

**MAKALAH**  
**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**



**Oleh:**  
**Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd**

**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**2013**

# Kepemimpinan Transformasional

Nahiyah Jaidi Faraz  
[nahiyah@uny.ac.id](mailto:nahiyah@uny.ac.id)

## A. Pendekatan dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan telah dipelajari dengan beberapa cara, tergantung preferensi metodologi dan konsep kepemimpinan yang digunakan. Kebanyakan mengenai kepemimpinan dapat diklasifikasi ke dalam salah satu dari beberapa pendekatan berikut : *Trait Approach, Behavior Approach, Power- Influence Approach, Situational Approach, Integrative Approach*. (Yukl, 2006:31). Bass dan Stogdil (1990) mengklasifikasi tiga teori dasar yang dapat dipertimbangkan dalam memahami kepemimpinan secara lebih dalam dan luas yaitu *Trait Theory, Behavior Theory*, serta *Transformational*. Sementara klasifikasi yang dibuat Robbins (2001:327-330) yaitu *Atribution Theory, Charismatic Approach, dan Transactional Versus Transformational Approach*, yang sekaligus akan di uraikan berikut ini:

## B. Pendekatan Tranformasional vs Transaksiaonal

Kepemimpinan transaksional mengacu pada bagian terbesar dari model-model kepemimpinan, yang berfokus pada transaksi yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Politisi yang memenangkan suara dengan tidak menjanjikan sama sekali pajak-pajak baru, maka ia sedang menunjukkan kepemimpinan transaksional. Sama halnya dengan para manajer yang menawarkan promosi kepada para karyawan yang unggul dalam mencapai tujuannya juga menunjukkan contoh kepemimpinan transaksional. Para pemimpin organisasi menunjukkan kepemimpinan transaksional ketika mereka menawarkan suatu bonus pada anggota atau pengikutnya yang menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Dimensi transaksi pada kepemimpinan transaksional sudah sangat umum dan dapat diobservasi di banyak tingkat di seluruh tipe organisasi.

Sementara kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses dimana seorang individu terlibat dengan orang lain dan menciptakan sebuah hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik untuk pemimpin maupun pengikut itu sendiri. Tipe pemimpin ini sangat perhatian terhadap kebutuhan dan motif para pengikut dan mencoba untuk membantu

pengikutnya mencapai kemampuan terbaik. Burns (1976:20) menunjuk pada Mahatma Gandhi sebagai contoh klasik kepemimpinan transformasional. Gandhi menimbulkan harapan dan permintaan dari jutaan rakyatnya dan dalam proses itu digantikan oleh dirinya sendiri. Contoh terbaru kepemimpinan transformasional dapat diamati dalam kehidupan Ryan White. Ryan White meningkatkan kesadaran orang-orang Amerika akan AIDS dan dalam prosesnya menjadi pembicara untuk meningkatkan dukungan pemerintah terhadap penelitian AIDS. Di dalam dunia organisasi, contoh kepemimpinan transformasional ialah seorang manajer yang mencoba untuk mengubah nilai-nilai bersama dalam perusahaan untuk merefleksikan standar kejujuran dan keadilan yang lebih manusiawi. Dalam proses itu, baik pemimpin maupun pengikutnya mungkin muncul dengan sekumpulan nilai-nilai moral yang lebih kuat dan lebih tinggi. (Northouse, 2007:176)

Salah satu pendekatan kepemimpinan saat ini yang sering menjadi fokus penelitian sejak awal tahun 1980-an adalah pendekatan transformasional. Pendekatan ini merupakan bagian dari paradigma “Kepemimpinan Baru” (Bryman, 1992:1). Seperti namanya, pendekatan transformasional adalah sebuah proses yang mengubah dan mentransformasikan individu. Pendekatan ini berhubungan dengan nilai-nilai, etika, standar, dan tujuan-tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional meliputi: menilai motif para pengikutnya, memuaskan kebutuhan mereka dan memperlakukan mereka sebagai manusia seutuhnya. Pendekatan ini merupakan sebuah proses yang menggolongkan kepemimpinan berkarisma dan bervisi. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan rumit yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan banyak hal tentang kepemimpinan, mulai dari usaha yang sangat spesifik untuk mempengaruhi para pengikutnya pada tingkat satu-satu, sampai pada usaha yang sangat luas untuk mempengaruhi seluruh organisasi dan bahkan seluruh budaya. Meskipun pemimpin transformational mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempercepat perubahan, para pengikut dan para pemimpin sangat terikat sehingga tidak mungkin dapat lepas dalam proses transformasi. (Northouse,1997:130)

