpin transformative harus mampu menjadi pembaharu dalam organisasinya yang diwujudkan sebagai pelopor adanya perubahan-perubahan ke arah yang positif terhadap organisasinya.

---

<sup>8</sup> Ibid, 60

<sup>9</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan....* 62

Adapun yang dimaksud perubahan dalam hal ini, menurut Michel Beer menyatakan berubah adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya. Perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan.<sup>10</sup> Sedangkan Winardi menyatakan bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya.<sup>11</sup>

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Akan tetapi perlu diingat bahwa semua perubahan tidak akan menimbulkan perubahan yang lebih baik sehingga perlu diupayakan agar perubahan tersebut diarahkan kearah yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi yang sebelumnya.

## 2. Memberi Teladan

Pemimpin transformatif harus mampu memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap bawahan. Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting. Teladan dapat diartikan dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya. Hal ini dicontohkan pada diri Rosululloh bahwa beliau sebagai seorang pemimpin yang terdapat pada diri beliau suri tauladan yang baik. Sesuai dengan firman Alloh dalam Al Qur'an surat Al Ahzab ayat 21 :

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"*

## 3. Mendorong kinerja bawahan

Kepemimpinan transformasional juga ditandai dengan hadirnya seorang pemimpin yang mampu mendorong atau memotivasi bawahan. Peran pemimpin sebagai motivator adalah motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sangatlah penting untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin berperan penting dalam memberikan semangat kepada karyawan yaitu berupa motivasi, dengan tujuan agar aktivitas kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa dorongan (support), pemberian insentif, dan memberikan pelatihan berguna untuk meningkatkan promosi kerja. Pemberian

<sup>10</sup> Michael Beer, *Breaking the Code of Change USA : Presidnet and Fellow af Havard : Prehellindo*, 2000, 452

motivasi juga dapat menciptakan hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan, karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada setiap individu, maka masing-masing individu akan merasa sangat diperhatikan oleh pemimpin dalam setiap aktivitasnya.

Pemimpin dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara atau teknik, seperti yang diungkapkan oleh Allen dalam Pasolong<sup>12</sup> yaitu: (1) Pemimpin harus dapat menginspirasi. Dengan cara memberikan semangat kedalam diri seseorang agar bersedia berbuat sesuatu dengan cara yang efektif. Penginspirasian itu dilakukan melalui kepribadian seorang pemimpin, keteladannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar. (2) Pemimpin harus dapat melakukan dorongan. Maksudnya adalah melakukan dorongan dengan cara merangsang seseorang untuk melakukan apa yang harus dilakukannya disertai dengan pujian, persetujuan dan bantuan. (3) Pemimpin harus mendesak, dengan artian pemimpin harus dapat memberikan paksaan dan ancaman kepada seseorang jika perlu.

#### 4. Bertindak atas sistem nilai

Kepemimpinan transformasional selalu bertindak seperti dalam pengambilan keputusan, strategi menggerakkan bawahan, dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi, selalu didasarkan kepada nilai-nilai yang berlaku dan disepakati bersama dan jauh dari sikap arogansi.

Adapun yang dimaksud dengan sistem nilai adalah suatu keyakinan atau kepercayaan yang menjadi dasar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk memilih tindakannya, atau menilai suatu yang bermakna atau tidak bermakna bagi kehidupannya. Sedangkan sistem nilai adalah suatu peringkat yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya.

Dengan demikian untuk mengetahui atau melacak sebuah nilai harus melalui pemaknaan terhadap kenyataan-kenyataan lain berupa tindakan, tingkah laku, pola pikir dan sikap seseorang atau sekelompok orang.

#### 5. Meningkatkan kemampuan terus-menerus

Indikator kepemimpinan transformasional selanjutnya adalah selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri secara berkelanjutan. Hal ini didasari bahwa suatu organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang tidak pernah berhenti. Seorang pemimpin transformatif selalu menyadari bahwa untuk menjaga eksistensi organisasi yang dipimpinya maka harus membekali diri dengan kemampuan- kemampuan yang dibutuhkan dengan selalu mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, seorang pemimpin

---

<sup>11</sup>Winardi, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta : Prenanda Media, 2005 ), 2

<sup>12</sup> Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, 150

transformative akan selalu memperbarui pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

#### 6. Mampu menghadapi permasalahan yang rumit

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi pasti berhadapan dengan berbagai permasalahan baik yang muncul dari dalam organisasi maupun luar organisasi. Kepemimpinan transformasional selalu ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin yang cakap dan kompeten dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang terjadi.

Adapun teknik menyelesaikan permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin, namun juga dapat diselesaikan dengan kolektifitas. Penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan strategi kolektivitas akan mampu memanfaatkan pengetahuan secara kolektif sehingga akan diperoleh solusi yang lebih baik.

Sedangkan prosedur yang dapat ditempuh dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dapat dilakukan melalui langkah-langkah : identifikasi masalah, mengembangkan alternative solusi, mengevaluasi alternative solusi, pengambilan keputusan melalui konsensus, dan melakukan tindakan.

