

**PROBLEM OF CHANGE DARI PERSPEKTIF AGAMA, FILOSOFIS, PSIKOLOGIS, DAN SOSIOLOGI DALAM KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENDIDIKAN**

**Fetty Budi Arifani<sup>1\*</sup>, Titi Hendrawati<sup>2</sup>, Sulaeman Mattarima<sup>3</sup>, Ishak Abdul Hak<sup>4</sup>, Achmad Mudrikah<sup>5</sup>**

Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

E-mail: fettyoko@gmail.com<sup>1</sup>, titihendrawati1@gmail.com<sup>2</sup>,  
sulaemanpettarima@gmail.com<sup>3</sup>, ishakabdulhak@yahoo.com<sup>4</sup>,  
achmadmudrikah@yahoo.co.id<sup>5</sup>

\*Correspondence

---

**INFO ARTIKEL**

**Diajukan**

05 September 2021

**Diterima**

18 September 2021

**Diterbitkan**

25 September 2021

---

**Kata kunci:**

pemimpin; landasan;  
transformasional

---

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam melakukan perubahan-perubahan mendasar dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara.

**Tujuan:** Mengidentifikasi hakikat agama, filosofi, psikologi, sosiologi dalam Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI Haji Agus Salim Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

**Metode:** Menggunakan metode studi kepustakaan, baik pada buku-buku, artikel, jurnal, atau media *online* yang membahas mengenai kepemimpinan transformasional disertai studi lapangan dengan teknik wawancara dan survey sederhana kepada Ketua STAI Haji Agus Salim Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

**Hasil:** Ketua STAI Haji Agus Salim yang menjabat sejak Januari 2021 ini menunjukkan kepemimpinan transformasionalnya, setelah ditunjuk untuk menggantikan pimpinan sebelumnya yang sangat tidak menerapkan sistem manajerial yang baik dalam memimpin. Satu hal yang ditekankan beliau adalah mengembalikan kewibawaan pemimpin yang selama ini hilang. Segala sesuatu yang dilakukan harus ada dasar hukumnya (begitu menurut beliau) agar segala nya aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas selama menjabat.

**Kesimpulan:** Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dalam sudut pandangan Islam, keberhasilan pemimpin dalam manajemen lembaga pendidikan Islam akan membawa pemberdayaan dan peningkatan mutu dengan membawa nilai-nilai dasar kepemimpinan Islami, dapat dijadikan pedoman secara filsafat pendidikan Islam dalam membentuk peserta didik yang *insan kamil*. Pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikutnya. Kepemimpinan seorang (pemimpin) harus mempunyai sandaran-

---

---

sandaran kemasyarakatan atau sosial basis.

**Keywords:**  
leader;base;  
transformational.

**ABSTRACT**

**Background:** Educational institutions have an important role in making fundamental changes in the life of the nation and state.

**Objective:** To identify the nature of religion, philosophy, psychology, sociology in Transformational Leadership STAI Chairman Haji Agus Salim, North Cikarang District, Bekasi Regency.

**Methods:** Using the literature study method, either in books, articles, journals, or online media that discuss transformational leadership accompanied by field studies with interview and simple survey techniques to the Head of STAI Haji Agus Salim, North Cikarang District, Bekasi Regency.

**Results:** The head of STAI Haji Agus Salim, who has served since January 2021, has shown his transformational leadership, after being appointed to replace the previous leader who did not implement a good managerial system in leading. One thing he emphasized was to restore the authority of the leader that had been lost so far. Everything that is done must have a legal basis (according to him) so that everything is safe and comfortable in carrying out their duties while serving.

**Conclusion:** Transformational leadership is the ability of a leader to work through other people to optimally transform organizational resources in order to achieve meaningful goals in accordance with predetermined achievement targets. From an Islamic point of view, the success of leaders in managing Islamic educational institutions will bring empowerment and quality improvement by bringing the basic values of Islamic leadership, which can be used as a philosophical guideline for Islamic education in shaping learners. human kamil. Effective leaders must know how to inspire and relate to their followers. One's leadership (leader) must have social or social bases.

Attribution-ShareAlike 4.0  
International  
(CC BY-SA 4.0)



---

## Pendahuluan

Sesungguhnya eksistensi umat manusia sepanjang sejarah mengalami perubahan yang tiada henti (Susanto, 2011). Selagi umat manusia masih ada, maka perubahan itu akan terus berputar dalam roda kehidupan. Perubahan merupakan sebuah kemestian dan menjadi tuntutan dari zaman menuju ke zaman berikutnya. Setiap individu, kelompok, organisasi, bangsa, dan negara senantiasa merasakan perubahan, baik perubahan yang mengarah pada kebaikan maupun perubahan yang berorientasi pada keburukan (Arifin, 2017).

