

Model Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif dalam Pendidikan Islam

Dian Silvia Rozza

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
diansilviarozza25@gmail.com

Received: 2026-May-20

Rev. Req: 2026-May-23

Accepted: 2026-June-22

ABSTRACT: *Leadership plays a strategic role in determining the direction, quality, and sustainability of Islamic educational institutions. The complexity of educational problems demands a leadership model capable of managing institutional tasks while simultaneously encouraging change, motivation, and empowerment of organizational members. This study aims to analyze transactional and transformative leadership models from an Islamic educational perspective, encompassing their paradigms, concepts, characteristics, and application in Islamic educational institutions. This study uses a qualitative approach with a library research method. Research data were obtained from various relevant literature sources, including books, scientific journal articles, and other academic sources discussing the theories of transactional leadership, transformative leadership, educational leadership, and leadership from an Islamic perspective. Data were analyzed descriptively and analytically through a process of identification, classification, interpretation, and synthesis of various relevant concepts and findings. The results of the study indicate that transactional leadership is oriented towards an exchange relationship between leaders and members through target setting, work agreements, rewards, and punishments. Meanwhile, transformative leadership emphasizes changes in values, motivation, inspiration, empowerment, and the development of organizational members' potential. In the context of Islamic education, both leadership models have different relevance according to institutional needs and situations. Transformative leadership strongly aligns with Islamic educational values because it emphasizes role models, motivation, responsibility, empowerment, and the development of human potential. However, effective leadership requires the leader's ability to adapt their approach to the conditions and needs of the educational institution. Therefore, transactional and transformative leadership should not be viewed as mutually exclusive approaches, but can be used proportionally and contextually to support the achievement of Islamic educational goals.*

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan arah, kualitas, dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Kompleksitas permasalahan pendidikan menuntut hadirnya model kepemimpinan yang mampu mengelola tugas kelembagaan sekaligus mendorong perubahan, motivasi, dan pemberdayaan anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model kepemimpinan transaksional dan transformatif dalam perspektif pendidikan Islam, meliputi paradigma, konsep, karakteristik, serta penerapannya dalam lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, meliputi buku, artikel jurnal ilmiah, dan sumber akademik lainnya yang membahas teori kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformatif, kepemimpinan pendidikan, serta kepemimpinan dalam perspektif Islam. Data dianalisis secara deskriptif-analitis melalui proses

identifikasi, klasifikasi, interpretasi, dan sintesis terhadap berbagai konsep dan temuan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berorientasi pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan anggota melalui penetapan target, kesepakatan kerja, reward, dan punishment. Sementara itu, kepemimpinan transformatif menekankan perubahan nilai, motivasi, inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan potensi anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, kedua model kepemimpinan tersebut memiliki relevansi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan situasi kelembagaan. Kepemimpinan transformatif memiliki kesesuaian yang kuat dengan nilai-nilai pendidikan Islam karena menekankan keteladanan, motivasi, tanggung jawab, pemberdayaan, dan pengembangan potensi manusia. Namun demikian, penerapan kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan lembaga pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan transaksional dan transformatif tidak harus diposisikan sebagai dua pendekatan yang saling meniadakan, tetapi dapat digunakan secara proporsional dan kontekstual dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam.

Keywords: *Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformatif, Pendidikan Islam, Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Pendidikan.*

I. INTRODUCTION

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan dengan proses pendidikan. Perubahan kualitas SDM yang dipengaruhi oleh pendidikan menjadi sumber kekuatan agar manusia dapat bertahan dan eksis dalam menghadapi perubahan zaman telah berkembang dengan pesat (Hasnadi, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki kedudukan yang penting bagi manusia dalam menjalankan aktivitas kesehariannya. Maka, segala hal yang berkaitan dengan pendidikan tidak boleh dianggap sebelah mata dan diabaikan, karena pendidikan menjadi bagian dari kehidupan manusia.

