

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGEMBANGKAN YAYASAN (STUDI KASUS DI YAYASAN ULIL ABSHAR)

M Fajar Hidayat, Maftuh Ikhsan Nanda Kurniawan,
Sigit Wahyu Tri Utomo, Rizqi Imam Fanani
Universitas Muhammadiyah Malang
sigitwahyu372@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to prove that the transformational leadership style can be applied in the development of the Ulil Abshar Foundation, Dau Malang. This qualitative descriptive study uses sampling using a purposive technique. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. Many phenomena are found by researchers in several foundations, namely many children who enter the foundation but do not get proper education, there are still children who often break the rules. With this implementation of the transformational leadership style, it has several positive impacts, the role of the head of the foundation can provide an example for his subordinates and foster children. So with this research, the authors hope this transformational leadership style can be applied in social institutions that have never used this leadership style.*

Keywords: *early childhood, leadership style, transformational*

Abstrak : *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam pengembangan Yayasan Ulil Abshar, Dau Malang. Penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Banyak fenomena yang ditemukan para peneliti di beberapa yayasan yakni banyak anak yang masuk yayasan tetapi tidak mendapatkan pendidikan yang layak, masih terdapat anak yang sering melanggar peraturan. Dengan implementasi ini gaya kepemimpinan transformasional, itu memberikan beberapa dampak positif, peran kepala yayasan dapat memberikan keteladanan bagi bawahannya dan anak-anak asuh. Maka dengan penelitian ini, penulis berharap gaya kepemimpinan transformasional ini dapat diterapkan di lembaga sosial yang belum pernah menggunakan gaya kepemimpinan ini.*

Kata kunci: *anak usia dini, gaya kepemimpinan, transformasional*

A. PENDAHULUAN

Pemimpin adalah orang yang berada di depan barisan untuk mengarahkan, membimbing

anggota atau organisasinya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan kepemimpinan sendiri adalah usaha seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan kelompoknya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu organisasi dikatakan sukses apabila seorang pemimpin dapat membawa kelompok dibawahnya menjalankan lembaga atau organisasinya menuju hal yang dicapai. Penentu maju mundurnya dan hidup matinya suatu lembaga atau organisasi tergantung pada cara atau gaya seorang pemimpin di lembaga tersebut (Asmani, 2012: 9-10). Seorang pemimpin harus memiliki seni dalam memimpin, dia harus menempatkan sikap yang tepat ketika memimpin, adakalanya dia harus tegas, adakalanya dia harus lembut tergantung situasi dan kondisi. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Ada dua macam gaya kepemimpinan menurut Ratnaningsih (2009: 126), yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang di dalamnya menggunakan imbalan ataupun hukuman untuk memotivasi dan mengukur prestasi kerja anggotanya. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang di dalamnya terdapat motivasi dari pemimpin kepada anggotanya. Gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan yang memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan secara intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggotanya. Semua hal tersebut terdapat pada gaya kepemimpinan transformasional. Sampai sekarang, kepemimpinan masih menjadi pembahasan yang menarik untuk dikaji dan diteliti, namun masih sedikit yang memahami.

Jung dan Avolio (sebagaimana dikutip Sunarsih 2001, 200:209) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen, namun di dalamnya juga meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya. Prinsip dari kepemimpinan transformasional adalah memotivasi bawahan agar berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan dengan tujuan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri yang berpengaruh pada peningkatan kerja. Nowack (2004, 311:313) meneliti pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kesehatan psikologi karyawan, termasuk kepuasan kerja, motivasi, stres, retensi dan kinerja karyawan. Hasilnya menyimpulkan bahwa, karyawan berpikir pemimpin yang memiliki kepemimpinan buruk menyebabkan karyawan cenderung untuk keluar dari organisasi, motivasi kerja rendah, lingkaran kerja tidak sehat,

stres yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan untuk menciptakan motivasi bekerja, termasuk kepuasan kerja, stres dan suasana kerja. Selain hal tersebut, kepemimpinan dapat menciptakan inspirasi untuk memiliki rasa kekaguman, kebanggaan dan kesetiaan kepada karyawan sehingga tercipta motivasi untuk melakukan tugas lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan yayasan Ulil Abshar? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan yayasan, khususnya Yayasan Ulil Abshar. Dari tujuan yang telah dirumuskan, maka hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada dunia pendidikan dan dapat bermanfaat pada masyarakat luas, khususnya pada bidang pendidikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan contoh gaya kepemimpinan transformasional untuk diterapkan dalam pelaksanaan pengembangan yayasan lainnya, sehingga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada.