Aktor utama perubahan adalah umat manusia. Umat manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mengawal perubahan sehingga membawa pada kondisi yang lebih baik daripada sebelumnya Allah SWT berfirman dalam QS Surah Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ

يَقَوْمٌ سَوْءًا فَلَآ مَرَدَّ لَّهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِّنْ وَّآلٍ

Artinya:

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

Bagaimanapun juga, kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari sebelumnya dan kehidupan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Hal ini sudah dipahami oleh manusia sebagai salah satu komponen yang berada di alam semesta ini. Formulasi perubahan terus dilakukan agar eksistensinya memberikan manfaat yang bermakna bagi alam semesta ini ([Kusumaputri](#), 2018).

Lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam melakukan perubahan-perubahan mendasar dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara ([Sudarsana](#), 2016). Pemegang kunci-kunci kesuksesan sedikit banyak telah menikmati pendidikan di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan merupakan wadah yang terorganisir yang akan mengatur pendidikan peserta didik dalam menumbuhkan kecerdasan spiritual, sosial, emosional, dan kecerdasan akademik dalam medan pembelajaran ([Bafadhol](#), 2017). Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat pembahasan tentang *Problem of Change* dari perspektif agama, filosofis, psikologis, dan sosiologi dari kepemimpinan pendidikan.

Setelah melakukan penelitian ini Kepala STAI Haji Agus Salim menunjukan sebagai kepemimpinan transformasionalnya berbeda dari kepemimpinan sebelumnya Satu hal yang ditekankannya adalah mengembalikan wibawa pemimpin yang selama ini hilang. Segala sesuatu yang dilakukan harus memiliki dasar hukum (menurutnya) agar semuanya aman dan nyaman saat menjalankan tugas selama pelayanan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kepemimpinan transformasional STAI Haji Agus Salim sebagaimana tanggung jawabnya. Maka manfaat penelitian ini yaitu pemimpin memiliki kekuatan referensi dan pengaruh yang besar, mengilhami loyalitas terhadap organisasi, mematuhi perintah dan memiliki kemampuan untuk menghargai sesuatu

### **Metode Penelitian**

Penulisan ini disusun dengan pendekatan deduktif yakni melalui metode studi kepustakaan, baik pada buku-buku, artikel, jurnal, atau media *online* yang membahas mengenai kepemimpinan transformasional disertai studi lapangan dengan teknik wawancara dan survey sederhana kepada Ketua STAI Haji Agus Salim Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hakikat Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi ([Mappaenre](#), 2014).

Kepemimpinan Transformasional telah menarik perhatian akademik selama 30 tahun terakhir sebagai paradigma baru untuk memahami kepemimpinan ([Nugroho](#), 2019). Menurut Bass, pemimpin transformasional merangsang pengikut menyadari arti penting dari tanggung jawab mereka untuk memotivasi kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk pertumbuhan dan perkembangan, membangun iklim saling percaya, menggerakkan karyawan mereka untuk melihat melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan kelompok, dan mencapai kinerja melampaui harapan ([Bakhtiar](#), 2019).

Kepala Sekolah Tinggi sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kepala sekolah Tinggi merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah Tinggi ([Julaiha](#), 2019). Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi organisasi. Seorang transformasional adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek ([Muslim](#), 2016).

### B. Landasan Agama dalam Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

Menitikberatkan pada konsep kepemimpinan secara luas dimana semua yang memiliki tanggung jawab adalah pemimpin dari apa yang menjadi tanggungannya. Maka sebaliknya pemimpin itu adalah orang yang berkewajiban menjalankan amanah (tanggung jawab). Bahwasannya kepemimpinan itu mengakibatkan pertanggungjawaban secara adil, sesuai dengan besar kecilnya amanah yang dijalankan. Maka sudah semestinya kepemimpinan dalam manajemen pendidikan adalah tuntutan terhadap nilai, akhlak, moral dan etika, sebagai amanah dan tujuan utama dalam penyelenggaraan pendidikan sebelum hal lain yang menjadi fungsi dari pendidikan. dalam Al-Qur'an pembahasan tentang kewajiban pemerintah tersebut tercantum pada Q.S. Shaad : 26

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِي الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُوْنَ  
عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا 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”.*