Hingga saat ini pembahasan terkait masalah pendidikan di Indonesia masih menjadi topik krusial, namun aktual untuk diperbincangkan. Kajian pengelolaan masalah pendidikan pada umumnya mencakup persoalan tentang konsep penerapan, penjaluran bidang pendidikan, penyediaan tenaga kependidikan, penyediaan sarana dan prasarana, materi pendidikan, dan implementasinya (Triyono, 2019). Kompleks dan krusialnya masalah pendidikan di Indonesia, menandakan bahwa pelaksanaan pendidikan perlu diawasi dan dibenahi secara terus-menerus agar mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Dari berbagai topik krusial pendidikan, faktor kepemimpinan masih sangat mendominasi problematika pengelolaan pendidikan di Indonesia. Pemimpin dan kepemimpinan menjadi penentu arah berjalannya sebuah organisasi atau lembaga. Kepemimpinan merupakan sifat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Apabila pemimpin dan kepemimpinannya produktif, solutif, dan visioner, maka masalah pendidikan sedikit demi sedikit akan terurai (Mahadee, 2020; Triyono, 2019). Maka, sebuah organisasi atau lembaga akan berkembang dan maju ketika memiliki pemimpin dengan model kepemimpinan yang tepat, produktif, solutif, dan visioner.

Dewasa ini banyak ditemukan pemegang kekuasaan masih terlibat setengah hati untuk mewujudkan hakikat pembangunan manusia seutuhnya. Tidak jarang masalah pendidikan

dijadikan posisi tawar-menawar dalam bidang politik. Selain itu ditemukan pula, pemegang kekuasaan yang tidak memiliki visi misi pengembangan dan pengayoman terhadap anggotanya (Rumbay et al., 2022; Triyono, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kerumitan dalam bidang pendidikan dipengaruhi oleh penggerak roda terdepan pendidikan itu sendiri, yaitu pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin memerlukan ilmu dan pengetahuan tentang kepemimpinan agar tidak terjebak dalam stagnansi dan problematika yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Dengan demikian, perlu kiranya dilakukan pembahasan terkait gaya dan model kepemimpinan sebagai bekal bagi individu dan kelompok. Urgensi ilmu kepemimpinan dikaitkan dengan keberadaan manusia sebagai pemimpin. Dalam lingkup sempit, setiap manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Sedangkan dalam konteks luas, manusia sebagai pemimpin dari manusia lain. Oleh sebab itu, setiap pemimpin diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.

Tampaknya model dan gaya kepemimpinan dalam pendidikan Islam masih jauh tertinggal dibandingkan dengan kepemimpinan pada lembaga-lembaga profit (bisnis). Kajian ini bertujuan untuk membahas secara mendalam tentang model dan gaya kepemimpinan kontemporer transaksional dan transformatif dalam pendidikan Islam. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang mengarahkan pada upaya menuntut bawahannya agar selalu berinovasi, mematuhi pasar dengan adanya reward dan punishment. Sedangkan kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin berupaya untuk mendorong dan mengilhami pengikutnya untuk melakukan suatu hal di luar kemampuan mereka (Almheiri et al., 2022). Maka, kajian ini dimanifestasikan untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam terkait kepemimpinan kontemporer transaksional dan transformatif dalam ranah pendidikan Islam. Kajian ini membahas tentang pengertian, konsep, perilaku, serta kelebihan dan kekurangan dari kepemimpinan transaksional dan transformatif.

II. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian konseptual mengenai model kepemimpinan transaksional dan transformatif dalam pendidikan Islam berdasarkan berbagai sumber literatur yang relevan. Kajian dilakukan dengan menelaah konsep, teori, karakteristik, dan penerapan kedua model kepemimpinan tersebut dalam konteks pendidikan serta menganalisis relevansinya dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam perspektif Islam.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder yang relevan dengan fokus kajian. Sumber-sumber tersebut meliputi buku-buku tentang teori kepemimpinan, artikel jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang membahas kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformatif, kepemimpinan pendidikan, dan kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain karya yang membahas teori kepemimpinan transaksional dan transformatif serta penelitian yang mengkaji penerapannya dalam lembaga pendidikan Islam.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran, pemilihan, pembacaan, dan pencatatan berbagai literatur yang memiliki relevansi dengan tema penelitian. Literatur yang telah diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan beberapa fokus kajian, yaitu: (1) paradigma kepemimpinan transaksional dan transformatif; (2) konsep dan karakteristik masing-masing model kepemimpinan; (3) kelebihan dan keterbatasan kepemimpinan transaksional dan transformatif; serta (4) relevansi dan penerapan kedua model kepemimpinan tersebut dalam perspektif Islam dan pendidikan Islam.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis. Tahap analisis dimulai dengan mengidentifikasi gagasan utama dari setiap sumber yang relevan, kemudian mengklasifikasikan data berdasarkan tema-tema kajian. Selanjutnya, berbagai konsep dan pandangan dari literatur tersebut diinterpretasikan dan dibandingkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai karakteristik dan perbedaan kepemimpinan transaksional dan transformatif. Hasil analisis kemudian disintesis untuk menjelaskan relevansi kedua model kepemimpinan tersebut dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Untuk memperkuat analisis, kajian kepemimpinan transaksional dan transformatif juga dihubungkan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam, khususnya konsep manusia sebagai khalifah, tanggung jawab kepemimpinan, keadilan, keteladanan, motivasi, dan pemberdayaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya membahas kedua model kepemimpinan dari perspektif teori kepemimpinan modern, tetapi juga menganalisis relevansinya dengan nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis.

III. RESULT AND DISCUSSION

Paradigma Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif

Kepemimpinan transaksional menggunakan paradigma behavioristik terutama teori stimulus-respons dalam mempengaruhi anggotanya. Istilah kepemimpinan transaksional dicetuskan pertama kali pada tahun 1978 oleh James Mac Gregor Burn seorang ahli manajemen dari Barat, lalu dikembangkan oleh Bass pada tahun 1985 (Tobroni, 2010; Triyono, 2019; Yanti, 2019). Kepemimpinan transaksional adalah sebuah teori kepemimpinan yang memfokuskan pada proses transaksi antara pemimpin dan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional sebagai bentuk pertukaran sosial berupa sumber daya yang dibutuhkan melalui kesepakatan dan berdasar pada reward and punishment (Almheiri et al., 2022; Hutahaeen, 2020; Tobroni, 2010). Dalam kepemimpinan transaksional, peran anggota cenderung pasif, karena reward dan punishment mengarah kepada kepatuhan. Arti kepatuhan disini lebih condong ke arah paksaan, akibat kepentingan yang telah dirancang oleh pemimpin yang memiliki ambisi dan target tertentu.

Kepemimpinan transformatif menggunakan paradigma eksemplar yang lahir dari pendekatan transformasional dikarenakan kritik model kepemimpinannya sebelumnya, yaitu pembawaan, behavioral, dan kontingental. Istilah kepemimpinan transformatif dicetuskan pertama kali pada tahun 1978 oleh James Mac Gregor Burn seorang ahli manajemen dari Barat, lalu dikembangkan oleh Bass pada tahun 1985. Dalam penelaahan pendekatan transformasional, pemimpin yang baik adalah yang menjalankan perilaku person

oriented dan task oriented. Seorang pemimpin harus menentukan struktur dan tugas, namun tetap memerlukan saran dari anggota dalam mengambil keputusan (Komsiyah, 2016; Nurrohmah & Wulandari, 2021). Pendekatan kepemimpinan ini berupaya mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan mengilhami anggota agar dapat mengoptimalkan usahanya untuk meraih tujuan yang telah dirancang tanpa unsur paksaan. Istilah transformasi berasal dari kata to transform artinya mengubah, menjelmakan, dan mewujudkan. Konsep ini dirancang untuk memberikan stimulus dan inspirasi anggota agar mencapai keberhasilan, mengembangkan kepemimpinan dalam diri anggota dengan menjelmakan hal-hal abstrak berupa idealisme menjadi kenyataan. Pemimpin transformatif membantu anggotanya agar tumbuh dan berkembang dengan memperhatikan kebutuhan individual anggotanya, menyatukan visi misi, menyelaraskan tujuan agar menjadi organisasi yang lebih besar (Hutahaeen, 2020; Triyono, 2019). Kepemimpinan transformatif lebih mengarah kepada pemberdayaan anggota dalam suatu organisasi. Hal ini mendorong terpatrynya rasa percaya diri dan tekad yang kuat dibenak setiap anggota tanpa merasa ditekan oleh pemimpin.

Konsep Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif

Kepemimpinan transaksional memiliki asumsi kepemimpinan berupa kontrak sosial antara pemimpin dan anggotanya, menunjukkan orientasi berupa hasil tugas dan hubungan antara anggota dan reward yang telah disepakati. Pemimpin dan anggota merupakan pihak-pihak yang independen yang masing-masing mempunyai tujuan, kebutuhan dan kepentingan sendiri. Dalam kepemimpinan ini, sering kali tujuan, kebutuhan, dan kepentingan saling bertentangan sehingga mengarah ke situasi konflik. Misalnya, di lembaga pendidikan sering sekali tujuan pemimpin dan tujuan anggota bertentangan sehingga terjadi perselisihan lembaga tersebut (Hutahaeen, 2020; Widyaningsih & Arfiansyah, 2020). Maka, kepemimpinan ini lebih cenderung pada tindakan pemimpin yang menyesuaikan dan menentukan program dan tugas yang dilakukan oleh anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan transaksional lebih terfokus pada penyelesaian tugas-tugas kelembagaan, dengan mengedepankan kepentingan pribadi.

Kepemimpinan transformatif memiliki dampak yang besar, yaitu menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk bertindak lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan ini mengetengahkan kekuatan transformasi nilai agar mendapat respons yang sangat luar biasa dari anggotanya, sehingga membawa pada perubahan yang signifikan ke arah perubahan yang positif suatu lembaga. Konsep ini dipandang sebagai yang terbaru dan teraktual dalam memandang tipe kepemimpinan yang mampu membawa perubahan yang signifikan. Konsep ini dipandang paling ampuh dalam memandu lembaga keluar dari kejumudan dan kemandegan (Triyono, 2019; Widyaningsih & Arfiansyah, 2020). Maka, kepemimpinan ini menitik beratkan pada upaya transformasi nilai kepemimpinan berupa kemampuan untuk menganalisis kebutuhan anggota agar tercapainya target yang dirancang.

Karakteristik Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif

Kepemimpinan transaksional memberikan perhatian yang cukup besar pada nilai moral, seperti besarnya tanggung jawab dan komitmen para anggota. Kepemimpinan transaksional dirancang dengan adanya kesepakatan awal yang dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan anggota. Kesepakatan ini dibuat oleh pemimpin untuk anggotanya

secara jelas, dengan konsep reward dan punishment. Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik sebagai berikut (Hutahaeen, 2020; Komsiyah, 2016):

- a. Imbalan kontijensi: kepemimpinan transaksional dirancang dengan konsep reward dan punishment. Konsep ini memfokuskan pada umpan balik ketika anggota mencapai titik yang telah disepakati. Umpan balik dapat berupa reward ketika anggota dapat menyelesaikan target dengan menawarkan sejumlah imbalan misalnya dalam bentuk uang tunai. Sedangkan punishment ketika anggota tidak dapat menyelesaikan target berupa penalti khusus akibat kegagalan dalam mencapai target yang telah disepakati. Kepemimpinan transaksional memiliki tujuan specific, measurable, attainable, realistic, and timely (SMART) artinya spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan tepat waktu untuk para anggota.
- b. Manajemen aktif dengan pengecualian: pemimpin transaksional bertindak sebagai penuntun dan memantau aktivitas kerja anggotanya. Tindakan ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dan penyelewengan dari standar yang ditetapkan. Tindakan korektif diinternalisasikan agar anggotanya mencapai target yang diharapkan.
- c. Manajemen pasif dengan pengecualian: pemimpin transaksional melakukan intervensi saat target yang dirancang tidak sesuai dengan kinerja anggotanya. Dalam fase ini, para anggota dapat terindikasi sanksi atas kegagalan dalam kinerja yang dilakukannya.