Pemimpin adalah seseorang yang sangat berpengaruh dan memainkan peranan penting terhadap aktivitas anggotanya dalam merumuskan sesuatu guna mencapai tujuan (Kartini Kartono, 2003: 27). Cara mempengaruhi dan memotivasi seseorang agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi, itulah kepemimpinan (House, sebagaimana dikutip Gary Yukl, 2009: 4). Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan pada diri manusia yang menimbulkan kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Oleh beberapa ahli, pemimpin dipandang sebagai inti dari manajemen dan perilaku kepemimpinan merupakan inti perilaku manajemen. Inti kepemimpinan adalah pembuatan keputusan, termasuk keputusan untuk tidak memutuskan. Kepemimpinan dan manajemen akan berjalan jika ada keputusan yang dijalankan. Seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dapat membuat sebuah manajemen mencapai tujuan (Danim dan Suparno, 2009: 6). Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Thoha, 2013: 49). Sedangkan tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk pola atau jenis kepemimpinan, yang di dalamnya diimplementasikan beberapa perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Penulis memilih menggunakan gaya kepemimpinan dikarenakan di dalamnya langsung terdapat perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Gaya Gaya Kepemimpinan

Menurut Ratnaningsih (2009: 126) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Burn (1978 seperti yang dikutip oleh Ratnaningsih 2009: 126) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam dua tipe yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Kedua gaya kepemimpinan tersebut merupakan dua hal yang berbeda (saling bertentangan) namun sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

Kepemimpinan transformasional harus menjadi basis kepala sekolah dalam melakukan transformasi tugas kesehariannya dikarenakan hasil dari penelitian beberapa ahli ditemukan bahwa dalam esensi kepemimpinan transformasional terdapat kultur sekolah yang positif melalui motivasi dan prestasi siswa yang tinggi, meningkatkan kolaborasi antar guru, dan mengubah sikap guru terhadap pekerjaannya ke depan menjadi positif. Hal ini akan mendorong sekolah menjadi tempat dimana guru-guru memiliki rasa positif terhadap pekerjaan dan siswa termotivasi untuk belajar (Danim dan Suparno, 2009: 46-47).

Gaya kepemimpinan Transformasional

Burn (yang dikutip dalam Yukl, 2010: 290) mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah merupakan sebuah proses saat pemimpin dan bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi. Pada umumnya kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan pemimpin dengan gaya transformasional mengubah dan memotivasi anggotanya dengan:

(1) membuat anggotanya lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, (2) mendorong anggotanya untuk mengedepankan kepentingan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan (3) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan anggotanya pada yang lebih tinggi (Yukl, 2009: 305). Ada empat unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut: (1) *Idealized Influence – Charisma*, yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan padanya bawahannya. (2) *Inspirational Motivation*, yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang

sederhana. (3) *Intellectual Stimulation*, yaitu meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama. (4) *Individualized Consideration*, yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (Pidekso dan Harsiwi, 2001: 3).

Menurut Burn (sebagaimana dikutip Wirawan, 2008: 2) kepemimpinan transformasional mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (a) pemimpin dan anggota memiliki tujuan sama yang didalamnya menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Pemimpin bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para anggotanya.; (b) Motivasi dan potensi antara pemimpin dan anggota untuk mencapai tujuan tersebut berbeda meskipun mereka memiliki tujuan yang sama.; (c) Mengemukakan visi yang menghubungkan dan menyatukan anggota dan pemimpinnya dengan mendorong berkembangnya masyarakat baru terdapat dalam kepemimpinan transformasional yang merupakan kepemimpinan moral untuk meningkatkan perilaku manusia. Dalam kepemimpinan transformasional, antara anggota dan pemimpinnya saling menciptakan moral yang makin lama makin tinggi.; (d) dengan adanya kepemimpinan transformasional, mengajarkan para anggota bagaimana menjadi pemimpin yang melaksanakan nilai-nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat dengan melaksanakan peran aktif dalam perusahaan.

Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263):

1. Kharisma: Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi

atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma merupakan kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang ikut berperan untuk membuat orang lain mendukung visi.

2. Motivasi Inspiratif: Motivasi inspiratif disini yang dimaksud adalah pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya disini adalah pentingnya visi dan misi yang sama. Karena dengan adanya visi yang sama menjadikan anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.

3. Stimulasi Intelektual: Stimulasi intelektual yaitu pemimpin yang mampu

membentuk

karyawan dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin berusaha mendorong perhatian dan kesadaran anggota akan permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4. Perhatian yang Individual: Perhatian yang individual disini adalah pimpinan selalu

memperhatikan dan memperlakukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak anggota untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri anggota masing-masing.

Karakteristik pemimpin transformasional menurut Bass (dalam Yulk, 2010: 316) adalah: (a) Menciptakan visi dan kekuatan misi, (b) Menanamkan kebanggaan pada diri

bawahan, (c) Memperoleh dan memberikan penghormatan, (d) Menumbuhkan kepercayaan

di antara bawahan, (e) Mengkomunikasikan harapan tertinggi, (f) Menggunakan simbol untuk

menekankan usaha tinggi, (g) Mengeskpresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana

(h) Menumbuhkan dan meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah secara

hati-hati pada bawahan, (i) Memberikan perhatian secara personal, (j) Membimbing dan

melayani tiap bawahan secara individual, (k) Melatih dan memberikan saran-saran,

(l) Menggunakan dialog dan diskusi untuk mengembangkan potensi dan kinerja bawahan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Bass (2003: 56) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang di dalamnya terdapat suatu proses pertukaran yang menyebabkan anggota mendapat imbalan dan membantu anggotanya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Damarsari, seperti yang dikutip oleh Yoga (2006: 33) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada

adanya pertukaran (*exchange process*) atau adanya tawar menawar antara pimpinan dan bawahannya. Disebutkan juga tiga unsur utama dalam kepemimpinan transaksional menurut

Ratnaningsih (2009: 125) yaitu sebagai berikut: (1) Imbalan Kontingensi (*Contingent Reward*). Yaitu pemberian imbalan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan bawahan sesuai dengan kesepakatan, biasanya disebut juga sebagai bentuk pertukaran yang aktif. Artinya bawahan akan mendapatkan imbalan atas tujuan yang dapat dicapainya dan tujuan tersebut telah disepakati bersama antara pemimpin dan bawahan. (2) Manajemen Eksepsi (*Management by Exception*). Yaitu merupakan transaksi yang aktif dan pasif. Aktif yaitu pemimpin secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap bawahannya untuk mengantisipasi adanya kesalahan. Sedangkan pasif berarti intervensi dan kritik dilakukan setelah kesalahan terjadi, pemimpin akan menunggu semua proses dalam tugas selesai, selanjutnya menentukan ada atau tidaknya kesalahan. (3) *Laissez - Faire*. Yaitu kepemimpinan gaya kebebasan atau gaya liberal, memberi kebebasan luas terhadap kelompok yang secara esensial terlihat sebagai kelompok yang tidak mempunyai kepemimpinan. Dalam kelompok yang diteliti, tipe kepemimpinan seperti ini menghasilkan tindakan agresif paling besar dalam kelompok.

Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya (Daryanto, 2005: 8). Pemimpin transaksional melebihi dari fungsi manajemen, dimana: (1) Pemimpin transaksional adalah pekerja keras, toleran dan adil, (2) Pemimpin transaksional bangga dalam mempertahankan segala sesuatu berjalan dengan lancar dan efisien, (3) Pemimpin transaksional seringkali menitikberatkan aspek impersonal dari kinerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran, (4) Pemimpin transaksional memiliki kepekaan akan komitmen pada organisasi serta menyesuaikan diri dengan norma dan nilai yang berlaku dalam organisasinya (Kartono, 2005: 24).

Kepemimpinan transaksional memiliki banyak potensi-potensi yang mendukung kinerja organisasi, tetapi masih banyak hal yang perlu dicermati, bahwa ada beberapa hal yang harus dilihat dalam kepemimpinan transaksional yaitu melihat dari dimensi kepemimpinan transformasional.

Kelebihan dan Kekurangan Gaya Kepemimpinan

Dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin tidak hanya menggunakan kekuasaan dan kekuatannya untuk meraih cita-cita (Oshagbeni seperti yang dikutip dalam Rahyuda 2008: 19). Selain itu Luthans (2006: 653), juga menerangkan beberapa kelebihan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional antara lain : a) Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan, b) Memiliki keberanian, c) Memiliki kepercayaan terhadap orang lain, d) Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif, e) Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu, f) Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian, g) Memiliki visi dan misi yang jelas. Sebaliknya, sedangkan dengan adanya gaya kepemimpinan transaksional maka akan membuat anggota melakukan pekerjaannya hanya karena agar mendapatkan upah. Hal tersebut menyebabkan komitmen anggota pada lembaganya tidak akan berlangsung lama. Tugas yang dilaksanakan anggota hanya sebatas pada negosiasi dan mengenyampingkan solusi dan tujuan bersama (Avolio, Bass dan Jung sebagaimana dikutip oleh Hariza 2017: 34)

Ketua atau Pembina Yayasan

Pembina Kedudukan pembina diatur dalam Pasal 28 ayat (1) UU Yayasan yang berbunyi Pembina adalah organ Yayasan yang mempunyai kewenangan yang tidak diserahkan kepada pengurus atau pengawas oleh undang-undang ini atau anggaran dasar. Berdasarkan kedudukan tersebut, wewenang yang dimiliki Pembina mencakup:

1. Keputusan mengenai perubahan anggaran dasar;
2. Pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan anggota Pengawas;
3. Penetapan kebijakan umum Yayasan berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan;
4. Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan;
5. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis adalah menggunakan jenis pendekatan kualitatif, yaitu perolehan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2010:15), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengelola sebuah lembaga social yakni yayasan. Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang mempelajari tentang masalah-masalah yang ada disekitar dan tata cara yang berlaku. Di dalam penelitian ini terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi yang saat ini terjadi. Sedangkan subjek penelitian ini adalah kepala yayasan Ulil Abshar Dau Malang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan instrumen wawancara. Adapun indikator dari gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263) adalah: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual. Selain dari teori tersebut, pedoman wawancara yang digunakan peneliti adalah pertanyaan-pertanyaan yang diidentifikasi oleh Johnson dan Johnson dalam buku Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan oleh Sudarwan Danim dan Suparno (2009).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini kami mewancarai ketua yayasan dan warga yayasan seperti pengurus dibawahnya dan anak anak yayasan. Bapak Alfian Ajizan sebagai ketua yayasan disini memaparkan penggunaan gaya kepemimpinan transformasional. Sebulan sekali diadakan kumpul atau rapat mengenai perkembangan panti. Acara dalam rapat tersebut adalah permasalahan selama sebulan, penyampaian info, evaluasi dan motivasi dari ketua yayasan. Sesekali kumpul diadakan di luar yayasan seperti di restoran agar ikatan emosional antar pengurus terjalin. Bahkan diadakan di tahun ajaran baru, mengikuti jadwal sekolah

pada umumnya diadakan rekreasi sekitar Malang dari keseluruhan warga yayasan, meliputi pengurus, Pembina dan anak asuh.

