

IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU PAI

Mochamad Yusuf

SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Peterongan Jombang
E-mail: yusufsmadu1@gmail.com

Abstract

The current phenomenon shows that many principal are not able to carry out their leadership duties maximally. In fact, to develop educational institutions, leaders must make effort to create innovative and creative changes by forming an established work team, to achieve school goals is carried out with participatory cooperation. This article discusses the meaning of transformational leadership styles in managing educational units to encourage the teachers of Islamic religious education (PAI) performance. Transformational leadership style is a process of leaders and followers raising themselves to a higher level of morality and motivation. The characteristics of the transformational leadership style is two main characters, that is idealized influence and individualized consideration. A leader can transform his subordinates through four components, such as charismatic leadership, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration. PAI teacher performance is something that is achieved by a person in carrying out his/her duties or work for a certain period based on the standards and criteria have been set for the job. The performance of PAI teachers is in accordance with their respective authorities and responsibilities to achieve the goals of

the organization concerned legally, without violating the law and in accordance with morals or ethics.

Keywords: leadership style, transformational, PAI teacher performance

Abstrak

Fenomena masa sekarang menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang maksimal dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Padahal untuk memajukan lembaga pendidikan, pemimpin harus berupaya keras menciptakan perubahan-perubahan inovatif dan kreatif dengan pembentukan tim kerja yang mapan, sehingga dalam pencapaian tujuan sekolah dilaksanakan dengan kerjasama partisipatif. Artikel ini membahas makna gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola satuan pendidikan agar mendorong kinerja para guru mata pelajaran pendidikan agama Islam (PAI). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional meliputi dua karakter utama, yaitu *idealized influence* dan *individualized consideration*. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen, yaitu *charismatic leadership*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Kinerja guru PAI adalah hal yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja guru PAI sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, transformasional, kinerja guru PAI

Pendahuluan

Pendidikan memberikan kontribusi sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menterjemahkan pesan konstitusi serta sarana dalam membangun karakter bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas dan secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Tugas guru yang paling penting, untuk itu, adalah mendidik dan mengajar siswa. Sebagai pengajar, guru menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada siswa dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau keterampilan itu dapat menjadi milik siswa tersebut. Sebagai pendidik, guru merupakan perantara aktif terhadap nilai-nilai norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal hidup di masyarakat kelak.

Pelaksanaan tugas sebagai guru tersebut menuntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus. Pencapaian agar efisien dan efektifitas kerja sangat memerlukan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.¹

Guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, selain berinteraksi dengan siswa, juga berinteraksi dengan kepala sekolah. Dengan kata lain perilaku kerja atau kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat mempengaruhi warga sekolah, termasuk guru, agar tugas dan fungsinya secara lebih optimal yang diwujudkan dalam kinerja, karena dari kedisiplinan, kreatifitas dan tanggung jawab serta keteladanan seorang pemimpin ini yang memberikan pengaruh besar kepada kinerja guru.

Fenomena yang terjadi pada saat ini menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang maksimal dalam melaksanakan tugas

¹ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru* (Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta, 2012), 14.

kepemimpinannya. Hal ini terbukti dengan adanya guru yang belum mampu melaksanakan tugas yang diharapkan kepala sekolah. Dalam konteks ini, jelas bahwa kepala sekolah kurang tegas dalam memberikan tindakan. Kepala sekolah lebih banyak pertimbangan, sehingga memberikan celah bagi guru untuk tidak merespon positif yang diharapkan kepala sekolah.

Kepemimpinan mengaktifkan organisasi mencatat empat gaya kepemimpinan yang memiliki kelemahan dan kelebihan dalam penerapannya. Namun implementasi dari semuanya gaya kepemimpinan itu bergantung kepada kondisi yang dihadapi organisasi. Namun yang paling efektif, menurut penulis, adalah kepemimpinan transformasional karena dinilai dapat lebih mengefektifkan organisasi.²

Para pemimpin adalah seorang yang sadar terhadap prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia, sehingga dia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.³ Untuk memajukan sebuah lembaga pendidikan, seorang pemimpin harus berupaya keras menciptakan perubahan-perubahan yang inovatif dan kreatif dengan pembentukan tim kerja yang mapan sehingga dalam pencapaian tujuan sekolah dilaksanakan dengan kerjasama yang partisipatif.

Seseorang yang diangkat menjadi pemimpin tentunya memiliki kelebihan-kelebihan yang tidak dimiliki oleh guru dan karyawan lainnya. Terlebih jika kepala sekolah tersebut harus mengadakan perubahan yang lebih efektif serta menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih unggul.