Kepemimpinan transformatif dalam teorinya dapat dilihat empat karakteristik inti yang selalu melekat, sebagai berikut (Hutahaeen, 2020; Komsiyah, 2016):

- a. Pengaruh idealis (idealized influence): pemimpin transformatif memiliki tingkat idealitas yang tinggi, mereka memberikan wawasan dan visi yang akan mempengaruhi anggotanya. Pengaruh ini akan melahirkan kekaguman, penghormatan, dan kepercayaan dari anggota terhadap pemimpin. Pemimpin dengan kepemimpinan transformatif tidak bertindak semena-mena namun berani mengambil keputusan dengan resiko yang besar. Pemimpin dengan kepemimpinan transformatif dapat membangkitkan komitmen anggotanya, dan dapat menanamkan etika dan moral anggotanya.
- b. Motivasi memberi inspirasi (inspirational motivation); pemimpin dengan kepemimpinan transformatif dapat menciptakan tantangan dan mendorong motivasi anggotanya. Hal ini menjadi sebuah inspirasi anggotanya untuk melakukan pekerjaan diluar batas kemampuan mereka. Dengan model kepemimpinan ini akan membangkitkan stimulus semangat dan antusiasme dalam diri setiap anggotanya.
- c. Stimulasi intelektual (intellectual simulation); pemimpin transformatif mendorong stimulus anggotanya dengan ide-ide baru tanpa adanya kritik tajam. Pada situasi ini akan melahirkan stimulus bagi anggota untuk melihat dan reframing problematika yang terjadi, dilanjutkan dengan solusi yang mereka cangkupkan.
- d. Pertimbangan individual (individualized consideration); pemimpin dengan kepemimpinan transformatif memiliki tingkat pemahaman dan kepedulian yang tinggi. Perilaku pemimpin ini yang akan menimbulkan keterbukaan dan pemahaman atas perbedaan setiap anggotanya.

Kepemimpinan Transaksional memiliki gaya kepemimpinan yang mengarahkan pada upaya menuntut bawahannya agar selalu berinovasi, mematuhi pasar dengan adanya reward and punishment. Sedangkan kepemimpinan transformatif berfungsi untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan semangat anggotanya melalui upaya agar pengikut

dapat mengidentifikasi kemampuan diri sehingga dapat menjalankan proyek tertentu dengan pemberian dukungan dari pemimpin agar minat kerja semakin meningkat.

Kepemimpinan transaksional dan transformatif sering digambarkan dalam dua ujung dari satu spektrum, namun sebenarnya adalah dua pendekatan yang terpisah dan berbeda. Dengan kata lain, secara teori kepemimpinan transaksional dan transformatif keduanya independen satu sama lain. Kedua gaya ini memiliki tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan motivasi dan komitmen anggota dengan taktik yang berbeda.

Dalam bidang pendidikan Islam, seorang pemimpin menerapkan model kepemimpinan transaksional dan transformatif, atau hanya transformatif atau transaksional. Hal ini disesuaikan dengan keahlian sang pemimpin, kebutuhan dan tuntutan anggota di lembaga terkait. Namun, kepemimpinan yang efektif tidak hanya menggunakan atau menekankan pada satu pendekatan kepemimpinan tunggal, namun menyesuaikan pada situasi yang tengah dihadapinya (Meixner & Pospisil, 2022). Model kepemimpinan dapat menggunakan pendekatan kepemimpinan majemuk seperti transaksional, transformatif, hingga model kepemimpinan spiritual. Namun, sangat disayangkan mayoritas pemimpin memilih model dan gaya kepemimpinan sesuai dengan minat dan kesukaannya.

Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif dalam Perspektif Islam

Sosok pemimpin merupakan seorang nahkoda dari suatu organisasi atau institusi. Sejalan dengan argumen tersebut, Islam memandang bahwa manusia di bumi ini telah ditunjuk oleh Allah untuk menjadi seorang khalifah, yaitu pemimpin. Sebagaimana yang telah Allah jelaskan dalam firman-Nya:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Yang artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al-Baqoroh: 30)

Nabi Muhammad ﷺ juga menjelaskan bahwa setiap muslim adalah seorang pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak. Dari sahabat Abdulloh bin Umar Radhiyallahu ‘anhun berkata: bahwasanya Rasulullah ﷺ bersabda:

"كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ"

Artinya: “Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas rakyatnya di akhirat kelak”. (HR. Imam Al-Bukhori, no. 2409)

Islam memberikan arahan kepada tiap pemimpin untuk berperilaku adil dan menjauhi hawa nafsu agar tidak tersesat dari jalan yang lurus. Sebagaimana yang Allah firmankan:

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya

orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (QS. Shaad: 26)