Hasil penelitian dari Joa-Nan Cheng (2011) *The Effect Of Kindergarten Principals' Leadership Behaviors On Teacher Work Performance* mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah atau disini ketua yayasan terhadap kinerja guru atau kepengurusan dibawahnya. Kepemimpinan berbasis emosional bentuk menunjukkan kepedulian empati dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengurus dan warga yayasan.

Kepemimpinan transformasional membutuhkan dua hal pokok yaitu, pertama, adanya visi yang memungkinkan pengurus dibawahnya atau warga yayasan memiliki perasaan terpancung atau motif intrinsik sebagai pendidik. Motif intrinsik disini yang dimaksud adalah dorongan dari dalam diri seseorang. Apabila seseorang memiliki motif dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka pengaruh yang dihasilkan dalam pekerjaannya akan sangat besar. Namun, apabila motifnya tidak kuat, akan membuat seseorang tidak bergairah dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang pengurus memiliki motif intrinsik, maka dalam mendidik anak asuh hasilnya akan maksimal, karena pengurus tahu apa yang sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai seorang pengurus yayasan. Yang kedua adalah budaya sosial atau budaya organisasi, dimana ketua yayasan dan warga yayasan saling memperhatikan, saling memahami dan menghargai dan mementingkan secara tulus.

Dalam pengamatan peneliti, gaya kepemimpinan transformasional sangat ideal untuk diterapkan dalam lembaga sosial seperti yayasan dikarenakan dalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat indikator-indikator yang sangat diperlukan untuk menjadi acuan ketua yayasan dalam membimbing pengurus dan anak asuh guna meningkatkan kemampuannya terus menerus, mengembangkan potensi yang ada dalam warga yayasan, dan menjaga hubungan baik.

Dari hasil wawancara yang peneliti peroleh, maka peneliti membagi menjadi 4 kategori dari kepemimpinan transformasional yang peneliti temukan di lapangan yaitu yang pertama, ketua yayasan sebagai motivator, contohnya memfasilitasi bawahan agar lebih mengembangkan potensi yang dimiliki bawahan. Kedua, ketua yayasan sebagai educator sebagai contoh, ketua yayasan melaksanakan peran dalam membimbing anak asuh, pengurus, ketua yayasan memfasilitasi bawahan agar meningkatkan kemampuan interpersonalnya. Ke tiga, sebagai inovator, contohnya mampu bekerja sama dan menjalin relasi dengan semua orang dan mampu memecahkan masalah yang terjadi melalui kemampuan dan strategi yang dimilikinya. Ke empat, sebagai manajer yaitu ketua yayasan

mampu menjalankan pengelolaan yayasan, administrasi yayasan, dan sebagainya. Hal tersebut diatas sesuai dengan teori milik Mulyasa (2009 : 98-122).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan penelitian di atas, mengenai penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam pengembangan yayasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Yayasan Ulil Abshar berjalan sangat baik dan efektif. Hal ini dibuktikan dengan ikutnya kepengurusan dibawah ketua dengan lancar dan menjadikan pendidikan anak asuh menjadi baik. Dapat dilihat dari kepatuhan anak asuh terhadap aturan yang dibuat dan akhlak yang bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggayani Ni Luh, I Putu Dharmanu Yudharta, Piers Andreas Noak, 2016. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 2 Pemecutan Kota Denpasar). *Citizen Charter 1(1)*, 1-8
- Cahyadi HG, 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ultrajaya Milk Industri and Trading Company, Tbk.). Universitas Widyatama.
- Dahono, 2014. Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor, Motivator dan Inspirator Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Mengajar. Tesis, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Danim Sudarwo dan Suparno 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ernawati Ita, 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Hariza H, 2017. Implementasi Peran Kepala Madrasah Sebagai Manager Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Kota Agung Kec. Kota Agung Kabupaten Tenggamus. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Hasibuan Y. Junialis 2016. Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Survei Pada Yayasan Tarakanita dan Yayasan

Mardiwijana Gonzaga). Skripsi, Universitas Sanata Dharma.

Pradana Martha Andy, Bambang Swasto Sunuharyo, Djamhur Hamid 2013. Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). Universitas Brawijaya Malang.

Sugiyono 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta.