



Komponen Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Daya Tarik Pelanggan Pendidikan Islam

Harirratuz Zulfa^{1*}, Binti Maunah², Achmad Fatoni³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

Email: harirratuz@gmail.com¹, binti_maunah@yahoo.com², patoni_achmad@yahoo.co.id³

DOI: 10.38073/nidhomiyah.v5i1.1606

Received: January 2024

Accepted: January 2024

Published: January 2024

Abstract :

This research discusses the leadership components possessed by a transformational leader in enhancing the appeal of Islamic education customers. The study employs a library research approach by conducting a literature review relevant to the topic. The findings and discussion reveal that Transformational Leadership involves creating and initiating new thoughts and visions within an organization. Although there are many views on the meaning of Transformational Leadership, it is generally understood as an agent of change. The components of Transformational Leadership include charisma, the ability to encourage member creativity, individual consideration, and inspirational motivation. Effective marketing strategies can help Islamic educational institutions increase student enrollment and improve the institution's reputation. Therefore, Islamic educational institutions must continuously develop appropriate and effective marketing strategies by considering market developments and the needs of prospective students. It is hoped that this research will provide new breakthroughs for leaders in attracting customers to Islamic educational institutions.

Keywords: *Components, Leadership, Transformational, Marketing Strategies*

Abstrak :

Penelitian ini membahas tentang komponen kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang transformasional dalam meningkatkan daya tarik pelanggan pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka/library research dengan melakukan studi literatur yang sesuai dengan pokok bahasan. Hasil dan Pembahasan kepemimpinan Transformasional merupakan pencipta dan pencetus pemikiran dan visi yang baru dalam kehidupan organisasi, walaupun masih banyak pandangan tentang makna dari kepemimpinan Transformasional tersebut, secara umum dapat dimaknai sebagai agen perubahan; Komponen kepemimpinan Transformasional yaitu kharismatik, pemimpin yang mampu mendorong kreativitas anggotanya, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasi. Kemudian untuk strategi pemasaran yang efektif dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan jumlah siswa dan reputasi lembaga. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus terus mengembangkan strategi pemasaran yang tepat dan efektif dengan memperhatikan perkembangan pasar dan kebutuhan calon siswa. Dengan adanya penelitian ini diharapkan adanya sebuah terobosan baru bagi seorang pemimpin dalam menarik minat pelanggan di Lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Komponen, Kepemimpinan, Transformasional, Strategi Pemasaran*

PENDAHULUAN

Berbagai pendapat yang berkaitan dengan komponen organisasi yang merupakan ujung penggerak bagi kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi selalu memposisikan kepemimpinan sebagai pusat perhatian. Keadaan ini sangatlah bisa dinalar karena kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting di antara komponen-komponen lainnya dalam organisasi seperti struktur organisasi, budaya kerja, manajerial, misi, visi, tujuan dan strategi, kebijakan dan prosedur.¹ Kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mengembangkan dan memajukan prestasi lembaga pendidikan Islam serta meningkatkan mutu pendidikan, demi tercapainya visi, misi dan tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan bersama.²

Pemimpin yang menjalankan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personil menuju tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya, pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur tidak memiliki pengaruh. Masalah ini tidak lepas dari peran dan tugas pemegang kekuasaan pusat. Keberadaan mereka memberikan kontribusi yang lebih luas pada wilayah organisasi yang mereka pegang, sehingga keselarasan antara kepemimpinan Transformasional dengan aplikasi aktual di lembaga pendidikan dianggap penting untuk dikembangkan.³

Perubahan zaman dan munculnya inovasi, menuntut seorang pemimpin agar mampu menjadikan organisasinya sebagai rujukan positif dan perubahan bagi lembaga lainnya. Daya kreativitas dan inovasi senantiasa muncul dalam lingkungan yang kompetitif dan penuh daya saing antar anggota dalam melakukan perubahan yang lebih baik.⁴ Perubahan tersebut menuntut semua sendi kehidupan manusia termasuk pendidikan mampu menjawab berbagai tantangan dan problematika yang datang karena efek dari perubahan. Pendidikan yang bermutu selalu dimulai dengan sistem pengelolaan manajemen yang bermutu pula, dan dikelola oleh pemimpin yang visioner, transformatif dan inovatif.⁵

Lembaga pendidikan Islam sebagai sebuah organisasi, sangat membutuhkan figur kepemimpinan yang efektif dan transformatif agar bisa melakukan suatu perubahan yang nyata dalam mencapai tujuan demi kemajuan

¹ I Made Narsa, "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 14, no. 2 (2013), <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.100-106>.