Kepemimpinan transformatif dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan semangat anggotanya melalui upaya sang pemimpin agar minat kerja bawahan semakin meningkat. Dalam perspektif Islam hal ini telah digambarkan oleh Nabi Muhammad ﷺ pada masa awal hijrah ke Madinah. Nabi telah melakukan beberapa upaya untuk memotivasi kaum muhajirin dan anshor. Di antaranya adalah ketika Nabi ikut membantu para sahabat dari kalangan muhajirin dan anshor dalam membangun masjid Nabawi di kota Madinah. Tatkala itu Nabi ﷺ ikut mengangkut dan menyusun batu bata guna pembangunan masjid Nabawi sambil melontarkan syair berupa doa untuk kaum muhajirin dan anshor. Hal ini membuat para sahabat termotivasi dan menambah semangat membangun Masjid Nabawi di tengah teriknya matahari.

Al-Qur'an juga menjelaskan gaya kepemimpinan transaksional dalam kisah Fir'aun dan kaumnya. Yang mana gaya kepemimpinan ini cenderung lebih kaku dan memiliki kesepakatan yang dibuat oleh pemimpin untuk anggotanya secara jelas, dengan konsep reward dan punishment. Allah telah menceritakan dalam surat Toha tentang kisah para penyihir Fir'aun dan Nabi Musa 'alaihissalam yang mana mereka beriman setelah menyaksikan mukjizat Allah kepada Nabi Musa 'alaihissalam berupa tongkat yang berubah menjadi ular. Maka Fir'aun murka dan memotong tangan dan kaki para penyihirnya kemudian menyalip mereka di pelepah kurma. Ini adalah salah satu bentuk punishment yang diberikan Fir'aun kepada para penyihirnya karena tidak mematuhi perintahnya. Allah subhanahu wata'ala berfirman:

قَالَ آمَنْتُمْ لَهُ قَبْلَ أَنْ آذَنَ لَكُمْ إِنَّهُ لَكَبِيرُكُمُ الَّذِي عَلَّمَكُمُ السِّحْرَ فَلَأَقْطَعَنَّ أَيْدِيَكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ مِنْ خِلَافٍ وَلَأَصْلَبَنَكُمْ فِي جُدُوعِ النَّخْلِ وَلَتَعْلَمَنَّ أَئْيَا أَشَدَّ عَذَابًا وَأَبْقَى

Artinya: Dia (Fir'aun) berkata, “Apakah kamu beriman kepadanya (Musa) sebelum aku memberi izin kepadamu? Sesungguhnya dia itu pemimpinmu yang mengajarkan sihir kepadamu. Sungguh, akan kupotong tangan-tangan dan kaki-kakimu secara bersilang dan sungguh, akan aku salib kamu pada pangkal pohon kurma. Sungguh, kamu pasti akan mengetahui siapa di antara kita yang lebih keras dan lebih kekal siksaannya.” (QS. Toha: 71)

Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif dalam Pendidikan Islam

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformatif dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan peluang bagi guru, siswa, orang tua, pegawai di lingkungan sekolah agar mampu bekerja secara bersamaan dengan nilai luhur (values system) sehingga dapat membuat semua warga sekolah memiliki peran masing-masing untuk mencapai visi sekolah (Indarti, 2017). Maka sebagai konsekuensinya, setiap elemen tersebut dapat bekerja dengan tekad dan semangat yang tinggi secara konsisten, sehingga mereka dapat tumbuh menjadi sosok pemimpin di lingkungan sosial masing-masing. Inilah sebab munculnya pernyataan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dapat melahirkan pemimpin-pemimpin generasi berikutnya.