Bukti penting yang muncul bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu peramal yang lebih kuat dari keyakinan dan praktek daripada kepemimpinan transaksional (contohnya, Koh, Steers, & Terborg, 1995). Walaupun sering kali diukur sebagai suatu ciri global, kepemimpinan transformasional merupakan bentuk multi dimensi yang melibatkan tiga kelompok: karisma (mengenal dan menyokong suatu visi organisasi), dorongan intelektual

anggota, dan pertimbangan individu (Bass dan Avolio, 1994:4). Kepemimpinan transformasional merupakan perluasan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi di antara para pemimpin, kolega, dan pengikut. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan orang lain terkait dengan apa yang diperlukan dan mengkhususkan kondisi serta penghargaan yang akan diterima orang lain jika mereka memenuhi persyaratannya. Para pemimpin transformasional berhubungan lebih banyak dengan para kolega dan pengikut mereka ketimbang menata pertukaran atau kesepakatan sederhana. Mereka bersikap dengan cara-cara yang memungkinkan untuk mencapai hasil superior dengan memakai satu atau lebih dari pendekatan “*Four I’s*” (Bass & Avolio, 1994:3).

### **C. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Komariah dan Triatna (2008:80) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan. Menurut Burns (Northouse 2007:176), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan *top-down* (dari atas ke bawah), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*Bottom up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi didalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.

Bass (1985:20) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan dengan melakukan hal-hal berikut ini: (a) meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diinginkan, (b) meminta para pengikut untuk mengutamakan kepentingan tim atau organisasi di atas kepentingan pribadi, dan (c) menggerakkan pengikut untuk menuju kebutuhan pada level yang lebih tinggi.

## Sumber Bacaan

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, New York; The Free Press.
- Bass, B.M & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness: through transformational leadership*. London: SAGE Publications TO
- Bass, B.M & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: LEA. Publlisers Marwah.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's : Handbook of leadership. Theory, research & managerial application* ". 3<sup>rd</sup> Ed. New York : The Free Press : A division of Macmillan, Inc.
- Bryman, A. (1992). *Charisma & Leadership in organizations*, SAGE Publications, London. Newbury. New Delhi.
- Burns, J.M. (1976). *Leadership*, Perennial, An imprint of HarperCollins Publishers. [www harpercollins.com](http://www.harpercollins.com)
- Koh, W.L., Srteers, R.M., & Terborg, J.R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Abstract Journal of Organizational Bihavior*, Vol.16, No 4. Diambil pada tanggal 9 Desember 2009, dari <http://www.jstor.org/stable/2488561>
- Komariah, A. & Tratna, C. (2008). *Visionary leadership, menuju sekolah efektif*. Penerbit PT Bumi Aksara, Cetakan ketiga, Jakarta.
- Kuhnert. (1994). Transactional and transformational leadership: A constructive/ developmental analysis. *Academy of Management Review*, 12, 648-657
- Leithwood, K., Jantzi, D & Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times*, Philadelphia: Open University Press Buckingham
- Luthan, F. (1995). *Organizational behavior*, McGraw- Hill International edition, Management and Organization Series. Seventh edition.
- Manning, T.T. (2002). Gender, managerial, transformasional leadership and work satisfaction. *Women in Management Review*, volume 17. Number 5. pp 207-216.
- Northouse, P.G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. London: SAGE Publications, International Education and Professional. Publisher Thousan Oaks
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*, San Diego State University, Prentice Hall International, Inc.

Rusli Lutan.. (2000). *Pengukuran dan Evaluasi Penjaskes*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Wuradji,M.S. (2008). *The educational leadership, kepemimpinan transfofmasional*, Penerbit GAMA MEDIA Yogyakarta.

Yukl, Gary. (2006). *Leadership in organizational*. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall. Upper Saddle River, 07458.