² Yuli Umro'atin, Achmad Patoni, and Binti Maunah, "Komponen Kepemimpinan Transformasional," *Jurnal Manajemen, Pendidikan, Dan Pemikiran Islam* 1, no. 1 (2023): 1-11.

³ Mukhlison Effendi and Binti Maunah, "Dimensions of Transformational" 19, no. 2 (2021): 237-51.

⁴ Umro'atin, Patoni, and Maunah, "Komponen Kepemimpinan Transformasional."

⁵ Nuurun Nahdiyah KY and Binti Maunah, "Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam," *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 3, no. 2 (2021): 76-84, <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v3i2.925>.

dan peningkatan mutu layanannya. Salah satu model kepemimpinan yang terlihat mampu mewujudkan perubahan yang positif bagi sebuah organisasi/lembaga pendidikan Islam dalam memberikan layanan sosial dan pendidikan yaitu kepemimpinan transformasional. Model Transformasional merupakan sebuah paradigma kepemimpinan yang baru di mana mampu memberikan perhatian yang lebih pada karismatik dan afektif dalam sebuah kepemimpinan.⁶

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja para anggota dalam organisasi atau lembaga pendidikan Islam, hal tersebut diwujudkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki sikap transformatif yang tinggi, dia mampu memberi contoh teladan yang baik kepada anggota yang dipimpinya. Kepemimpinan Transformasional dalam strukturnya dapat memberikan pengaruh kepada anggotanya dan berhak penuh dalam memberikan tugas dan wewenang kepada anggota.⁷ Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan konsep dasar kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam, dan mendeskripsikan komponen-komponen dalam kepemimpinan Transformasional pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka/*library research* dengan melakukan studi literatur yang sesuai dengan pokok bahasan. Studi literatur merupakan rangkaian aktivitas dalam proses mengumpulkan dan mencari data/ informasi yang dibutuhkan yang bersumber dari pustaka, seperti buku, artikel jurnal, dan lain-lain. Ada beberapa karakteristik dalam penelitian studi literatur, yaitu: (1) peneliti/penulis membaca dan mengkaji teks dalam sumber referensi, (2) sumber referensi atau literatur yang dibutuhkan bersifat siap pakai di perpustakaan ataupun internet, (3) sumber referensi menjadi sumber data utama/primer, (4) literatur tersebut tidak terbatas oleh ruang maupun waktu. Proses pencarian sumber-sumber literatur, baik dari buku, artikel jurnal, dan yang lainnya menjadi metode dalam pengumpulan data yang terkait dengan komponen kepemimpinan Transformasional.⁸

⁶ Roni Harsoyo, "Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 95-112, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.44>.

⁷ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (2021): 840-46, <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.

⁸ MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019, [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada beberapa hal yang perlu dicermati dalam memahami konsep kepemimpinan. Menurut Maxwell, ada beberapa perbedaan antara manajemen dan kepemimpinan, yaitu (1) manajemen berbeda dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain agar mau ikut serta di dalamnya atau bekerja bersama-sama, sedangkan manajemen lebih fokus pada pemeliharaan sistem dan proses. (2) Seorang Wirausahawan tidak memerlukan sebuah kepemimpinan walaupun wirausahawan itu mempunyai kemampuan yang bersifat terbatas, tetapi seringkali ada unsur kebebasan dalam berinovasi dan kurang mempengaruhi orang lain seperti pemimpin. (3) Seorang pemimpin biasanya bukan orang yang paling banyak mengetahui secara mendalam akan adanya organisasi. (4) Kepemimpinan harus dipahami sebagai sesuatu yang bukanlah posisi atau jabatan yang dipegangnya tetapi sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain.⁹

Tokoh yang mencetuskan dan merumuskan teori kepemimpinan Transformasional yaitu Bernad M. Bass. Nama lengkapnya yaitu Bernard Morris Bass. Dia dilahirkan pada tanggal 11 Juni 1925 di Bronx, New York dan meninggal pada tanggal 11 Oktober 2007. Bernard M. Bass terkenal karena penelitiannya tentang kepemimpinan Transformasional, yang diinspirasi oleh karya James MacGregor Burns. Bukunya yang berjudul "Bass Handbook of Leadership" sudah digambarkan sebagai "buku sumber daya otoritatif dalam kepemimpinan". Bass sudah banyak melakukan penelitian, memimpin program pengembangan manajemen, mengadakan lokakarya, dan mengajarkan teori tentang kepemimpinan di berbagai negara yaitu lebih dari 30 negara; bukunya banyak yang sudah diterjemahkan ke dalam banyak bahasa.¹⁰

Kepemimpinan Transformasional ialah kepemimpinan yang memerlukan sebuah tindakan motivasi kepada anggotanya supaya mau dan siap melaksanakan tugas kerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.¹¹ Teori kepemimpinan transformasional pertama dikemukakan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985. Dia menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional tidak sama dengan kepemimpinan Transaksional, akan tetapi kepemimpinan Transformasional itu mampu menginspirasi para anggotanya untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya, dan mempunyai efek yang positif terhadap anggotanya.¹² Bass menjelaskan adanya

⁹ Narsa, "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional."

¹⁰ Roni Harsoyo, "Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)."

¹¹ Muhammad Charis et al., "Kategori Kepemimpinan Dalam Islam," *Edukasi Nonformal* 1, no. 2 (2010): 171-89.

¹² Muh Ibnu Sholeh, "Penerapan Konsep Leadership Dan Powership Yang Ideal Pada Tenaga Kependidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 83-107,

peningkatan produktivitas organisasi dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi. Teori Transformasional memahami seorang pemimpin sebagai pemimpin yang visioner dengan tetap mempertahankan prinsip yang strategis tentang apa yang harus dilakukan.¹³

Kepemimpinan transformasional dapat mengembangkan kinerja anggotanya karena kepemimpinan Transformasional ingin berupaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kompetensi anggotanya. Kepemimpinan Transformasional memberi kesempatan dan kepercayaan kepada anggotanya agar bersedia dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan pola pemikiran mereka demi tercapainya tujuan organisasi.¹⁴ Kepemimpinan Transformasional ialah pencipta dan pencetus pemikiran dan visi yang baru dalam kehidupan organisasi, walaupun masih banyak pandangan tentang makna dari kepemimpinan Transformasional tersebut, secara umum dapat dimaknai sebagai agen suatu perubahan. Peranannya yang paling utama yaitu sebagai agen atau pemimpin perubahan yang akan dilakukan oleh organisasi, tapi tidak memfungsikan dirinya sebagai pengawas. Problematika yang lebih penting bagi seorang pemimpin Transformasional yaitu selalu memiliki visi dan misi yang kuat, tentang bentuk organisasinya di masa yang akan datang.¹⁵

Kepemimpinan Transformasional bisa dimaknai sebagai sebuah proses dalam upaya mempengaruhi anggota sehingga terwujudkan sebuah perubahan yang besar dan mendasar dalam sikap, tingkah laku, kepercayaan, dan nilai-nilai anggota menuju tujuan dan visi organisasi yang diinternalisasikan, serta anggota yang mampu mencapai kinerja di luar harapan yang semestinya. Berdasarkan pada proses ini, seorang pemimpin dan anggota saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasinya, dan pemimpin bisa mendapatkan usaha yang terbaik dari anggotanya dengan cara memberikan inspirasi kepada mereka dalam mencapai visi yang ingin dicapai bersama. Kepemimpinan transformasional mempunyai cita-cita yang tinggi untuk meningkatkan semua kebutuhan para anggota dan saling memberi motivasi satu sama lain. Hal ini memberikan penjelasan bahwa tujuan dari keduanya itu melebur menjadi satu yang akhirnya ditetapkanlah tujuan bersama.¹⁶

Kepemimpinan Transformasional muncul dalam dunia kepemimpinan bisa dijadikan sebagai jawaban atas berbagai problematika tantangan zaman sekarang ini, yang mana di zaman ini muncul banyaknya perubahan. Hal itu

<https://doi.org/10.37348/aksi.v1i2.237>.

¹³ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Kota Lhokseumawe: CV.Radja Publika, 2020).

¹⁴ Go Yulia Virginia, "1, 2 1,2," *Jurnal Pendidikan Wahana Pendidikan* 9, no. 24 (2023): 897-905.

¹⁵ Narsa, "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional."