Berdasarkan ayat tersebut pemimpin pendidikan harus menjaga akal pikiran dan hatinya agar tidak terbius sehingga mengikuti hawa nafsunya, yaitu unsur lain dari diri manusia selain akal dan hati dan unsur ini senantiasa mendorong manusia kepada hal yang negatif. Rasulullah sebagai suri tauladan yang menjadi model ideal pemimpin, beliau dikaruniai empat sifat utama, yaitu: Siddiq, Tabligh, Amanah, dan Fathonah. Siddiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab, tabligh berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada rakyatnya dan fathonah berarti cerdas dalam mengelola masyarakat. Mereka para Pemimpin *“Pendidikan”* itu senantiasa menjalankan kebijakan dan menjaga dengan sebaik-baiknya hubungannya dengan Sang Khalik (hubungan vertikal) dan hubungannya dengan sesama makhluk (hubungan horizontal) sesuai dengan Q.S. Al- Imran:159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنَّفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:

*“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya”.*

Ada dua hal yang sangat penting dalam ayat ini, yaitu:

1. Perlakuan dan pendekatan atau gaya kepemimpinan yang lemah lembut, santun, perhatian, rasa empati dan simpati yang kesemuanya itu merupakan bentuk pelaksanaan dari hubungan horizontal yang muncul/buah dari hubungan vertikal kepada Nya (yaitu rahmat Allah SWT)
2. Kepemimpinan harus mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat, kesepakatan, konsensus atas segala urusan yang menjadi kepentingan bersama/umum (masyarakat) yang demikian ini pula wujud konkret dari hubungan horizontal, sekalipun seorang Nabi maupun Rasul itu menerima wahyu/petunjuk (kebenaran sejati) langsung dari Sang Khalik, Tuhan Yang Maha Mengetahui.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas terkait kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam, beberapa penjelasan tersebut menekankan adanya dimensi sosial budaya dalam kepemimpinan, dimana dalam kepemimpinan lembaga

pendidikan secara umum berlangsung interaksi individu atau kelompok (peserta didik, pendidik, pimpinan lembaga pendidikan, orang tua/wali, masyarakat, dan tenaga kependidikan lainnya). Dari interaksi ini, diharapkan terbentuknya budaya lembaga pendidikan yang baik sehingga hal tersebut dapat berlangsung dengan efektif, efisien, holistik, serta religius. Itulah sebabnya pemimpin (kepala sekolah, rektor, kyai, direktur, atau pemimpin lembaga pendidikan lainnya) sangat penting artinya bagi terwujudnya lembaga pendidikan yang efektif dalam mencapai tujuan, terlebih jika lingkungan pendidikan Islam maka juga memiliki nilai-nilai spiritual dan religius yang terkandung juga di dalamnya tujuan Islam itu sendiri.

### C. Landasan Filosofis dalam Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Perhatian pada kepemimpinan di dalam proses perubahan (*management of change*) mulai muncul ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan ini, kerap kali bertentangan dengan anggapan bahwa perubahan itu justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi. Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif, peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut. Tetapi di dalam praktik proses perubahan itu dijalankan dengan bertumpu pada pendekatan transaksional yang mekanistik dan bersifat teknikal, dimana manusia cenderung dipandang sebagai suatu *entitas* ekonomik yang siap untuk dimanipulasi dengan menggunakan sistem imbalan dan umpan balik negatif, dalam rangka mencapai manfaat ekonomik yang sebesar-besarnya.

Pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para anggotanya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi akan nilai-nilai moralitas yang tinggi seperti kesabaran dan kemanusiaan. Dalam hal ini Burns menganggap kepemimpinan adalah sebuah proses, bukan sebuah tindakan yang mempunyai ciri-ciri sendiri, sehingga kepemimpinan dijelaskan sebagai sebuah arus antar hubungan yang berkembang yang mana para pemimpin secara terus-menerus membangkitkan tanggapan motivasional dari para anggota serta memodifikasi perilaku mereka pada saat mereka dalam menghadapi tanggapan atau perlawanan (Rofiq, 2019). Para pemimpin transformasional menggerakkan kebutuhan tingkat tinggi kepada anggotanya jika ditilik dari konsep hierarki kebutuhan Maslow. Para anggota dinaikkan dari diri sehari-hari ke diri yang lebih baik.

Dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Oleh karena itu, pemimpin transformasional yakni pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pimpinan visioner.