Sejalan dengan indicator kepemimpinan transformasional diatas, Rachmany<sup>13</sup> yang mengutip Bass, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikutnya untuk berbuat sesuatu demi kebaikan organisasi melampaui kepentingan dirinya. Kepemimpinan ini mampu memberikan pengaruh yang luar biasa kepada pengikutnya. Robbins dan Judge, dalam Mariman Darto,<sup>14</sup> menyatakan pemimpin transformasional (transformational leaders) adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi yang luar biasa. Menurut Luthans<sup>15</sup> kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan yaitu dengan meningkatkan arti penting dan nilai tugas di mata bawahan, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan bawahan sendiri demi kepentingan tim, organisasi, atau kebijakan yang lebih besar dan dengan menaikkan tingkat kebutuhannya ke taraf yang

---

<sup>13</sup> Rachmany, *Kepemimpinan dan Kinerja: Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan yang Memberdayakan Karyawan*. (Jakarta: Yapensi, 2006), 36

<sup>14</sup> Mariman Darto, *Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Perubahan Organisasi di Lembaga Administrasi Negara*, Jurnal Borneo Administrator / Volume 9 / No. 3 / 2013

<sup>15</sup> Ibid,

lebih tinggi seperti aktualisasi diri. Muchlas<sup>16</sup> menyatakan para pemimpin transformasional adalah mereka yang memberikan pertimbangan perseorangan dan stimulasi intelektual dan mereka yang memiliki kharisma. Pemimpin transformasional mungkin berpotensi besar untuk memperbaharui lembaga yang merosot dan membantu individu menemukan arti dan kegembiraan dalam pekerjaan, tetapi pemimpin dapat menimbulkan bahaya besar kalau sasaran dan nilainya bertentangan dengan pendirian dasar lembaga / organisasi .

Kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan. Bass dalam Robbin dan Judge<sup>17</sup> mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya yaitu dengan: mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha; mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok; meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Kepemimpinan transformasional menurut Burns (1978) dalam Maulana<sup>18</sup>, didefinisikan sebagai : "leaders inducing followers to act for certain goals that represent the values and the motivation-the wants and needs, the aspirations and expectations - of both leaders and followers". Menurut Burns sebagaimana dikutip Maulana<sup>19</sup> , kepemimpinan transformasional adalah suatu proses, dimana pemimpin dan pengikutnya berupaya satu dengan lainnya untuk meningkatkan motivasi dan morality ke tingkatan yang lebih tinggi lagi. Seorang pemimpin yang transforming selalu berupaya untuk meningkatkan kesadaran pengikut dengan cara menanamkan semangat yang ideal dan nilai-nilai moralitas yang tinggi, seperti: persamaan (equality), kemerdekaan (liberty), keadilan (justice), kemanusiaan (humanitarianism), dan perdamaian (peace)

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasioal itu ditandai dengan kepemimpinan yang selalu (1) memotivasi bawahan untuk berusaha melakukan sesuatu diatas target yang dibebankan, (2) memotivasi bawahan untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi untuk keberhasilan bersama, (3) berupaya mengubah dan menginspirasi bawahan untuk mengerahkan segala potensi untuk meraih tujuan bersama (4) membangun dan meningkatkan kesadaran bawahan dengan menanamkan semangat yang ideal dan nilai moralitas yang tinggi

---

<sup>16</sup> M. Muchlas, *Perilaku Organisasi*, ( Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2005), 46

<sup>17</sup> Idi Jahidi & Muh Hafidz, *Transformasional...*

<sup>18</sup> Maulana, A. E. . *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. (Jakarta: PT. Multicerdas,2012), 64

<sup>19</sup> Ibid, 64

## Kesimpulan

Pada era globalisasi saat ini kepemimpinan transformasional sangat diperlukan guna membawa suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang disepakati secara optimal. Adapun yang dimaksud kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang ditandai dengan sosok pemimpin sebagai pembaharu, memberi teladan, mendorong bawahan, bertindak dengan system nilai, meningkatkan kemampuan secara terus menerus, dan mampu menghadapi permasalahan yang rumit.

## References

- Hamzah Zakub, 2012, Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan, Bandung : CV Diponegoro
- Idi Jahidi & Muh Hafidz, Transformasional Leadershif dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Global, CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan , Vol. 3 No. 2
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, 2014, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- M. Muchlas, 2005, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mariman Darto, Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Perubahan Organisasi di Lembaga Administrasi Negara , Jurnal Borneo Administrator / Volume 9 / No. 3 / 2013
- Maulana, A. E. . 2012, Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan. Jakarta: PT. Multicerdas
- Michael Beer, 2002, Breaking the Code of Change USA : Presidnet and Fellow af Havard : Prehellindo
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Nasharuddin Baidan& Erwati Aziz, 2014, Etika Islam dalam Berbisnis, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pasolong, Harbani. 2008. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta
- Rachmany, 2006, Kepemimpinan dan Kinerja:Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan yang Memberdayakan Karyawan. Jakarta: Yapensi
- Sudarwan Danim dan Suparno, 2009, Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolahan, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi, 2005, Manajemen Perubahan, Prenanda Media : Jakarta