¹⁶ Roni Harsoyo, "Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)."

bukan lagi zaman pada saat manusia bisa menerima apa saja yang menyimpannya, akan tapi pada saat ini sangatlah berbeda daripada zaman dahulu karena pada saat ini banyak manusia yang mengkritisi dan meminta kelayakan dari sesuatu apapun yang sudah diberikannya menurut segi kemanusiaan. Terminology motivasi dari Maslow menjelaskan bahwa manusia pada masa sekarang ini merupakan manusia yang mempunyai banyak keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya, yang bisa berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut, maka kepemimpinan Transformasional pada masa sekarang ini tidak hanya berdasarkan pada kebutuhan untuk menghargai diri sendiri saja, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa kesadaran akan adanya seorang figur pemimpin yang mampu mengambil alih dalam menentukan keputusan dan kebijakan yang terbaik sesuai dengan khazanah perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang bahwa manusia, kinerja, dan perkembangan organisasi merupakan satu hal yang saling berpengaruh satu sama lain.¹⁷

Pola kepemimpinan Transformasional merupakan sebuah upaya untuk membangun kesadaran para anggota dengan merumuskan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi wacana yang bersifat verbal, akan tetapi menjadi semangat hidup dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan Transformasional berupaya menjawab tantangan globalisasi yang penuh dengan perubahan. Perubahan di masa ini memang tidak bisa dihindari karena sudah menjadi bagian dari kehidupan organisasi yang di dalamnya penuh dengan dimensi yang mempunyai keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada sistem pelayanan. Kepemimpinan Transformasional tidak hanya disandarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin agar mau melakukan hal-hal yang terbaik sesuai dengan perkembangan sistem manajemen dan kepemimpinan yang saling berpengaruh.¹⁸

Kepemimpinan Transformasional juga memiliki beberapa prinsip yang mendasari setiap perilaku kerjanya dalam kepemimpinan dan sebagai individu yang bersosial. Prinsip merupakan suatu landasan atau pedoman yang menjadi karakteristik khusus. Di antara prinsip tersebut, yaitu sebagai berikut: (a) Pandai mengungkapkan rasa, (b)Kemampuan dalam membangun semangat,(c) Mampu berinovasi untuk perubahan, (d) Saling tolong menolong, dan (e) Bersikap

¹⁷ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 1, 2021, <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>.

¹⁸ Bahar Agus Setiawan and Abdul. Muhith, "Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization," *Raja Grafindo Persada*, 2013, [http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional leadership.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional%20leadership.pdf).

terbuka. ¹⁹Selain itu Kepemimpinan Transformasional memiliki peran sebagai berikut : (a) Pemberi arah, (b) Agen Perubahan, (c) Pembicara, dan (d) Pembina.²⁰

Komponen Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu model kepemimpinan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan efektivitas antara seorang pemimpin dan anggotanya yang dapat diukur dengan indikator seperti adanya rasa percaya, rasa kagum, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin, berusaha untuk memberikan motivasi kepada anggota agar mau melaksanakan sesuatu hal atau kinerja yang lebih baik dan melakukannya melebihi apa yang mereka harapkan. ²¹

Bernard M. Bass menyebutkan adanya empat komponen dalam kepemimpinan Transformasional, yaitu sebagai berikut adalah:

1. *Idealized Influence* (Kharisma atau Pengaruh Ideal)

Idealized influence behaviour mengacu pada perilaku seorang pemimpin yang mempunyai kharisma yang patut dicontoh dan membuat para anggota mau menjadi orang yang dipimpinnya dengan sukarela. Para anggota tersebut mempunyai derajat kepercayaan dan komitmen yang tinggi kepada pemimpinnya, karena seorang pemimpin Transformasional tidak hanya mengandalkan jabatan, wewenang, dan aturan yang ada, tapi menyandarkan diri pada keyakinan dan kepercayaan para anggotanya yang berhasil diciptakannya.²²

Pemimpin Transformasional mempunyai visi yang jelas. Mereka mampu menjelaskan dan memberikan pemahaman akan visi mereka kepada anggotanya. Kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan makna visi organisasinya dengan sejelas-jelasnya, sehingga para anggota mampu menerima kemampuan pemimpinnya tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa penerapan visi dari kepemimpinan Transformasional sangat menentukan dan memberikan pengaruh besar terhadap proses kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam. Pemimpin Transformasional harus bertanggung jawab penuh dalam mewujudkan visi lembaga pendidikan Islam agar menjadi kenyataan. Kesadaran ini pada akhirnya mampu menciptakan derajat kepercayaan bagi seorang pemimpin untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya

¹⁹ Sofiah Sinaga, Aprilinda, and Putra Budiman, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, 2021.

