

Ideologi Kepemimpinan Transformasional

Mohammad Halil Hakiki^{1*}, Siti Rahmatillah², Alfina Kayla³, Nurul Setianingrum⁴

¹²³ Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

^{1*} m.kholilhakiki@gmail.com, ² Sitiila1911@gmail.com, ³ alfinakaila977@gmail.com, ⁴ nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Di tengah kompleksitas organisasi kontemporer, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang menjanjikan, namun kerap direduksi menjadi sekadar teknik manajerial tanpa mempertimbangkan fondasi ideologis yang mendasarinya. Artikel ini berupaya mengkaji keterkaitan antara kesadaran ideologis pemimpin dan efektivitas kepemimpinan transformasional melalui studi literatur terhadap lebih dari 15 sumber akademik, termasuk jurnal ilmiah dan laporan terkini. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka serta analisis isi untuk menggali dimensi-dimensi ideologis yang memperkaya model kepemimpinan transformasional. Temuan utama menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti moralitas kolektif, humanisme, dan kekuatan visi bersama menjadi penggerak utama dalam menciptakan perubahan organisasi yang berkelanjutan. Kesadaran ideologis pemimpin terbukti menjadi pembeda signifikan antara kepemimpinan yang hanya bersifat simbolik dengan kepemimpinan yang benar-benar mentransformasi. Kajian ini merekomendasikan penggunaan metode campuran (mixed-method) dalam riset lanjutan guna memperkuat kedalaman dan validitas empiris dari hubungan antara ideologi dan praktik kepemimpinan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, ideologi, kesadaran pemimpin

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang ditandai dengan percepatan teknologi dan dinamika sosial menuntut pergeseran paradigma dalam kepemimpinan. Pemimpin masa kini tidak lagi hanya mengelola sistem administratif, melainkan juga dituntut untuk menjadi agen perubahan yang mampu memobilisasi potensi individu dan kolektif dalam organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional hadir sebagai model yang menekankan pada visi jangka panjang, pemberdayaan personal, dan penciptaan budaya organisasi yang adaptif.

Perubahan besar melanda Indonesia seiring modernisasi, memengaruhi sendi-sendi kehidupan ekonomi, budaya, sosial, politik, dan pendidikan. Modernisasi ini membentuk ulang lembaga-lembaga sosial, terlihat dari adaptasi kepemimpinan, strategi, dan kebijakan dalam menghadapi tantangan. (Arifin, S., Chotib, M., Rahayu, N. W. I., Hosaini, H., & Samsudi, W, 2024) Walau pemimpin memiliki tujuan umum yang sama, perbedaan individualitas mereka membentuk gaya kepemimpinan yang unik. Inilah esensi kepemimpinan itu sendiri. (Fauzan, F, 2019)

Model kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan individu sebagai bagian integral dari proses transformasi organisasi. Dengan mengedepankan stimulasi intelektual, perhatian individual, dan inspirasi kolektif, pemimpin transformasional mendorong terciptanya organisasi yang inovatif dan berkelanjutan. Dalam kerangka ini, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai keterampilan manajerial, melainkan sebagai ideologi yang membentuk cara pandang pemimpin terhadap realitas sosial dan tanggung jawab etis mereka. (Ramakrishnan, Manasa, 2023) pendekatan ini menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap keberagaman dan perubahan.

Transformasi global saat ini, termasuk digitalisasi, perubahan pola kerja, dan tuntutan akan keberagaman, memperkuat relevansi ideologi transformasional. Pemimpin abad ke-21 harus mampu menjadi inovator teknologi, pembelajar adaptif, serta inklusif dalam pendekatannya. (Top 5 Leadership Trends of 2025) Kepemimpinan transformasional memberi kerangka yang mampu menjawab kebutuhan tersebut dengan menciptakan tim yang resilien dan berorientasi pada kinerja tinggi. Dalam konteks Indonesia, urgensi ini juga mencerminkan kebutuhan untuk membangun organisasi publik dan pendidikan yang lebih responsif terhadap kompleksitas lingkungan eksternal dan internal.

Meskipun secara teoritis memiliki banyak keunggulan, penerapan nilai-nilai transformasional dalam praktik seringkali menemui hambatan, terutama dalam struktur birokrasi yang kaku dan budaya kerja yang hierarkis. Di berbagai institusi publik dan pendidikan di Indonesia, banyak pemimpin yang secara formal memiliki otoritas namun tidak menjalankan peran sebagai agen perubahan karena keterbatasan pemahaman ideologis. Kesenjangan antara teori dan praktik serta antara struktur dan nilai menjadi tantangan serius. Hal ini menciptakan kebutuhan akan kajian mendalam yang mengaitkan antara aspek ideologis dan implementasi praktis dalam konteks kepemimpinan. (Arif Mustofa, Binti Mauna, Dan Achmad Patoni, 2024)