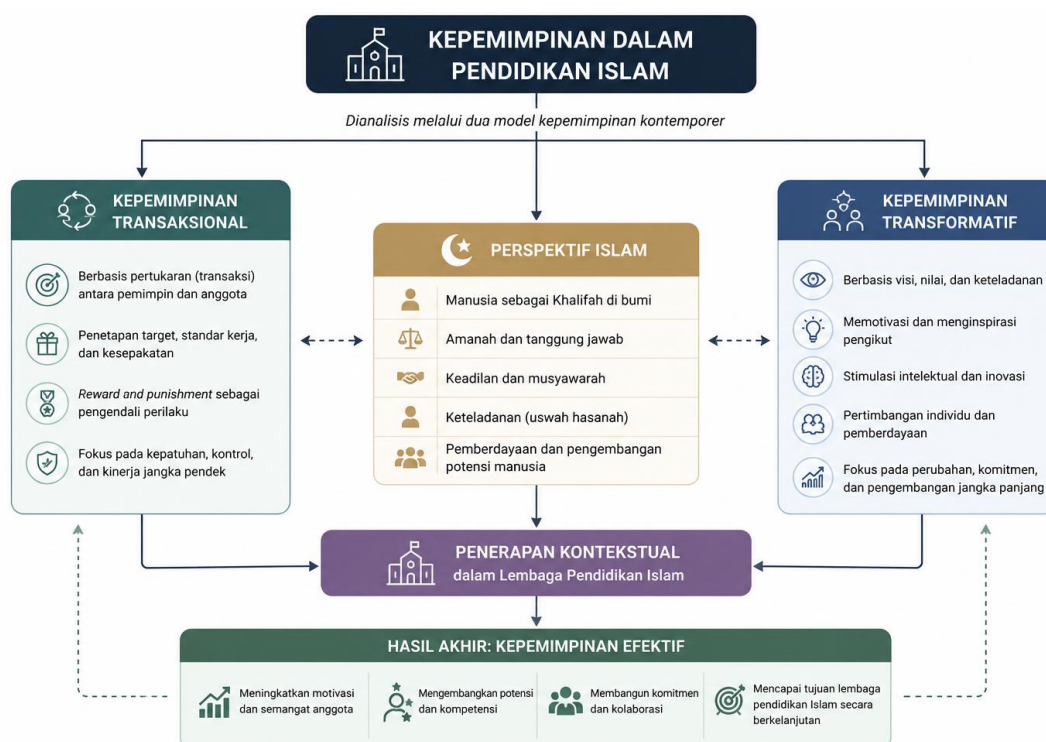
Kepemimpinan transformatif memegang peran kunci dalam pengembangan pendidikan Islam. Gaya kepemimpinan transformatif diyakini lebih baik untuk diterapkan dalam pendidikan Islam dengan berbagai alasan. Pertama, kepemimpinan transformatif memberikan semangat kerja dan dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh

anggotanya. Kedua, kepemimpinan transformatif tidak hanya memenuhi keperluan setiap anggotanya, akan tetapi juga mampu memperkuat sifat tanggung jawab setiap anggotanya. Ketiga, kepemimpinan transformatif memberikan semangat kepada setiap anggotanya untuk menjadi pemimpin atas pekerjaannya (Kholiq, 2017).

Penerapan kepemimpinan transformatif dalam lembaga pendidikan Islam merupakan langkah untuk mendorong perkembangan pendidikan Islam maju lebih cepat. Nilai-nilai dasar dalam kepemimpinan transformatif dinilai sesuai dengan pendidikan Islam yang mengedepankan ajaran dan nilai-nilai agama yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits (Fadilah & Hamami, 2021). Oleh karena itu pendidikan Islam memiliki ruh profetik. Penerapan kepemimpinan transformatif dalam pendidikan Islam memiliki arti penting karena adanya kesamaan nilai dengan prinsip pendidikan Islam.

Dalam konteks pendidikan, jika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maka akan timbul keterkaitan bagaimana kepala sekolah mampu memberikan motivasi serta melakukan pemberdayaan terhadap guru dan pegawai sekolah. Dampak nyatanya adalah dengan terwujudnya perilaku orang-orang yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan arahan kepala sekolah dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penerapan kepemimpinan transaksional pada pendidikan dipengaruhi oleh faktor transaksi antara pemimpin dan anggotanya terkait dengan imbalan atau hasil kerja anggota yang sesuai dengan harapan. Pemimpin juga berhak mengambil tindakan jika sewaktu-waktu kinerja anggotanya tidak sesuai harapan dan kesepakatan yang ditetapkan. Hal ini merupakan bentuk kontrol yang dilakukan oleh pemimpin berupa reward dan punishment. Selain itu pemimpin juga perlu memberi wewenang penuh kepada anggotanya untuk mengambil tindakan yang dirasa perlu agar pencapaian tujuan organisasi pendidikan dapat terlaksanakan dengan baik.



Gambar 1. Model kepemimpinan transaksional dan transformatif

IV. CONCLUSION

Kepemimpinan transaksional menggunakan paradigma behavioristik terutama teori stimulus-respons dalam mempengaruhi anggotanya. Sedangkan kepemimpinan transformatif menggunakan paradigma eksemplar yang lahir dari pendekatan transformasional dikarenakan kritik model kepemimpinan sebelumnya, yaitu pembawaan, behavioral, dan kontingental. Kepemimpinan transaksional memiliki asumsi kepemimpinan berupa kontrak sosial antara pemimpin dan anggotanya, menunjukkan orientasi berupa hasil tugas dan hubungan antara anggota dan reward yang telah disepakati. Kepemimpinan transformatif memiliki dampak yang besar, yaitu menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk bertindak lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan ini mengetengahkan kekuatan transformasi nilai agar mendapat respons yang sangat luar biasa dari anggotanya. Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik yaitu: Imbalan kontijensi, Manajemen aktif dengan pengecualian, Manajemen pasif dengan pengecualian. Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik yaitu: Imbalan kontijensi, Manajemen aktif dengan pengecualian, Manajemen pasif dengan pengecualian. Kepemimpinan transformatif memiliki karakteristik idealized influence, inspirational motivation, intellectual simulation, dan individualized consideration. Setiap pendekatan teori kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan dalam pengaplikasiannya. Kepemimpinan transaksional mempunyai kelebihan dan kekurangan, begitupula dengan kepemimpinan transformatif. Maka, pemilihan pendekatan kepemimpinan harus disesuaikan dengan kebutuhan lapangan dan dipertimbangkan pendekatan yang tepat agar meminimalisir penyimpangan.

V. REFERENCES

- Almheiri, M. M. O., Romle, A. R., & Omar, R. (2022). Leadership Styles And Competitive Advantage: Does Employee Creativity Mediate The Relationship. *South Asian Journal Of Social Sciences And Humanities*, 2(6), 106–124. <https://doi.org/10.48165/sajssh.2022.3108>
- Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186–4197. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>
- Hasnadi. (2022). Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 12(2), 153–164. <https://doi.org/10.47498/bidayah.v12i2.728>
- Hutahaeen, W. S. (2020). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Indarti, L. (2017). Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 21–36. <https://doi.org/10.21274/taalum.2017.5.1.21-36>
- Kholiq, A. (2017). Model Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 17(1), 34–52. <https://doi.org/10.32699/mq.v17i1.922>
- Komsiyah, I. (2016). Kepemimpinan Transformatif Perkembangan Dan Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 293–316. <https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.2.293-316>

- Mahadee, I. M. (2020). Kata Kunci: Persepsi, Kecurangan,. *Malaysian Journal Of History, Politics, Strategic Studies*, 47(December), 1–6.
- Meixner, T., & Pospisil, R. (2022). Personality, Perceived Leadership And Commitment. *Proceedings On Engineering Sciences*, 3(2), 153–166. <https://doi.org/10.24874/pes03.02.003>
- Nurrohmah, I., & Wulandari, F. (2021). Paradigma Kepemimpinan Transformatif Menuju Madrasah Unggulan. *Ascarya: Journal Of Islamic Science, Culture, And Social Studies*, 1(2), 1–15. <https://doi.org/10.53754/iscs.v1i2.15>
- Rumbay, C. A., Weol, W., Hartono, H., Magdalena, M., & Hutasoit, B. (2022). Akulturasi Kepemimpinan Transformasional Paulus Dan Falsafah Pemimpin Negeri Di Minahasa. *Dunamis: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 6(2), 563–580. <https://doi.org/10.30648/dun.v6i2.625>
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership*. Umm Press.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*. Deepublish.
- Widyaningsih, M., & Arfiansyah, M. A. (2020). The Effect Of Leadership Style And Work Motivation On The Performance Of Academic Staff. *Journal Of Business Management Review*, 1(3), 145–154. <https://doi.org/10.47153/jbmr13.292020>
- Yanti, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1), 92–99. <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>