

## Model Kepemimpinan Transformatif dalam Menciptakan Inovasi Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Islam

Zainullah<sup>1</sup>; Moh. Mahfud<sup>2</sup>; Artamin Hairit<sup>3</sup>

Institut Agama Islam (IAI) Al-Khairat Pamekasan<sup>1,2,3</sup>

*zainul2ah@yahoo.com*<sup>1</sup>; *afudbahry@gmail.com*<sup>2</sup>; *aminhidayatiaialkhairat@gmail.com*<sup>3</sup>

### Article History:

Received : 10-08-2020

Revised : 12-09-2020

Accepted : 23-09-2020

**Abstract:** *The era of the industrial revolution 4.0, accompanied by the advancement of information and communication tools today, is both an opportunity and a challenge for Islamic educational institutions to progress and develop. If an Islamic educational institution does not improve and does not respond well to the flow of development, it will be eroded by time (abandoned by the community). The purpose of writing this article is to reconstruct the transformative leadership model in creating the ideal institutional development of Islamic education. This research is in the form of a descriptive qualitative form using content analysis methods to find its relevance to the transformative leadership model in the world of Islamic education today. The results of this study are transformative leadership is one of the leadership styles that need to be applied in the development of Islamic educational institutions. So that it can make a change or innovation that can respond to the development of the times followed by the development and development of information tools and technology. Islamic educational institutions that cannot improve "writhing" in response to the times or are only managed traditionally "Tombo Ati", will be crushed by the times or abandoned by the community.*

**Keywords:** *Leadership, Transformative, Innovation, Islamic Institution*

### Pendahuluan

Kepemimpinan dalam pengembangan kelembagaan pendidikan adalah suatu tema diskusi yang menarik dan urgen dalam keberlangsungan suatu institusi pendidikan. Karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan baik buruknya suatu organisasi. Apabila kita kembali merujuk kepada makna hadits Rasulullah SAW., "bahwa setiap manusia adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintakan pertanggungjawaban". (HR. Bukhari).<sup>1</sup>

Hadits ini memiliki makna filosofi bahwa pentingnya suatu pemimpin dalam setiap tingkatan individu dan sosial kemasyarakatan. Di samping itu, hadits ini juga memiliki makna bahwa setiap pemimpin ada ikatan moral bahwa apapun yang mereka lakukan ada pertanggungjawaban baik di depan publik maupun di depan Tuhan di akhirat kelak.

<sup>1</sup> Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukhari , *Sahih al-Bukhari* , *Kitab: Jum'at Bab alat Jumat di Desa dan Kota*, No. Hadis: 844 (Beirut: Dar as -S a'bu, t.t), 139.

Era revolusi industri 4.0 disertai dengan kemajuan alat informasi dan komunikasi sekarang ini, merupakan suatu peluang sekaligus suatu tantangan bagi lembaga pendidikan Islam untuk maju dan berkembang. Apabila suatu lembaga pendidikan Islam tidak berbenah dan tidak merespon dengan baik arus perkembangan tersebut, maka akan tergilas oleh zaman (ditinggalkan oleh masyarakat). Tidak jarang kita lihat sekarang ini, sudah banyak lembaga pendidikan Islam keadaannya sangat memperhatikan "*walaa yahya walaa yamut*" (tidak hidup dan tidak mati/tidak mati hiduppun tak segan).

Di samping itu, kita dapat melihat juga banyak lembaga pendidikan Islam ditengah derasnya arus informasi dan komunikasi, dan kemajuan IPTEK dapat direspon dengan baik, sehingga lembaga pendidikan Islam tersebut dapat maju dan berkembang. Maju dan berkembangnya serta mundur dan meredupnya suatu lembaga pendidikan di era sekarang ini banyak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Untuk itu, tulisan ini hadir dalam rangka memberikan inspirasi dan wawasan bagaimana membangun kepemimpinan yang kuat dan mampu mengadakan perubahan-perubahan yang radikal (inovasi) ke arah pengembangan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan tersebut kita sebut sebagai kepemimpinan transformatif. Kajian ini bersifat teoritis-deskriptif berbasis *library research*.