Artikel ini akan membahas makna gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola satuan pendidikan dalam mendorong kinerja para guru mata pelajaran pendidikan agama Islam (PAI). Hal ini perlu dilakukan mengingat kinerja guru PAI yang baik dan meningkat akan berkaitan langsung dengan mutu pembelajaran yang dilaksanakan dengan para siswa.

² Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 72-265.

Pembahasan

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Istilah gaya kepemimpinan transformasional dimunculkan pertama kali pada tahun 1973 oleh Downton. Kemudian James McGregor Burns, seorang sosiolog politik, menulis dalam buku *Leadership* di tahun 1978 yang dikutip oleh ahli menyatakan bahwa seorang pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.⁴

Gaya kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformasional*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang akan dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵ Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.⁶

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Oleh sebab itu, seorang pemimpin transformasional

³ Aan Komariah dkk, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 76.

⁴ Tikno Lensuffie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 81.

⁵ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 53-54.

⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, 165-168.

adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek serta mempersiapkan sesuatu di masa yang akan datang untuk kepentingan lembaga pendidikan Islam.

Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan di mana para pemimpin menggunakan kharisma mereka untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasinya.⁷ Pendapat lain menjelaskan terdapat beberapa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang tampak pada semua pemimpin terkenal, yaitu memunculkan kegairahan (*inspiring*), memunculkan minat terhadap hal baru (*stimulating*), memberikan bimbingan satu persatu (*coaching*) dan bekerja melalui kelompok kerja (*team building*).⁸

Menurut keterangan lain, karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional meliputi dua karakter utama. Pertama adalah *idealized influence*. Pemimpin transformasional mempunyai keyakinan kepemimpinan yang kuat. Keyakinan kuat diperolehnya dari selalu berpikir positif dan optimis. Keyakinan diri yang kuat terlihat dari cara pemimpin berbicara tentang pandangan-pandangannya dan perilakunya dalam menjalani kehidupan organisasi dan berhubungan dengan para guru serta karyawannya.

Kedua adalah *individualized consideration*. Perilaku *individualized consideration* merupakan perilaku yang dengan cara mendekatkan emosi seperti memberikan perhatian secara khusus. Perilaku ini dapat memberikan daya pengaruh yang besar terhadap timbulnya pola hubungan pemimpin dengan para guru dan karyawannya yang baik. Selain itu, juga dapat memberikan arahan, bimbingan dan lain sebagainya terhadap guru dan karyawannya. Pemimpin membantu guru dan karyawannya menentukan yang harus dikerjakan terlebih dahulu oleh mereka.

⁷ Joko Rizkie Widokarti, "Kepemimpinan Transformatif Menuju Masyarakat Madani," Seminar Nasional Fisip-UT, 2013, 5.

⁸ Semuil Tjiharjadi dkk, *To be a Great Leader* (Yogyakarta: Andi, 2007), 19-21.

Kepemimpinan akan efektif jika pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada para guru dan karyawannya untuk bekerja bersama-sama bertindak mencapai tujuan organisasi. Di dalam melakukan hal itu, guru dan karyawan akan mengalami proses pengembangan kepemimpinan sehingga kelak mereka pun akan dapat menjadi pemimpin.⁹

Kepemimpinan sangat erat dengan seorang pemimpin, orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kharisma dan beriman selalu menyadari dan mensyukuri dalam kepribadiannya sebagai pemberian Allah Swt. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen. Pertama adalah pengaruh terhadap individu (*charismatic leadership*). Pemimpin tersebut mempunyai pengaruh. Para guru dan karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Kedua adalah motivasi inspiratif (*inspirational motivation*). Pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti, menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan dengan tujuan.

Ketiga adalah stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Keempat adalah konsiderasi individual (*individualized consideration*). Pemimpin memberikan perhatian kepada para guru dan karyawan secara individual, seperti kebutuhan untuk berprestasi, memberikan gaji dan lain sebagainya.¹⁰

B. Kinerja Guru PAI

Tugas seorang guru dalam proses pendidikan sangat berat. Guru tidak hanya memberikan berupa materi dan pengetahuan, tetapi juga kepada investasi nilai-nilai moral dan spiritual yang

⁹ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 68.

¹⁰ Mutamimah, "Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2001), 22.

diembannya untuk ditransformasikan ke arah pembentukan kepribadian siswa. Guru dituntut bagaimana membimbing, melatih dan membiasakan siswa berperilaku yang baik.

Syaiful Sagala, sebagaimana mengutip pendapat Roestiyah NK, bahwa tugas guru secara garis besar adalah (1) mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman empirik kepada para muridnya, (2) membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan dasar Negara, (3) mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik, (4) memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi anak didik, (5) mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak dan bersikap, (6) memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan, baik sekolah negeri maupun swasta, (7) harus mampu mengawal dan menegakkan disiplin baik untuk dirinya maupun murid dan orang lain, (8) memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manager yang disenangi, (9) melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi, (10) guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilannya, (11) membimbing anak didik untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi muridnya, (12) guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.¹¹

Mengenai tugas guru, ahli-ahli pendidikan Islami juga ahli pendidikan Barat telah sepakat bahwa tugas guru adalah mendidik. Mendidik adalah tugas yang amat luas. Mendidik itu sebagian dilakukan dalam bentuk mengajar, sebagian memberikan dalam bentuk memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan dan lain sebagainya.¹² Tugas guru tidak terbatas hanya mengajar anak saja, tetapi menasehati peserta didik juga termasuk tugas guru.

¹¹ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 12.

¹² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Islami* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 125.

Dengan demikian nampak betapa beratnya tugas seorang guru, di sekolah mereka menjadi tumpuan atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah, yaitu pendidikan atau pengajaran bagi murid-muridnya dan di masyarakat mereka sebagai panutan tingkah laku bagi setiap masyarakat. Selain yang disebutkan di atas juga ada beberapa tentang tugas pendidik (guru), yaitu tugas secara umum dan secara khusus.¹³ Tugas guru secara umum adalah sebagai *warasat al-anbiya*, yang pada hakikatnya mengemban misi *rahmat lil 'alamin*, yaitu suatu misi yang mengajak manusia untuk tunduk dan patuh kepada hukum-hukum Allah Swt, guna memperoleh keselamatan dunia dan akhirat. Kemudian misi ini dikembangkan kepada pembentukan kepribadian yang berjiwa tauhid, kreatif, bermal saleh dan bermoral tinggi.

Tugas guru secara khusus adalah sebagai pengajar (instruksional), yang bertugas merencanakan program-program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun dan penilaian setelah program itu dilaksanakan. Guru sebagai pendidik (*education*), yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian *insan kamil*, seiring dengan tujuan Allah Swt menciptakan manusia. Guru juga sebagai pemimpin (*managerial*), yang memimpin dan mengendalikan diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian dan pengontrolan partisipasi atas program yang dilakukan itu.

Sedangkan kinerja guru PAI sering digunakan secara silih berganti dengan istilah performansi atau unjuk kerja. Istilah kinerja selalu dikaitkan dengan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan kata *performance* (*job performance*). Secara etimologis, *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan.

Kinerja adalah hasil kerja dan kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Keberhasilan suatu instansi pemerintah lebih ditekankan kepada daya meskipun hasilnya sangat mengecewakan, seharusnya keberhasilan suatu instansi lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut,

¹³ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), 63.

berdasarkan sumber daya yang dikelolanya.¹⁴ Kinerja guru PAI berkaitan dengan dua predikat yang menjadi tugasnya, yaitu pendidik (*murabbi*) orang yang berperan dalam mendidik subjek didik atau melakukan tugas pendidikan (*tarbiyah*), sedangkan guru yang melakukan tugas mengajar (*ta'lim*).¹⁵

Kinerja guru PAI yaitu mengisyaratkan kepada guru dalam situasi pembelajaran, baik dalam kelas atau di luar kelas. Kinerja ini dilihat sebagai terjemah operasional terhadap apa yang dikerjakan guru, berupa pekerjaan, strategi pembelajaran, manajemen kelas, kontribusinya dalam kegiatan sekolah atau perbuatan lain yang memberi kontribusi dalam merealisasikan kemajuan pembelajaran siswa dalam bidang hukum agama Islam.¹⁶ Kinerja guru PAI adalah kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹⁷

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru PAI yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja, motivasi dan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan catatan tentang hasil yang diperoleh dengan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Indikator kinerja guru PAI merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup

¹⁴ Akdon, *Strategic Management For Educational Management* (Bandung: Alfabeta, 2011), 166.

¹⁵ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: LKiS, 2009), 36.

¹⁶ Hasan Yihatah dan Zainab An-Najjar, *Mu'jam Musthalah al-Tarbawiyah wa Nafsiyyah* (Kairo: al-Dar al-Misriyah, 2003), 29.

¹⁷ Anindiy Fitra, *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 124.

banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut yaitu instrinsik guru PAI secara personal sumber daya manusia dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional.¹⁸

C. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Implementasi merupakan kata asing yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia yang beranonim dengan kata penerapan, begitupun dalam implementasi berarti pelaksanaan atau penerapan. Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam bentuk tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.¹⁹

Pada proses penerapannya, seorang pemimpin pasti akan menemukan faktor-faktor yang mendukung dan yang menghambat. Namun hal itu merupakan hal yang biasa dalam sebuah organisasi, karena dalam menjalankan sebuah manajemen pasti ada yang pro dan kontra dalam menyikapi karakter dan kebijakan seorang pemimpin agar tidak terkesan hambar, dalam bahasan implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru Pendidikan agama Islam.

Gaya kepemimpinan banyak berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati.²⁰

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, sesuai dengan sifat alamiah kepemimpinan yaitu adanya penggerak untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud di sini adalah perubahan. Perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan ke arah yang lebih baik, menentang status *quo* dan aktif.²¹

¹⁸ Syafril Mangku Prawira dan Aida Vitayala, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghia Indonesia, 2007), 155.

¹⁹ Oemar Hamalik, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 237.

²⁰ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi* (Bandung: Alfabeta, 2008), 36.

²¹ Tikno Lensuffie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, 82.

Gaya kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin terhadap guru dan karyawannya sehingga mereka merasakan kepercayaan, kebanggaan dan rasa hormat kepada pemimpin. Pada prinsipnya, kepemimpinan transformasional bertugas memotivasi guru untuk berbuat baik dari apa yang biasa dilakukan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri guru dan karyawan.²²

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan terhadap guru dan karyawan untuk berbuat lebih baik lagi yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin transformasional melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian individu yang dipimpin.

Sedangkan kinerja guru PAI sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.²³ Sedangkan menurut pendapat ahli bahwa kinerja guru PAI adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan guru dan karyawan serta merefleksikan seberapa baik mereka dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.²⁴

Berdasarkan pengertian kinerja dari pendapat di atas, bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh guru dan karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya sebatas *'ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan diterima seseorang. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrawi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi.

²² Laksmi Anindhita, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Niaga di Surabaya," Skripsi tidak diterbitkan (Surabaya: Universitas Airlangga, 2007), 16.

²³ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 2.

²⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 339.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi yaitu gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana kerangka di atas ingin meningkatkan kinerja guru PAI yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik, yang dapat menguntungkan, sedangkan guru dan karyawan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan guru dan karyawan, baik kepercayaan kepada pemimpin maupun kepercayaan kepada diri sendiri dalam mengerjakan tugasnya.

Penutup

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional meliputi dua karakter utama, yaitu *idealized influence* dan *individualized consideration*. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen, yaitu pengaruh terhadap individu (*charismatic leadership*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) dan konsiderasi individual (*individualized consideration*).

Kinerja guru PAI adalah hal yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Indikator kinerja guru PAI merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor instrinsik secara personal maupun faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Kinerja guru PAI sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan terhadap guru dan karyawan untuk berbuat lebih baik lagi yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin transformasional

melakukan stimulasi, motivasi, menginspirasi dan memberikan perhatian individu yang dipimpin. Berdasarkan pengertian kinerja dari pendapat di atas, didefinisikan bahwa bekerja tidak hanya sebatas '*ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan diterima seseorang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Anindhita, Laksmi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Niaga di Surabaya," Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga, 2007.
- Danim, Sudarwan. *Menjadi Komunitas Pembelajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Fitra, Anindiy. *Pengantar Manajemen Semberdaya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Hamalik, Oemar. *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Karim, Mohammad. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Komariah, Aan dkk. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Lensuffie, Tikno. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010.
- Mutamimah. "Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2001).
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Pasolong, Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Prawira, Syafri Mangku dan Aida Vitayala. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghia Indonesia. 2007.
- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2010.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: LKiS, 2009.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformatif ...

- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Islami*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Tjiharjadi, Semuil dkk. *To be a Great Leader*. Yogyakarta: Andi, 2007.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta, 2012.
- Widokarti, Joko Rizkie. “Kepemimpinan Transformatif Menuju Masyarakat Madani,” Seminar Nasional Fisip-UT, 2013.
- Yihatah, Hasan dan Zainab An-Najjar. *Mu’jam Musthalah al-Tarbawiyah wa Nafsiyyah*. Kairo: al-Dar al-Misriyah, 2003.