Pemimpin transformasional juga berperan sebagai *agent of change* dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik (Kuswaeri, 2016). Pemimpin transformasional berperan meningkatkan segala sumber daya yang ada, mempercepat laju pembaharuan-pembaharuan serta berusaha memberikan respon yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

#### **D. Landasan Psikologis dalam Kepemimpinan Transformasional Pendidikan**

Perubahan kemajuan masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan menarik dari waktu ke waktu. Kepemimpinan ini memainkan peran penting dalam berbagai aktivitas organisasi. Dalam kepemimpinan ini, seorang pemimpin harus memberikan pengarahan-pengarahan terhadap usaha-usaha semua bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kapan manusia itu bisa berubah dan melakukan transformasi? untuk mengetahui dan menjawab pertanyaan tsb. dapat menggunakan empat pendekatan model psikologis;

##### 1) *The Behavioral approach* (pendekatan perilaku)

Fokusnya pada bagaimana seseorang dapat merubah perilaku orang lain dengan skema balasan dan sanksi (reward and punishment). Pendekatan Perilaku. Pendekatan ini menekankan bahwa pemimpin dan manajer secara nyata bekerja untuk pekerjaan dan hubungan keefektifan manajerial.

##### 2) *The Cognitive theory approach* (pendekatan teori kognitif)

Bahwasannya emosi dan masalah adalah dari hasil dari bagaimana cara kita berpikir. Seseorang bereaksi sesuai dengan caranya bertindak karena hal itu berdasarkan caranya menanggapi situasi. Maka dengan cara merubah cara berpikirnya maka seseorang akan dapat merubah caranya merespon.

##### 3) *The Psychodynamic approach* (pendekatan psikodinamis)

Pendekatan Psiko dinamis merupakan cara mengetahui kejiwaan seseorang dengan mengamati reaksinya terhadap stimulus perubahan, teori ini dikembangkan oleh (Rusli & Kholik, 2013) dengan model yang terkenal dengan *The Kubler-Ross Model*, yaitu mengidentifikasi seseorang dengan lima tingkatan penerimaan suatu perubahan, menolak (*denial*), marah (*anger*), tawar-menawar (*bargaining*), depresi (*depression*) dan akhirnya menerima (*finally acceptance*).

Carl Gustav Jung mengembangkan alat ukur yang menjadi dasar pengukuran Kepemimpinan Psikodinamik. Alat ukur tersebut dikembangkan berdasarkan 4 dimensi. Pertama, menekankan pada kemana orang mencurahkan energinya (internal maupun eksternal). Kedua, melibatkan cara orang mengumpulkan informasi (secara zakelijk ataupun lebih intuitif dan acak). Ketiga, cara orang membuat keputusan (apakah rasional-faktual atautkah subjektif-personal). Keempat, menekankan pada perbedaan antara orang yang terencana dengan yang spontan. Hasilnya, Jung membuat 4 klasifikasi dasar yaitu:

a) *Ekstrovert* versus *introvert*, yang meliputi apakah orang lebih sedia mencurahkan energi kepada aspek eksternal dan internalnya;

- b) Sensing versus intuiting, yang meliputi apakah orang lebih suka mengumpulkan informasi secara tepat ataukah secara intuitif;
- c) *Thinking* versus *feeling*, yang meliputi apakah orang lebih suka membuat keputusan rasional atau subyektif;
- d) Judging versus *perceiving*, yang meliputi apakah orang lebih suka hidup teratur ataukah spontan.
- e) *The Humanistic Psychology Approach* (pendekatan psikologi humanis)

#### **E. Landasan Sosiologis dalam Kepemimpinan Transformasional Pendidikan**

Berbeda dengan perspektif psikologis yang fokus kepada kepribadian, sifat dan pengaruh situasional, dalam perspektif sosiologi melihat pada kumpulan individu yang menjadi entitas yang terintegrasi dalam organisasi, institusi maupun masyarakat (Warsah & Uyun, 2019). Kumpulan individu yang ada dalam komunitas, organisasi, masyarakat akan merajut suatu kebudayaan, dimana budaya tersebut adalah bayangan dari kekuasaan yang menjadi entitas pada suatu organisasi atau masyarakat. Dimana organisasi fokus utamanya pada kepentingan diri (kekuasaan), sedangkan budaya fokusnya pada kepentingan bersama.