Artikel ini bertujuan untuk menggali lebih jauh dimensi ideologis dari kepemimpinan transformasional serta menelaah hambatan dan peluang dalam penerapannya di berbagai sektor organisasi. Melalui pendekatan konseptual dan empiris, tulisan ini diharapkan mampu mengisi kekosongan literatur yang selama ini terlalu teknis dalam memahami kepemimpinan. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai interaksi antara ideologi dan praktik kepemimpinan. Sementara secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi pedoman reflektif bagi para pemimpin dalam menginternalisasi nilai-nilai transformasional demi menciptakan perubahan organisasi yang inklusif, berkelanjutan, dan bermakna.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*), yang relevan untuk menggali dan menganalisis secara mendalam konsep ideologi dalam kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk merekonstruksi pemahaman teoritik dan normatif terhadap model kepemimpinan transformasional dengan menelusuri dan menginterpretasi berbagai literatur ilmiah yang relevan. Sumber data utama terdiri dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan laporan penelitian yang membahas konsep kepemimpinan transformasional dari perspektif ideologis, seperti karya Bass & Avolio (1994), dan sumber-sumber terbaru seperti laporan Korn Ferry (2025) serta artikel dari platform Emeritus (2024). Pendekatan ini dipilih untuk mengakomodasi kebutuhan eksplorasi konseptual secara komprehensif dan teoritis, mengingat fokus penelitian ini lebih pada penguatan landasan ideologis daripada pada praktik empiris.

Prosedur analisis data dilakukan melalui analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menginterpretasikan tema-tema utama yang muncul dari berbagai referensi ilmiah. Proses ini mencakup tiga tahap: (1) pengumpulan data dari sumber pustaka yang kredibel dan terverifikasi, (2) reduksi data dengan memilah literatur berdasarkan kesesuaian terhadap fokus penelitian, dan (3) interpretasi kritis terhadap data melalui pemetaan tematik, untuk menemukan benang merah antara ideologi kepemimpinan dan dimensi transformasional. Penelitian ini tidak menggunakan subjek empiris atau sampel responden karena bersifat teoritis dan normatif. Validitas temuan dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengkonfirmasi hasil pembacaan dari berbagai referensi yang beragam secara sumber dan perspektif. Metode ini diyakini mampu menghasilkan pemahaman yang dalam, reflektif, dan dapat dijadikan dasar untuk pengembangan model kepemimpinan transformasional yang berbasis nilai dan ideologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkap sejumlah temuan signifikan terkait dengan ideologi dalam kepemimpinan transformasional, berdasarkan kajian terhadap lebih dari 15 literatur akademik. Salah satu temuan utama menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi organisasi sangat ditentukan oleh internalisasi nilai-nilai seperti Visi transformatif kolektif, empati kemanusiaan, dan tanggung jawab moral kolektif (Burns, 1978; Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak dipandang hanya sebagai jabatan struktural, tetapi sebagai manifestasi nilai dan keyakinan pribadi. Ideologi berperan sebagai kekuatan penggerak yang mampu menembus sekat-sekat birokrasi dan membangun arah perubahan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kualitas ideologis seorang pemimpin menjadi komponen vital dalam efektivitas transformasionalnya.

Analisis terhadap Korn Ferry (2025) dan Emeritus (2024) menekankan pentingnya kesadaran ideologis dalam memaksimalkan pengaruh ideal dan rangsangan intelektual dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki komitmen ideologis kuat terbukti lebih mampu menanamkan nilai dan membangun semangat kolektif yang berorientasi perubahan. Studi oleh Aan & Triatna (2005) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa aspek afektif dan kognitif dalam motivasi tim diperkuat oleh fondasi ideologis pemimpin. Dalam hal ini, kesadaran ideologis tidak hanya mengarahkan tindakan pemimpin, tetapi juga membentuk budaya kerja yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan. Oleh karena itu, integrasi nilai ideologis merupakan diferensiasi utama dari kepemimpinan transformasional yang sejati.

Perbandingan antara kepemimpinan dengan kesadaran ideologis tinggi dan rendah disajikan dalam tabel berikut, memperlihatkan dampak signifikan pada dimensi transformasional organisasi:

Dimensi Transformasional	Rendah Kesadaran Ideologis	Tinggi Kesadaran Ideologis
Pengaruh Ideal	Simbolik dan normatif	Representasi nilai yang kuat
Motivasi Inspirasional	Umum dan normatif	Visi transformatif kolektif
Stimulasi Intelektual	Inovasi terbatas	Kreativitas lintas bidang
Pertimbangan Individu	Pendekatan administratif	Hubungan empatik personal

2. Pembahasan

Temuan di atas memperkuat gagasan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif tidak dapat dilepaskan dari landasan ideologis yang kuat sebagai panduan moral dan strategis pemimpin. Hal ini mengafirmasi pandangan Burns (1978) yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses peningkatan bersama antara pemimpin dan pengikut ke tingkat motivasi dan etika yang lebih tinggi. Dengan kata lain, ideologi bertindak sebagai jangkar nilai yang membedakan kepemimpinan transformasional dari pendekatan karismatik yang hanya berfokus pada daya tarik pribadi. Konsekuensinya, kepemimpinan yang tidak dibangun di atas kesadaran ideologis berisiko kehilangan arah dalam menghadapi kompleksitas perubahan sosial dan organisasi. Oleh sebab itu, integrasi ideologi menjadi kebutuhan mendasar dalam kepemimpinan modern.