### **Makna dan Teori Kepemimpinan**

Fairchild dalam Kartono<sup>2</sup> mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Senada hal ini, Sudriamunawar mengemukakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>3</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok. Bernards M. Bass, mengemukakan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>4</sup>

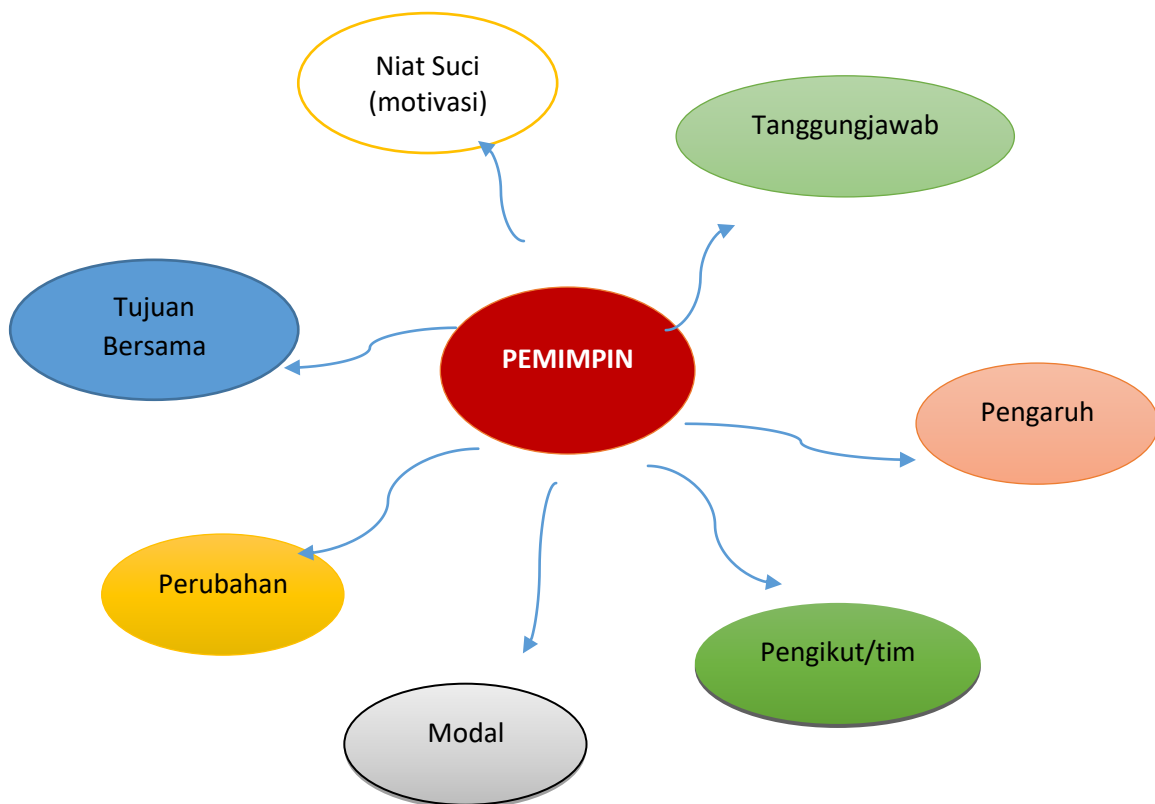
---

<sup>2</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006),38-39.

<sup>3</sup> Pasolong Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung : CV.Alfabet, 2008), 3.

<sup>4</sup> Bernards M. Bass, *Stogdils Handbook of Leadership, A Survey of theory and research*, Revised and Ekspanted Editon: (New York: Free Press, 1990), 21.

Berbagai rumusan tersebut apabila dihubungkan dalam kepemimpinan kelembagaan pendidikan Islam dapat ditarik suatu deskripsi bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengorganisir, mengarahkan dan membina orang-orang yang terlibat (*stakeholder*) dalam suatu lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Sehingga apabila dirumuskan pola dari kepemimpinan terdapat unsur-unsur yang membangunnya, yaitu; (1) seorang pemimpin harus memiliki niat yang suci bahwa kepemimpinannya merupakan suatu amanah, (2) memiliki tanggung jawab, (2) memiliki pengaruh (*power*), (3) mampu menggerakkan tim/grouf, (4) memiliki modal/finansial, (5) mampu melakukan perubahan, (6) mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat digambarkan bahwa pola kepemimpinan seperti siklus yang memiliki keterkaitan antara satu unsur dengan unsur lainnya, seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Unsur-Unsur Kepemimpinan

### 1. Kepemimpinan Transformatif: Makna, Prinsip dan Nilai

Sudarwan Danim 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. Dengan demikian, kepala

sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.<sup>5</sup>

Salah satu asumsi dasar dari teori kepemimpinan transformatif yang perlu digaris bawahi bahwa para pemimpin organisasi harus mampu menghadapi perubahan-perubahan secara berkesinambungan agar bisa bersaing dalam era globalisasi yang perubahannya serba cepat. Dalam situasi seperti ini, setiap organisasi atau lembaga pendidikan menghadapi dua persoalan pokok dimasa yang akan datang. *Pertama*, perubahan informasi, komunikasi dan teknologi yang begitu cepat dan berkesinambungan. *Kedua*, perubahan sosial; dalam arti sistem nilai-nilai (sosial-budaya) yang mengalami pergeseran, kebutuhan manusia semakin meningkat seiring tututan zaman, sikap manusia yang masuk ke dalam angkatan kerja dan pasar kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Bass<sup>6</sup> menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orsinil dan untuk imbalan internal. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri. Yukl<sup>7</sup> mengatakan bahwa konsep kepemimpinan pertama kali dikemukakan oleh Burns pada tahun 1978, dari penelitian deskriptif kepemimpinan politik.

Bernard M. Bass mengatakan ada empat komponen dalam kepemimpinan transformasional. Komponen-komponen tersebut adalah: 1) *Inspirational Motivation* yaitu, pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mereka mampu mengartikulasikan visi mereka kepada anggota tim; 2) *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang tidak hanya menantang status quo; mereka juga mendorong kreativitas di kalangan anggota tim; 3) *Individualized Consideration*, yaitu kepemimpinan yang melibatkan, menawarkan dukungan dan dorongan kepada masing-masing individu dalam tim; dan 4) *Idealized Influence*, pemimpin yang berfungsi sebagai panutan bagi pengikutnya.<sup>8</sup>

Terdapat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformatif yang sinergis sebagaimana di bawah ini;

*Pertama*, simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “Kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan;

---

<sup>5</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepalasekolahan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 59.

<sup>6</sup> Bernard M. Bass, *Stogdils Handbook of Leadership*..... 86.

<sup>7</sup> Yukl, Gary A, *Leadership in Organization. Englewood Cliffs*, (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1994), 15.

<sup>8</sup> Bernard M. Bass, *Stogdils Handbook of Leadership* ..... 88.

*Kedua*, motivasi, Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri;

*Ketiga*, fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya;

*Keempat*, inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun;

*Kelima*, mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab;

*Keenam*, siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif;

*Ketujuh*, tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Adapun nilai-nilai kepemimpinan transformatif meliputi tiga aspek, yaitu; *Pertama*, hubungan antar manusia. Nilai ini berkaitan dengan relasi antar manusia yang bersifat tidak hanya bersifat lahiriah saja, namun juga memperhatikan aspek kejiwaan, sehingga dapat memberikan implikasi kepuasan psikologis, kesadaran dan pengertian, sehingga pihak lain (yang menerima informasi) merasa puas.

*Kedua*, Nilai orientasi tugas, Goldthorpe (1968) menjelaskan bahwa pada jenis nilai ini setiap karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu tujuan akhir, dimana karyawan-karyawan tersebut bekerja berdasarkan satu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu juga dalam orientasi ini, ada juga karyawan yang memilih untuk bekerja dengan alasan untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik. Gaya hidup yang dimaksud adalah kondisi-kondisi yang dialami atau dijalani oleh masing-masing karyawan;

*Ketiga*, Nilai perubahan, yaitu upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman yang disertai dengan kemajuan teknologi.

### **Kelembagaan Pendidikan Islam: Teori dan Model Inovasi**

Untuk memahami makna kelembagaan pendidikan Islam dapat dilihat rumusan beberapa pakar berikut;

Hasan Langgulung menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam adalah; *“suatu system peraturan yang bersifat mujarrad, suatu konsepsi yang terdiri dari kode-kode, norma-norma, ideologi-ideologi dan sebagainya, baik tertulis maupun tidak tertulis, termasuk perlengkapan material dan organisasi simbolik: kelompok manusia yang terdiri dari individu-individu yang dibentuk dengan sengaja atau tidak, untuk mencapai tujuan tertentu dan tempat-tempat kelompok itu melaksanakan peraturan-peraturan tersebut adalah: masjid, sekolah, kuttab dan sebagainya”*<sup>9</sup>.

Amir Daiem dalam Ramayulis, menjelaskan bahwa;

*“ lembaga pendidikan adalah suatu bentuk organisasi yang tersusun relatif tetap atas pola-pola tingkah laku, peranan-peranan relasi-relasi yang terarah dalam mengikat individu yang mempunyai otoritas formal dan sangsi hukum, guna tercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar”*<sup>10</sup>.

Abuddin Nata<sup>11</sup>, menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam adalah suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat ciri-ciri ke-Islaman yang memungkinkan terselenggaranya pendidikan Islam dengan baik. Senada hal ini, Ramayulis, menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Islam dapat pula diartikan suatu wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam.<sup>12</sup>

Dari berbagai rumusan tersebut tentang lembaga pendidikan Islam secara substansi tidak memiliki perbedaan secara signifikan, maka rumusan kelembagaan pendidikan Islam adalah suatu sistem, aturan, norma atau regulasi yang mengatur dalam lembaga pendidikan Islam agar dapat berjalan secara profesional, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama.

### **1. Teori Dasar Inovasi Pendidikan Islam**

Innovation (inovasi) adalah suatu ide, barang, kejadian, atau metode yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang, baik itu berupa hasil diskoveri maupun invensi. Tujuan diadakan inovasi

---

<sup>9</sup> Hasan Langgulung, *Pendidikan Islam menghadapi Abad ke-21*, (Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1988), 12-13.

<sup>10</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), 278.

<sup>11</sup> Abuddin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005), 56.

<sup>12</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan.....*, 278.

adalah untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan inovasi bersifat subyektif dan spesifik. Berikut ini beberapa pengertian inovasi menurut para ahli; *Pertama, An innovation is an idea for accomplishing some recognition social and in a new way or for a means of accomplishing some social.*<sup>13</sup> Artinya sebuah inovasi adalah ide untuk mendapatkan pengakuan sosial dan cara baru atau sarana untuk mencapai pengakuan sosial;

*Kedua, An innovation is any idea, practice, or mate artifact perceived to be new by the relevant unit of adopt. The innovation is the change object. A change is the alter a part of the actor in response to a situation. The requirement of the situation often involve to a new requirement is an inventive process producing an invention. However, all innovations, since not everything an individual or formal or informal group adopt is perceived as new.*<sup>14</sup> Artinya, sebuah inovasi adalah ide, praktik, atau artefak yang dianggap baru oleh unit yang relevan. Inovasi adalah perubahan obyek. Perubahan adalah bagian dari bentuk tanggapan terhadap situasi. Dalam suatu situasi memerlukan proses kreatif untuk menghasilkan sebuah penemuan. Namun, tidak semua hal pembaharuan itu disebut inovasi, karena tidak semua kelompok individu baik kelompok formal maupun informal menganggap suatu hal tersebut merupakan hal yang baru;

*Ketiga, The term innovation is usually employed in three different context. In one context it is synonymeous with invention; that is, it refers to a creative process whereby two or more existing concepts or entities are combined in some novel way to produce a configuration not previously known by the person involved. A person or organization performing this type of activity is usually said to be innovative. Most of the literature on creativity treats the term innovation in this fashion.* Artinya, inovasi biasanya digunakan dalam tiga konteks berbeda. Dalam satu konteks sama dengan penemuan, yakni mengacu pada proses kreatif dimana dua atau lebih konsep yang ada digabungkan dalam beberapa cara baru untuk menghasilkan suatu konfigurasi yang belum diketahui oleh orang. Seseorang atau kelompok orang yang melakukan hal ini biasa disebut inovatif. Sebagian besar literatur tentang kreatifitas mengartikan inovasi seperti demikian;

*Keempat, Innovation is the creative selection, organization, and utilization of human and material resources in new and unique ways which will result in the attainment of a higher level of achievement for the defined goals and objectives.* Artinya, inovasi adalah proses kreatif dalam memilih, mengorganisasi, dan memanfaatkan sumber daya manusia dan material dalam cara-cara baru atau dan unik yang akan menghasilkan pencapaian lebih tinggi untuk tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan;

---

<sup>13</sup> Donald P. Elly, *Seminar on Educational Change*, London: (A Willey-Interscience Publication,1982), 35

<sup>14</sup> Zaltman, Dulcan. *Strategies for Planned Changes*, London: (A Willey-Interscience Publication 1977), 12.