Menurut para ahli sosiologis bahwa pendidikan adalah agen perubahan sosial dari waktu ke waktu, dan begitu juga sebaliknya pendidikan yang transformasional merupakan hasil dan gejala transformasi social (Berlian, 2012). Munculnya konsep *society 5.0* diharapkan dapat membuat kecerdasan buatan yang bisa mentransformasi big data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan menjadi suatu kearifan yang baru, dengan harapan untuk meningkatkan manusia dalam membuka peluang-peluang bagi manusia. Terutama bagi dunia pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak SDM yang berkualitas. Pada era *society 5.0* juga muncul gagasan bahwa manusia yang berkualitas adalah manusia yang bukan saja cerdas dalam intelektual serta memiliki keterampilan individu yang baik (skill), namun juga harus memiliki kepekaan terhadap lingkungan sosial yang didalamnya terdapat interaksi dan komunikasi secara langsung di dunia nyata. Sains dan teknologi yang berkembang hanya digunakan sebagai alat saja. Sehingga kekhawatiran tergantikannya manusia dalam perannya dalam kehidupan yang tidak terjadi.

Tantangan ini juga muncul pada lingkungan kampus, dimana kampus harus mampu menciptakan suasana kampus, lingkungan pendidikan serta sekaligus pola interaksi antara guru, siswa, tenaga kependidikan luar secara nyata. Bukan hanya melalui di dunia maya. Konsep inilah yang disebut dengan iklim kampus. Iklim kampus secara konseptual merupakan seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin yang menggambarkan lingkungan kampus. Maka dalam hal ini, Pemimpin di Kampus memiliki tugas harus dapat menciptakan iklim kampus yang baik sesuai dengan perkembangan zaman dalam rangka menyongsong *era society 5.0*.

#### **F. Landasan Agama, Filosofis, Psikologis dan Sosiologis Kepemimpinan pada STAI Haji Agus Salim.**

STAI Haji Agus Salim merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang telah berdiri sejak 5 November 2003, setelah mengalami berkali-kali perpindahan, sejak tahun 2010 hingga saat ini kampus STAI Haji Agus Salim beralamat di Jl. Jend. Urip Sumohardjo Kali Ulu Rt.003/001 Desa Tanjung Sari Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat Indonesia. Visi STAI Haji Agus Salim adalah Menjadi Perguruan Tinggi Islam yang unggul di Provinsi Jawa Barat sebagai wadah pengembangan ilmu-ilmu keislaman dan ilmu-ilmu sosial berbasis nilai-nilai lokal dan industri pada tahun 2025.

Ketua STAI Haji Agus Salim yang menjabat sejak Januari 2021 ini menunjukkan kepemimpinan transformasionalnya, setelah ditunjuk untuk menggantikan pimpinan sebelumnya yang sangat tidak menerapkan sistem manajerial yang baik dalam memimpin. Satu hal yang ditekankan beliau adalah mengembalikan kewibawaan pemimpin yang selama ini hilang dan yang pertama dilakukan pada saat beliau mulai memimpin adalah *reshuffle staf* pegawai dan memperbaiki manajemen yang selama ini tidak mempunyai sistem yang baik. Segala sesuatu yang dilakukan harus ada dasar hukumnya (begitu menurut beliau) agar segalanya aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas selama menjabat.

Ketua STAI HAS yang baru menjabat beberapa bulan di STAI Haji Agus Salim ini selalu memotivasi dosen-dosen dan *staf* dan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil pekerjaan, dan mendorong mereka lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan sendiri untuk mencapai tujuan pendidikan.

Ketua STAI HAS dalam memberikan arahan dan petunjuk selalu menggunakan kata-kata yang dapat membangkitkan semangat para dosen dan stafnya, serta melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama karena Ketua transformasional STAI HAS memiliki prinsip bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi merupakan tanggung jawab bersama sehingga apa yang dikerjakan akan lebih baik jika dapat dilakukan secara bersama-sama dan dengan kerjasama yang baik. Selain itu, hal yang paling terlihat pada Ketua STAI HAS adalah pendekatan personal, beliau selalu membaur dengan dosen dan pegawai juga turut mengembangkan bakat dan minat mahasiswa di semua bidang, baik bidang akademik maupun non akademik. Hal itu tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan Ketua STAI HAS dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai pemimpin Pendidikan.

Sosok yang ramah dan sangat religius mampu mengubah keadaan yang sudah bertahun-tahun dirasakan sangat tidak nyaman dan selalu mencekam ketika berada di lingkungan kampus. Beliau menginginkan segala hal harus ada dasar hukumnya dan berupaya untuk melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Pendidikan dan Latihan bagi para karyawannya.