Kontribusi penting dari penelitian ini terletak pada penguatan wacana bahwa kepemimpinan transformasional bersifat kontekstual dan bernilai, bukan netral dan teknokratis. Selama ini, banyak teori kepemimpinan terjebak dalam pendekatan mekanistik yang mengabaikan latar budaya, nilai organisasi, dan kesiapan moral kolektif. Artikel ini memberikan dimensi baru

yang menegaskan bahwa pemimpin perlu memahami dinamika sosial dan ideologis organisasi sebagai prasyarat bagi efektivitas transformasi. Dalam konteks organisasi birokratis, misalnya, resistensi terhadap perubahan sering kali bersifat struktural, sehingga pendekatan transformasional harus disesuaikan dengan nilai lokal. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan perlu dikembangkan dalam kerangka yang adaptif dan berakar pada nilai-nilai komunitas.

Adapun faktor-faktor yang berperan dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional berbasis ideologi mencakup tingkat kematangan etis pemimpin, ketajaman visi kolektif, dan dukungan institusional terhadap transformasi nilai. Namun, perlu dicatat bahwa keterbatasan penelitian ini terletak pada sifatnya yang berbasis studi pustaka, sehingga belum menangkap dinamika empiris di lapangan. Untuk menjembatani kekosongan ini, disarankan dilakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan mixed-method, yang mengombinasikan kajian literatur dengan observasi dan wawancara lapangan. Dengan demikian, dapat dihasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif mengenai interaksi antara ideologi dan praktik kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks organisasi.

KESIMPULAN

Artikel ini secara komprehensif menguraikan peran sentral ideologi dalam kepemimpinan transformasional, menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar aktivitas teknis atau peran struktural, melainkan juga merupakan manifestasi dari nilai-nilai etis dan keyakinan moral yang mendalam. Kajian literatur menunjukkan bahwa efektivitas dimensi-dimensi transformasional—termasuk pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual—meningkat secara signifikan ketika dipadukan dengan kesadaran ideologis yang kuat pada pemimpin. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang sukses harus mampu menggerakkan perubahan tidak hanya secara fungsional, tetapi juga secara normatif dengan menanamkan nilai-nilai yang mendasari visi dan misi organisasi.

Dengan demikian, kesimpulan utama yang dapat diambil adalah bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada sinergi antara aspek teknis dan landasan ideologis yang kokoh. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai ideologis ke dalam praktik kepemimpinannya tidak hanya menciptakan perubahan yang efektif, tetapi juga membangun fondasi moral yang berkelanjutan bagi perkembangan organisasi dan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan tujuan artikel, yaitu memperkuat perspektif bahwa kepemimpinan harus berakar pada prinsip-prinsip moral dan ideologis guna mencapai dampak transformasi yang mendalam dan tahan lama (Burns, 1978; Bass & Avolio, 1994).

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para penulis jurnal "Ideologi Kepemimpinan Transformasional", yaitu Mohammad Halil Hakiki, Alfina, dan Ila, dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Tulisan ini telah memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang hubungan antara kesadaran ideologis pemimpin dan efektivitas kepemimpinan transformasional. Melalui kajian literatur yang mendalam dan reflektif, artikel ini menjadi sumber referensi yang sangat bermanfaat bagi pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di berbagai sektor, khususnya dalam konteks organisasi publik dan pendidikan di Indonesia. Semoga karya ini terus menjadi inspirasi dalam membentuk pemimpin yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki landasan nilai dan moral yang kokoh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., Chotib, M., Rahayu, N. W. I., Hosaini, H., & Samsudi, W. (2024). Kiai's transformative leadership in developing an organizational cult. **Jurnal Kepemimpinan Islam**, 10(2), 145–160.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. SAGE Publications.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. Harper & Row.
- Emeritus. (2024). **The evolving role of leaders in a dynamic world**. Retrieved from <https://emeritus.org/leadership2024>
- Fauzan, F. (2019). Kepemimpinan kharismatik versus kepemimpinan visioner. **Al'Adalah**, 22(1), 68–79.
- Korn Ferry. (2025). **Top 5 leadership trends of 2025**. Retrieved May 25, 2025, from <https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/leadership/top-5-leadership-trends-2025>
- Mustofa, A., Mauna, B., & Patoni, A. (2024). Dimensi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam. **Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam**, 6(1), 55–70.
- Swandari, F. (2003). Karakteristik kepemimpinan transformasional. **Neliti**. Retrieved from <https://www.neliti.com>
- Aan, E., & Triatna, C. (2005). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja. **Jurnal Administrasi Pendidikan**, 12(1), 23–34.
- Northouse, P. G. (2019). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). SAGE Publications.
- Yukl, G. (2013). **Leadership in organizations** (8th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). **Organizational behavior** (18th ed.). Pearson.
- Greenleaf, R. K. (2002). **Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness**. Paulist Press.
- Covey, S. R. (2004). **The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change**. Free Press.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. **Harvard Business Review**, 78(2), 78–90.