*Kelima, Innovation is a species of the genus "change". Generally speaking it seems useful to define an innovation as a deliberate, novel, specific change, which is though to be more efficacious in accomplishing the goal of system. From the point of view of this book (innovation in education), it seem helpful to consider innovations as being willed and planned for rather than as accruing haphazardly.* Artinya, inovasi adalah spesies dari genus "perubahan". Secara umum tampaknya berguna untuk mendefinisikan inovasi sebagai sesuatu yang disengaja, baru, dan perubahan spesifik yang lebih berguna dalam pencapaian suatu tujuan. Dari sudut pandang buku ini (inovasi pendidikan), tampaknya membantu untuk mempertimbang inovasi sebagai sesuatu yang direncanakan dengan matang, sehingga bukan diperoleh dengan cara yang sembarangan;

*Keenam, An innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption. It matters little, so far as human behavior is concerned, whether or not an idea is "objectively" new as measured by the lapse of time since its first use or discovery. The perceived newness of the idea for the individual determines his or her reaction to it. If the idea seems new to the individual, it is an innovation.* Artinya, sebuah inovasi adalah suatu ide, praktik, atau obyek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok individu. Tidak penting, sejauh perilaku manusia yang bersangkutan, apakah ide itu "obyektif" baru yang diukur dengan selang waktu sejak penggunaan pertama atau pene-muan. Kebaharuan dirasakan dari sejauh mana reaksi dari individu terhadap ide baru tersebut. Jika ide tersebut tampak baru bagi individu tersebut, maka itulah yang disebut inovasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut memberikan gambaran bahwa pada dasarnya para ahli tidak memiliki perbedaan secara substansi tentang makna inovasi. Bahwa inovasi merupakan suatu ide, gagasan, tindakan atau hasil karya yang memiliki kebaruan dalam pandangan manusia baik secara individu maupun kelompok.

Istilah inovasi ada beberapa istilah lain yang memiliki keterkaitan makna diantaranya, yaitu; (1) *discovery*; penemuan sesuatu yang sebenarnya sesuatu itu telah ada sebelumnya, tetapi belum diketahui. (2) *invenisi*; adalah penemuan yang benar-benar baru sebagai hasil kegiatan manusia, (3) *modernisasi*; modernisasi merupakan proses dimana individu berubah dari cara hidup tradisional ke gaya yang lebih kompleks, berteknologi maju, dan cepat berubah dari kehidupan.<sup>15</sup>

## 2. Proses Inovasi Pendidikan

Perubahan merupakan suatu keniscayaan di alam ini, dalam melakukan suatu perubahan membutuhkan suatu proses. Begitupun dalam inovasi pendidikan membutuhkan suatu proses yang sistematis, terencana dan terukur. Proses inovasi pendidikan adalah serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh individu/organisasi, mulai sadar tahu adanya inovasi sampai menerapkan (implementasi) inovasi pendidikan. Kata proses mengandung arti bahwa aktivitas itu dilakukan dengan

<sup>15</sup> Kristiawan, *Inovasi Pendidikan*, (Jawa Timur: Wade Group, 2017), 3-8.



memakan waktu dan setiap saat tentu terjadi perubahan. Berapa lama waktu yang dipergunakan selama proses itu berlangsung akan berbeda antara orang atau organisasi satu dengan yang lain tergantung pada kepekaan orang atau organisasi terhadap inovasi. Demikian pula selama proses inovasi itu berlangsung akan selalu terjadi perubahan yang berkesinambungan sampai proses itu dinyatakan berakhir. Proses inovasi pendidikan mempunyai empat tahapan, di antaranya sebagai berikut.

a. *Invention* (penemuan)

*Invention* meliputi penemuan-penemuan tentang sesuatu hal yang baru, biasanya merupakan adaptasi dari yang telah ada. Akan tetapi pembaharuan yang terjadi dalam pendidikan, terkadang menggambarkan suatu hasil yang sangat berbeda dengan yang terjadi sebelumnya.

b. *Development* (pengembangan)

Dalam proses pembaharuan biasanya harus mengalami suatu pengembangan sebelum ia masuk dalam dimensi skala besar. *Development* sering sekali bergandengan dengan riset, se-hingga prosedur *research* dan *development* merupakan sesuatu yang biasanya digunakan dalam pendidikan.

c. *Diffusion* (penyebaran)

Konsep *diffusion* seringkali digunakan secara sinonim dengan konsep *dissemination*, tetapi disini diberikan konotasi yang berbeda. Definisi *diffusion* menurut Roger, adalah suatu persebaran ide baru dari sumber *invention*nya kepada pemakai atau penyerap yang terakhir.

d. *Adoption* (penyerapan)

Menurut Katz dan Hamilton, definisi proses pembaharuan dan difusi dalam butir-butir berikut ini: penerimaan, melebihi waktu biasanya, dari beberapa item yang spesifik, idea tau praktek/kebiasaan, oleh individu-individu, group, atau unit-unit yang dapat mengadopsi lainnya ber-kaitan, saluran komunikasi yang spesifik, terhadap struktur sosial, dan terhadap sistem nilai atau kultur tertentu<sup>16</sup>.