Menurut beliau, pendidikan dan Latihan adalah upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, komitmen, keterampilan, dan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat memperoleh kepuasan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Setelah pegawai diterima melalui proses seleksi, seringkali tenaga kerja baru tersebut belum memiliki kinerja sesuai tuntutan

produktivitas yang diharapkan sehingga perlu dilakukan pelatihan. Tuntutan kemajuan teknologi, perubahan strategi, perubahan lingkungan dan untuk menjaga kualitas kinerja pegawai yang sudah lama pun perlu ditingkatkan melalui pelatihan.

Sisi yang perlu ditingkatkan oleh Kepemimpinan Transformasional Ketua STAI HAS adalah peningkatan kemampuan manajerial yang sistematis dan bersifat konsisten dalam setiap pengambilan keputusan tanpa harus terpengaruh oleh hal eksternal yang ada di sekitar beliau. Rasa ketidak enakannya terhadap orang tertentu terkadang cenderung merubah sesuatu hal yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pada setiap rapat dihasilkan sebuah keputusan namun tidak ada follow up dari keputusan itu dan sering kali melakukan sesuatu itu menunggu gerakan dari bawahan (bukan inisiator) atau memang karena kondisi sekarang yang menyebabkan kita mengalami keterbatasan dalam melakukan sesuatu. *Wallahu a'lam bishowab.*

### **Kesimpulan**

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Dalam sudut pandangan Islam, keberhasilan pemimpin dalam manajemen lembaga pendidikan Islam akan membawa pemberdayaan dan peningkatan mutu dengan membawa nilai-nilai dasar kepemimpinan Islami, dapat dijadikan pedoman secara filsafat pendidikan Islam dalam membentuk peserta didik yang *insan kamil*. Pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikutnya. Kepemimpinan seorang (pemimpin) harus mempunyai sandaran-sandaran kemasyarakatan atau sosial basis.

Ketua STAI Haji Agus Salim yang menjabat sejak Januari 2021 ini menunjukkan kepemimpinan transformasionalnya, setelah ditunjuk untuk menggantikan pimpinan sebelumnya yang sangat tidak menerapkan sistem manajerial yang baik dalam memimpin. Satu hal yang ditekankan beliau adalah mengembalikan kewibawaan pemimpin yang selama ini hilang dan yang pertama dilakukan pada saat beliau mulai memimpin adalah reshuffle staff pegawai dan memperbaiki manajemen yang selama ini tidak mempunyai sistem yang baik. Segala sesuatu yang dilakukan harus ada dasar hukumnya (begitu menurut beliau) agar segala nya aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas selama menjabat.

Ketua transformasional STAI HAS dalam memberikan arahan dan petunjuk selalu menggunakan kata-kata yang dapat membangkitkan semangat para dosen dan stafnya, serta melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama karena Ketua STAI HAS memiliki prinsip bahwa tercapainya suatu tujuan organisasi merupakan tanggung jawab bersama sehingga apa yang dikerjakan akan lebih baik jika dapat dilakukan secara bersama-sama dan dengan kerjasama yang baik.

*Problem Of Change* dari Perspektif Agama, Filosofis, Psikologis, dan Sosiologi dari  
Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

## Bibliografi

- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v3i1.990>
- Bafadhol, I. (2017). Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(11), 14. <http://dx.doi.org/10.30868/ei.v6i11.95>
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 38–47.
- Berlian, Z. (2012). Penerapan Model Kepemimpinan Transformasional dalam Dunia Pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(02), 195–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/td.v17i02.32>
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Kusumaputri, E. S. (2018). Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi). Deepublish.
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 256472.
- Mappaenre, A. (2014). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 12(4), 217–228.
- Muslim, A. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 1(1).
- Nugroho, Y. A. B. (2019). Kepemimpinan Untuk Mahasiswa: Teori dan Aplikasi. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203–226.
- Rusli, R. K., & Kholik, M. A. (2013). Teori Belajar Dalam Psikologi Pendidikan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 4(2). <https://doi.org/10.30997/jsh.v4i2.468>
- Sudarsana, I. K. (2016). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14.
- Susanto, E. H. (2011). Eksistensi Kepemimpinan dan Transparansi Informasi Dalam Reformasi Birokrasi. *Karya Ilmiah Dosen*, 2(3), 1–11.

*Problem Of Change* dari Perspektif Agama, Filosofis, Psikologis, dan Sosiologi dari  
Kepemimpinan Transformasional Pendidikan

Warsah, I., & Uyun, M. (2019). Kepribadian pendidik: telaah psikologi islami. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 5(1), 62–73.  
<http://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v3i1.990>