²⁰ Charis et al., "Kategori Kepemimpinan Dalam Islam."

²¹ Agus Purwanto et al., "Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review," *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)* 1, no. 2 (2020): 255-66, <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>.

²² Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, "Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam," *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 55-81, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.498>.

manusia dalam lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan bersama.²³

2. *Intellectual Stimulation*

Pemimpin transformasional mendorong kreativitas anggotanya. Pemimpin transformasional harus memotivasi anggotanya untuk mengembangkan teori dan metode baru dalam melakukan kerjanya dan kesempatan yang baru untuk belajar mengasah dan mengembangkan kemampuan dirinya.²⁴ Pemimpin Transformasional harus memiliki wawasan ke arah masa depan dengan senantiasa mengantisipasi perubahan yang selalu datang, tidak hanya dalam hal pendidikan, tapi juga perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.²⁵ Stimulasi intelektualnya membuat anggotanya mampu menemukan solusi yang lebih tepat dan inovasi dalam memecahkan problematika yang dihadapi dalam organisasi/lembaga pendidikan Islam.²⁶ Pemimpin transformasional dalam perilaku stimulasi intelektual perlu memberikan ruang bagi bawahannya untuk mengaktualisasikan potensinya melalui ide-ide kreatif dan inovatif.

3. *Individual Consideration (Pertimbangan Individual)*

Individual consideration terjadi ketika seorang pemimpin melakukan pendekatan secara personal kepada anggotanya dalam rangka mensosialisasikan visi dan misi organisasi serta mengembangkan ketrampilan dan kreatifitas para anggotanya. Seorang pemimpin Transformatif biasanya memperlakukan para anggota sebagai individu dan memperhatikan kebutuhan mereka. Pemimpin seperti inilah yang mau saling berbagi dan mendengarkan keluhan dan ide-ide dari para anggota demi untuk menciptakan rasa percaya diri, dan menaruh perhatian lebih pada pertumbuhan dan perkembangan kemampuan para anggotanya. Pemimpin yang mempunyai komponen *individual consideration* ini berusaha menjadi pemimpin, guru, penasehat dan pembimbing bagi para anggotanya dengan menerapkan nilai-nilai dengan harapan yang tinggi kepada para anggota. Pemimpin juga mengajarkan kemandirian dan komitmen yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan serta memberikan sikap yang optimis yang dapat dicapai pada masa mendatang.²⁷

Pemimpin transformasional selalu mempertimbangkan terlebih dahulu apapun yang dibutuhkan anggota, di sinilah pemimpin bertindak sebagai *trainer* atau pelatih, dan pembimbing yang bisa mengarahkan apa yang dibutuhkan anggota. Hal tersebut akan dapat mengetahui apa saja kelebihan

²³ Effendi and Maunah, "Dimensions of Transformational."

²⁴ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*.

²⁵ Umro'atin, Patoni, and Maunah, "Komponen Kepemimpinan Transformasional."

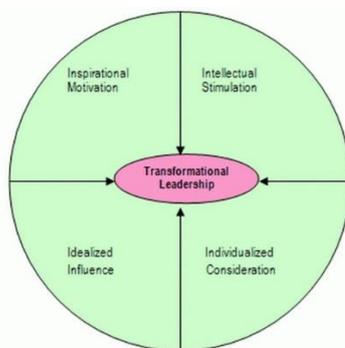
²⁶ Nahdiyah KY and Maunah, "Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam."

²⁷ Syadzili, "Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam."

dan kekurangan anggota, kemudian bisa diupayakan perbaikan dan evaluasi bersama antara pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²⁸

4. *Inspiration motivation* (Motivasi Inspirasi)

Pemimpin pada fase ini memiliki standar di atas rata-rata dan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada anggota untuk dapat mencapai rata-rata tersebut. Pemimpin selalu memberi motivasi agar bisa konsisten dalam proses pencapaian tersebut.²⁹ *Inspirational motivation* menjelaskan bahwa pemimpin Transformasional bekerja dengan memberikan motivasi dan menjadi inspirasi bagi orang-orang di sekitarnya. Beberapa hal seperti prestasi diri, komunikasi, dan pengaruh dari model kepemimpinan lainnya yang menjadikan seorang pemimpin itu mampu menjadi inspirasi bagi orang lain. Kemampuan tersebut juga dapat diperoleh melalui komponen kepemimpinan Transformasional yang lain yaitu *individual consideration* dan *intellectual stimulation* di saat seseorang berada pada posisi pemimpin. Perilaku kerja pemimpin pada fase ini akan semakin kuat jika ia mempunyai kemampuan untuk membuat para anggotanya merasa dihargai, bisa percaya diri, dan yakin bahwa pemimpinnya mampu mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi para anggotanya, serta mampu membuat anggotanya mau bekerja keras, selalu optimis dalam menghadapi masalah, dan bisa mengurangi beban kerja anggota dengan menerapkan sistem kerja yang lebih mudah dijalankan dan efektif.³⁰



Gambar 1. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Empat komponen kepemimpinan transformasional ini, para pemimpin dapat menginspirasi anggotanya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, minat, dan kemampuan mereka serta menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan tujuan bersama guna mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Model ini akhirnya menjadi model yang digunakan

²⁸ Sofiah Sinaga, Aprilinda, and Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," 2021.

²⁹ Sofiah Sinaga, Aprilinda, and Putra Budiman.

³⁰ Syadzili, "Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam."

dalam berbagai penelitian tentang kepemimpinan Transformasional, termasuk dalam bidang pendidikan.

Menurut Gary Yukl, bentuk asli dari dimensi kepemimpinan Transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass mencakup tiga komponen utama, yaitu kharisma, rangsangan intelektual, dan perhatian yang berorientasi pada individu. Kharisma dimaknai sebagai karakter perilaku seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi anggotanya dengan membangkitkan emosi dan semangat yang kuat dan dedikasi yang tinggi kepada pemimpin. Stimulasi intelektual yaitu proses di mana peran utama seorang pemimpin adalah untuk meningkatkan kesadaran anggota terhadap berbagai permasalahan yang terjadi di sekitar mereka dan mempengaruhi mereka untuk mengamati permasalahan yang dihadapi bersama. Perhatian yang berorientasi pada individu, termasuk memberikan dukungan moral dan spiritual.³¹

Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Pada Lembaga Pendidikan Islam

Di dalam pemasaran pendidikan Islam terdapat beberapa langkah strategis yang tepat sasaran dan efektif dalam meningkatkan jumlah siswa dan reputasi suatu lembaga. Diantaranya yaitu:

1. Strategi pemasaran yang tepat untuk membangun merk yang kuat dan membedakan diri dari pesaing pada Lembaga pendidikan islam.

Untuk membangun merek yang kuat dan membedakan diri dari pesaing pada lembaga pendidikan Islam lainnya, terdapat beberapa strategi pemasaran yang dapat dilakukan, di antaranya³²:

- a. Fokus pada keunggulan yang dimiliki oleh Lembaga islam tersebut
- b. Memanfaatkan media sosial
- c. Mengadakan acara atau kegiatan yang menarik perhatian masyarakat dan menunjukkan identitas lembaga
- d. Mengembangkan branding yang konsisten
- e. Menggunakan testimoni dari siswa atau alumni

2. Lembaga Pendidikan Islam Dapat memperluas jaringan Kemitraan dengan Organisasi dan Komunitas Lokal Untuk Meningkatkan Reputasi dan Mempromosikan Nilai-nilai Islam dalam Masyarakat

Lembaga pendidikan Islam dapat memperluas jaringan kemitraan dengan organisasi dan komunitas lokal untuk meningkatkan reputasi dan mempromosikan nilai-nilai Islam dalam masyarakat :

- a. Mencari kemitraan yang saling menguntungkan

³¹ Yukl Gary, *Leadership in Organizations*, Eighth (Albany, New York: Pearson Education, Inc, 2011).

³² Ami Latifah et al., "Strategi Pemasaran Digital Dalam Penerimaan Siswa," *Journal of Islamic Education and Learning* 2, no. 1 (2022): 65-78, <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/55>.

- b. Berpartisipasi dalam kegiatan lokal
- c. Membangun hubungan dengan tokoh-tokoh lokal
- d. Menyediakan program pendidikan yang bermanfaat
- e. Memanfaatkan media sosial

Dengan memperluas jaringan kemitraan dengan organisasi dan komunitas lokal, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan reputasinya dan mempromosikan nilai-nilai Islam dalam masyarakat. Hal ini dapat membantu meningkatkan jumlah siswa dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam.³³

3. Lembaga Pendidikan Islam Dapat memahamai Profil Calon Siswa Dan Kebutuhan Mereka Untuk Menyusun Strategi Pemasaran Yang Tepat Sasaran Dan Efektif Dalam Meningkatkan Jumlah Siswa dan Reputasi Lembaga.

Lembaga pendidikan Islam dapat memahami profil calon siswa dan kebutuhan mereka untuk menyusun strategi pemasaran yang tepat sasaran dan efektif:

- a. Melakukan penelitian pasar
- b. Menganalisis data internal lembaga
- c. Menentukan nilai tambah lembaga pendidikan
- d. Menyesuaikan strategi pemasaran dengan profil calon siswa
- e. Melibatkan orang tua dan guru

Dengan memahami profil calon siswa dan kebutuhan mereka, Lembaga pendidikan Islam dapat menyusun strategi pemasaran yang tepat sasaran dan efektif dalam meningkatkan jumlah siswa dan reputasi lembaga. Strategi pemasaran yang tepat sasaran dan efektif dapat membantu lembaga pendidikan Islam untuk mendapatkan lebih banyak calon siswa yang sesuai dengan profil lembaga dan meningkatkan reputasinya di masyarakat.³⁴

Peran Pemimpin Transformasional dalam Menarik Pelanggan Pendidikan Islam

Salah satu bentuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam adalah kepala sekolah.³⁵ Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan suatu Lembaga pendidikan, karena ia merupakan pemimpin di lembaganya. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala

³³ Ulfia Rahmi, Abna Hidayati, and Azrul Azrul, "Pelatihan E-Learning Untuk Mengintegrasikan Tik Dalam Pembelajaran Bagi Guru-Guru Sma," *Panrita Abdi - Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 4, no. 1 (2020): 34, <https://doi.org/10.20956/pa.v4i1.6710>.

³⁴ Supranto and Ami Latifah, "Strategi Pemasaran Lembaga Pendidikan Islam," *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2023): 404-401.

³⁵ Ushansyah Ushansyah, "Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam," *Ittihad* 14, no. 26 (2016): 54-60, <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.872>.

sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya, yaitu sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya, maka ia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, Ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik.

Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya. Menurut Marno, Triyo Suppriyatno,³⁶ adanya kriteria yang mempersyaratkan kompetensi profesional kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah harus mampu mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu bekerjasama dengan orang lain dalam organisasi sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu mengkoordinasi dan menggerakkan potensi manusia untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mampu membantu guru meningkatkan kapasitasnya untuk membelajarkan murid secara optimal. Sebagai pemimpin pendidikan yang profesional, kepala sekolah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan. Mereka harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan-terobosan atau strategi baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan, dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang lebih dinamis, baik segi fisik maupun akademik seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar dan peningkatan strategi pembelajaran.

Hal itu sejalan dengan komponen, peran dan prinsip seorang pemimpin yang transformasional, Oleh karenanya kepala sekolah juga harus berusaha keras menggerakkan para bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala sekolah secara proaktif, dinamis, bahkan progresif. Sistem kerja para bawahan harus lebih kondusif. Kinerja mereka harus dirangsang supaya meningkat. Dengan begitu pentingnya dan urgensinya peran Kepala Sekolah pada sebuah Lembaga pendidikan islam tentu akan berdampak kepada kemajuan dan kesuksesan sebuah Lembaga dalam menarik minat para pelanggan pendidikan untuk bergabung pada lembaga yang dipimpinnya. Karena kepala sekolah adalah Peran vital dalam menggerakkan segala aspek yang berada dalam sebuah lembaga pendidikan

³⁶ D Syafar, "Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5 (1), 147-155," 2017.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan Islam selalu berupaya dalam memberikan ajakan dan motivasi yang positif, serta berprinsip pada penetapan visi ke depan dan capaian atas visi yang sudah dirumuskan bersama demi kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kepemimpinan Transformasional harus mengembangkan ide-ide perubahan atau inovasi baru dalam lembaganya, karena posisinya sebagai agen perubahan. Kepemimpinan Transformasional mempunyai beberapa komponen atau dimensi pokok yaitu *idealized influence* (kharismatik), *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dan *inspiration motivation* yang harus terus dikembangkan dan dipertahankan dalam diri pemimpin tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa seorang pemimpin yang transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan semua aspek dalam suatu lembaga pendidikan islam untuk membangun merek yang kuat dan membedakan diri dari pesaing pada lembaga pendidikan Islam dengan strategi yang tepat. Strategi pemasaran yang tepat harus fokus pada memahami profil calon siswa dan kebutuhan mereka, memperluas jaringan kemitraan dengan organisasi dan komunitas lokal, serta mempromosikan nilai-nilai Islam dalam masyarakat.

Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga dapat memperluas jaringan kemitraan dengan organisasi dan komunitas lokal untuk meningkatkan reputasi dan mempromosikan nilai-nilai Islam dalam masyarakat. Lembaga pendidikan Islam dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kerjasama dengan organisasi keagamaan atau sosial, serta mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan Islam. Dalam keseluruhan strategi pemasaran, lembaga pendidikan Islam harus selalu memperhatikan nilai-nilai Islam dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai landasan dalam setiap kegiatan dan program yang dilakukan. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat membangun merek yang kuat dan membedakan diri dari pesaing, serta memberikan kontribusi positif dalam memajukan pendidikan Islam di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Charis, Muhammad, Muhammad Ammar A, Danar Wijongko, and Muhammad Faza Al-Hafizd. "Kategori Kepemimpinan Dalam Islam." *Edukasi Nonformal* 1, no. 2 (2010): 171–89.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53, 2019. <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf>.
- Effendi, Mukhlison, and Binti Maunah. "Dimensions of Transformational" 19,

- no. 2 (2021): 237–51.
- Go Yulia Virginia. "1, 2 1,2." *Jurnal Pendidikan Wahana Pendidikan* 9, no. 24 (2023): 897–905.
- Latifah, Ami, Yurna Dewi, Nasrudin Harahap, Nurul Hidayati Murtafiah, and Strategi Pemasaran. "Strategi Pemasaran Digital Dalam Penerimaan Siswa." *Journal of Islamic Education and Learning* 2, no. 1 (2022): 65–78. <http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JIEL/article/view/55>.
- Nahdiyah KY, Nuurun, and Binti Maunah. "Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam." *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 3, no. 2 (2021): 76–84. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v3i2.925>.
- Narsa, I Made. "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN: Transformasional versus Transaksional." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 14, no. 2 (2013). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.100-106>.
- Purwanto, Agus, Martinus Tukiran, Masduki Asbari, Choi Chi Hyun, Priyono Budi Santoso, and Laksmi Mayesti Wijayanti. "Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review." *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)* 1, no. 2 (2020): 255–66. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>.
- Rahmi, Ulfia, Abna Hidayati, and Azrul Azrul. "Pelatihan E-Learning Untuk Mengintegrasikan Tik Dalam Pembelajaran Bagi Guru-Guru Sma." *Panrita Abdi - Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* 4, no. 1 (2020): 34. <https://doi.org/10.20956/pa.v4i1.6710>.
- Roni Harsoyo. "Model Pengembangan Mutu Pendidikan (Tinjauan Konsep Mutu Kaoru Ishikawa)." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 95–112. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.44>.
- Setiawan, Bahar Agus, and Abdul. Muhith. "Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization." *Raja Grafindo Persada*, 2013. [http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional leadership.pdf](http://digilib.iain-jember.ac.id/358/1/Transformasional%20leadership.pdf).
- Sholeh, Muh Ibnu. "Penerapan Konsep Leadership Dan Powership Yang Ideal Pada Tenaga Kependidikan." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 83–107. <https://doi.org/10.37348/aksi.v1i2.237>.
- Sofiah Sinaga, Nur'Aida, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (2021): 840–46. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.
- — —. *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 1, 2021. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>.
- Supranto, and Ami Latifah. "Strategi Pemasaran Lembaga Pendidikan Islam."

- Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2023): 404–401.
- Suriagiri. *Kepemimpinan Transformasional*. Kota Lhokseumawe: CV.Radja Publika, 2020.
- Syadzili, Muhamad Fatih Rusydi. “Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam.” *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 55–81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.498>.
- Syafar, D. “Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5 (1), 147–155,” 2017.
- Umro’atin, Yuli, Achmad Patoni, and Binti Maunah. “Komponen Kepemimpinan Transformasional.” *Jurnal Manajemen, Pendidikan, Dan Pemikiran Islam* 1, no. 1 (2023): 1–11.
- Ushansyah, Ushansyah. “Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam.” *Ittihad* 14, no. 26 (2016): 54–60. <https://doi.org/10.18592/ittihad.v14i26.872>.
- Yukl Gary. *Leadership in Organizations*. Eighth. Albany, New York: Pearson Education, Inc, 2011.