### 3. Difusi Inovasi Pendidikan

Teori Difusi Inovasi pada dasarnya menjelaskan proses bagaimana suatu inovasi disampaikan (dikomunikasikan) melalui saluran-saluran tertentu sepanjang waktu kepada sekelompok anggota dari sistem sosial. Hal tersebut sejalan dengan pengertian difusi dari Rogers, yaitu *“as the process by which an innovation is communicated through certain channels over time among the members of a social system”*.

Difusi adalah proses komunikasi inovasi antara warga masyarakat (anggota sistem sosial), dengan menggunakan saluran tertentu dan dalam waktu tertentu. Komunikasi dalam definisi ini di tekankan dalam arti, terjadinya saling tukar informasi (hubungan timbal balik), antar beberapa individu baik secara memusat (*konvergen*) maupun memencar (*divergen*), yang berlangsung secara spontan. Elemen pokok difusi inovasi, Rogers mengemukakan ada 4 elemen pokok difusi inovasi, yaitu; (1) Inovasi, (2) Komunikasi dengan saluran tertentu, (3) Waktu, (4) Sistem sosial.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Ibid, 14-15.

<sup>17</sup> Ibid, 16-17

#### 4. Model Inovasi Pendidikan

Hasil pengkajian para pakar pendidikan di Amerika Serikat, menghasilkan tiga model perubahan pendidikan atau model inovasi pendidikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Model Penelitian, Pengembangan dan Difusi (*Research-Development-Diffusion-Model*);

Model inovasi pendidikan ini cukup sederhana kalau dilihat dari polanya, namun mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi pengembangan pendidikan. Model inovasi ini berdasarkan pemikiran bahwa setiap orang tentu memerlukan perubahan, dan unsur pokok dari perubahan ialah penelitian, pengembangan, dan difusi.

- 2) Model Pengembangan Organisasi (*Organization Development Model*); dan Model ini lebih berorientasi pada organisasi daripada berorientasi pada sistem sosial. Model ini berpusat pada sekolah atau sistem persekolahan. Model Pengembangan Organisasi ini berbeda dengan Model Pengembangan dan Difusi.

- 3) Model Konfigurasi (*Cofiguration Model*).

Model Konfigurasi (*Configurational Model*) atau disebut juga konfigurasi teori difusi inovasi yang juga terkenal dengan istilah CLER model, ialah pendekatan secara komprehensif untuk mengembangkan strategi inovasi (perubahan pendidikan) pada situasi yang berbeda. Ini adalah model umum atau model komprehensif karena memungkinkan adanya klasifikasi atau penggolongan dari situasi perubahan. Model ini menekankan pada batasan tentang serangkaian situasi perubahan pada waktu tertentu.<sup>18</sup>

Apabila ditelaah ketiga model tersebut pada lembaga pendidikan Islam sekarang ini, maka ketiga model tersebut belum teraplikasi dengan baik dalam lembaga pendidikan Islam, misalnya; model penelitian, pengembangan, dan difusi (*Research-Development-Diffusion-Model*). Sehingga percepatan perubahan pada lembaga pendidikan Islam bersifat stagnan bahkan mengalami turbulensi. Dengan teraplikasinya ketiga model ini dalam lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam pengembangan masyarakat masa kini yang biasa disebut dengan era industriasi 4.0.

#### Urgensi Kepemimpinan Transformatif dalam Lembaga Pendidikan Islam

Pola kepemimpinan transformatif perlu diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam, karena merupakan salah satu solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. Olga Eptropika dalam Husaini Usman, mengemukakan 6 hal mengapa kepemimpinan transformatif penting bagi suatu organisasi, yaitu; (1) Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi, (2) Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan, (3) Membangkitkan komitmen para anggota terhadap organisasi, (4) Meningkatkan

---

<sup>18</sup> Ibid, 23

kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi, (5) Meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan dan pemimpin, (6) Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.<sup>19</sup>

Kepemimpinan transformatif dalam perspektif pendidikan, menurut para ahli didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah. Kepemimpinan ini memperhatikan nilai-nilai kolektif umum seperti kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan, sehingga mengundang perhatian orang pada tujuan pokok organisasi.<sup>20</sup>

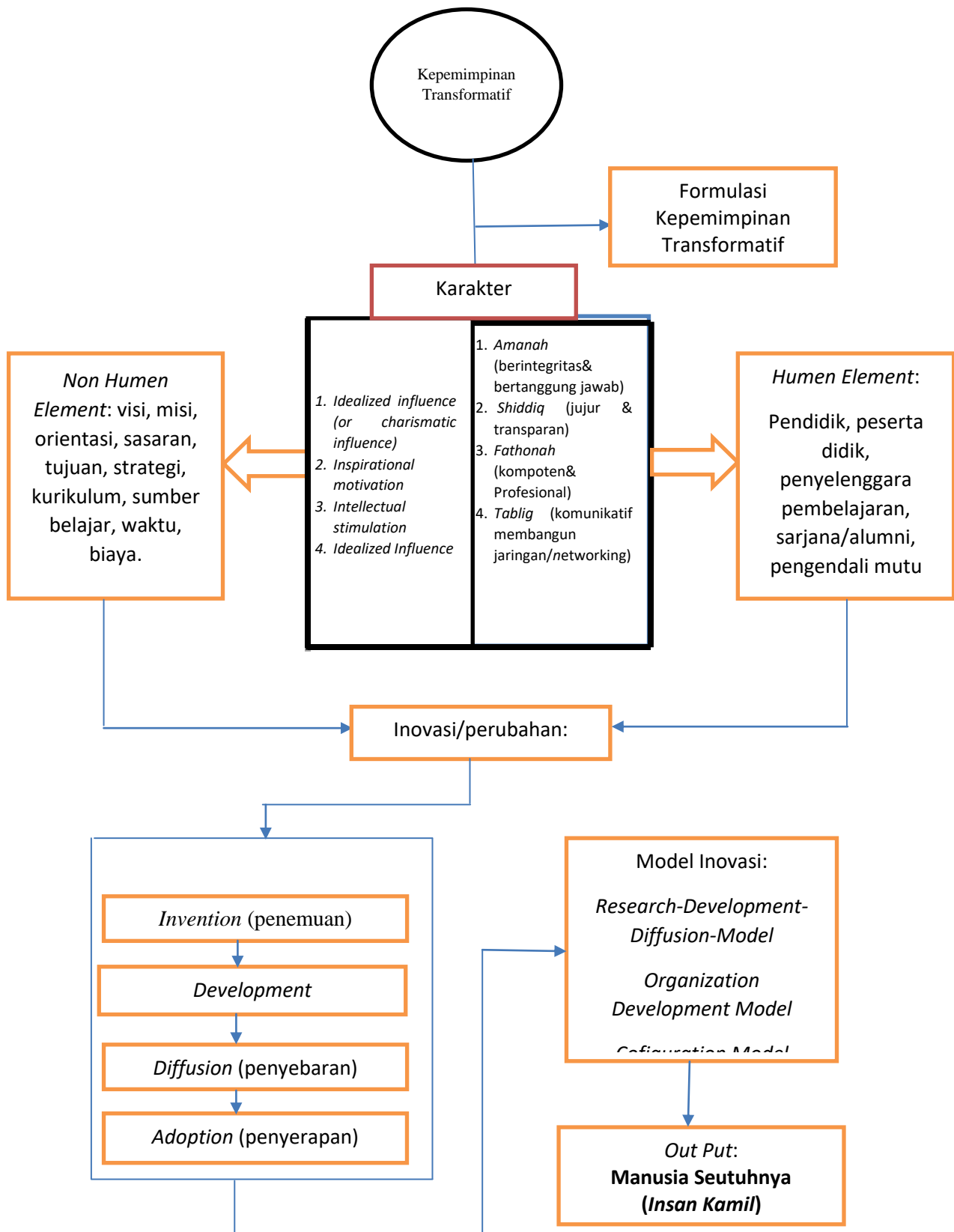
Melihat pentingnya kepemimpinan transformatif dalam kelembagaan pendidikan Islam, maka perlu merumuskan suatu pola/model yang dapat diterapkan dalam kelembagaan pendidikan Islam untuk menciptakan Inovasi. Konstruksi yang dibangun dalam pola tersebut berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Unsur utama dalam konstruksi ini adalah komponen-komponen yang terdapat dalam lembaga pendidikan Islam. Menurut Maskuri Bakri unsur utama dalam lembaga pendidikan Islam ada dua yaitu; *non humen element* dan *humen element*. Kedua unsur inilah yang akan dikembangkan lembaga pendidikan Islam oleh pemimpin yang transformatif sehingga dapat menciptakan suatu inovasi.<sup>21</sup> Berikut adalah konstruksi pola berbentuk bagan.

---

<sup>19</sup> Husaini Usman, *Manajemen: teori, praktek, dan riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 334.

<sup>20</sup> Robert J. Starratt, *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 140.

<sup>21</sup> Maskuri Bakri, *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Pendidikan Islam: analisis Kritis Terhadap Proses Pembelajaran*, (Surabaya: Visipress Media, 2009). 134.



**Bagan: 3.** Pola Kepemimpinan Transformatif Dalam Lembaga Pendidikan Islam

## Kesimpulan

Pengkajian tentang kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam harus tetap dikembangkan, karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dominan dalam memberikan kontribusi pengembangan lembaga. Sesuai dalam kajian ini, kepemimpinan yang bersifat transformatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang perlu diterapkan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Sehingga bisa melakukan suatu perubahan atau inovasi yang dapat merespon perkembangan zaman yang diikuti dengan maju dan berkembangnya alat informasi dan teknologi. Lembaga pendidikan Islam yang tidak dapat berbenah “bergeliat” dalam merespon perkembangan zaman atau hanya dikelola secara tradisional “tombo ati”, akan tergilas oleh zaman atau ditinggalkan oleh masyarakat.

## Daftar Rujukan

- Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukhari , *Sahih al-Bukhari* , (Beirut: Dar as -S a'bu), tt.
- Adi Sujatno, Muladi, *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*, Jakarta: Wahana Semesta Intermedia, 2008.
- Al-Faruqi, Ismail R dan Lois Lamy Al-faruqi, *Atlas Budaya Islam; Menjelajah Khazanah Peradaban*, Gemilang, 2003.
- Bakri, Maskuri, *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Pendidikan Islam: analisis Kritis Terhadap Proses Pembelajaran*, Surabaya: Visipress Media, 2009.
- Bass, B.M.. *Stogdils Handbook of Leadership, A Survey of theory and research* . Revised and Ekspanted Editon: New York: Free Press, 1981.
- Burns, J.M. *Leadership* New York : Harper and Row, 1978.
- Conger, J.A.and Kanungo, Toward a Behavioral Theory of charismatic Leadership in organizational settings . *Academy of Management Review*, 1987.
- Harbani, Pasolong. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Alfabet, . 2008.
- Hersey, Paul, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata, 1994.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Komariah, Aan,. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*: Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Koehler, Jerry W & Joseph M.Pankowski, *Transformational Leadership in Government*. Florida :St Lucie Press, 1997.
- Kristiawan, Muhammad, at.all., *Inovasi Pendidikan*, Jawa Timur: Wade Group, 2017.
- Langgulung, Hasan, *Pendidikan Islam mengahdapi Abad ke-21*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1988.
- Luthans, *Organizational behavior*, terjemah; *Perilaku Organisasi*, Vivin Andika Yuwono Edisi 10.. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Madjid, Nurkholis., *Khazanah Intelektual Islam*, Jakarta; Bulan Bintang, 1984.

- Maslow, A.. *Motivation and personality*. New York Herper, 1945
- Nata, Abuddin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2005.
- , *Tokoh-Tokoh Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*, Gaya Media Pratama 2005.
- Nasution, Harun., *Islam Ditinjau Berbagai Aspeknya*, Cet. V; Jakarta: UI Press, 1985.
- Pasolong Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Pamudji, S, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta:Bina Aksara, 1954.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2002.
- Rivai, Veitzal., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT.Raja Grafino, 2003.
- Robert J. Starratt, *Menghadirkan Pemimpin Visioner : Kiat Menegaskan Peran Sekolah*, Kanisius, Yogyakarta, 2007.
- Sunarto, Ahmad., *Biografi Umar bin Khattab, ra.*, Surabaya: Aulia, 2014.
- Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepalasekolahan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Sunanto, Musyifah, *Sejarah Islam Klasik Perkembangan Ilmu Pengetahuan Islam*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Starratt, Robert .J, *Menghadirkan Pemimpin Visioner: Kiat Menegaskan Peran Sekolah*, Yogyakarta: Kanisius, 2007
- Tafvelin, Susanne, *The Transformational Leadership Process Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Sweden; Print and Media Umeå, 2013.
- Tang, Muhammad., *Membangun Kepemimpinan Berbasis Sulapa Eppa*, Makassar: Surat Kabar Fajar, terbit 30 April 2018.
- Usman, Husaini, *Manajemen:teori, praktek, dan riset pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Werren Bennis & Burt Nanus., *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia: Jakarta. 2006.
- Yukl, Gary A.. *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1994.
- , . *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terjemahan. Budi Suprianto. Jakarta: Prenhalindo. 2001.