

## Analisis Kepemimpinan Transformasional pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Sungai Penuh

Vivi Herlina<sup>1\*</sup>, Enny Sestriyenti<sup>2</sup>, Fatma Ariani<sup>3</sup>

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh<sup>1</sup>, Jambi

AMIK Depati Parbo Kerinci<sup>2</sup>, Jambi

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang<sup>3</sup>, Sumatra Barat

\*Correspondence: vivisherlina124@gmail.com

### ABSTRAK

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional di Perguruan Tinggi yang berada di Kota Sungai Penuh. Artikel ini bersifat analisis deskriptif kualitatif berdasarkan pengamatan di lapangan. Salah satu elemen yang diamati termasuk juga memperhatikan penetapan calon pemimpin yang dilakukan oleh yayasan. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa telah terjalin sinergi antara pihak yayasan dan pihak kampus. Perguruan Tinggi di Kota Sungai Penuh telah menerapkan ketujuh unsur karakteristik kepemimpinan transformasional. Namun, dari empat elemen perilaku kepemimpinan transformasional terdapat sebagian yang belum terlaksana dengan baik, yaitu elemen idealized influence dan inspirational motivation.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Transformasional; *Idealized Influence*; *Individualized Consideration*; *Inspirational Motivation*; *Intellectual Stimulation*

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze the application of transformational leadership in private colleges in Kota Sungai Penuh. This study is a qualitative descriptive analysis based on observations in the field. One of the elements, including leader election is carried out by the foundation. The findings show that there has been a synergy between the foundations and the college. The college leaders in Kota Sungai Penuh has also applied the seven factors of transformational leadership characteristics. However, two elements of transformational leadership were not implemented well: idealized influence and inspirational motivation.*

**Keywords:** *Idealized Influence*; *Individualized Consideration*; *Inspirational Motivation*; *Intellectual Stimulation*; *Transformational leadership*

### PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sikap seorang pemimpin dalam menjalankan dan mengelola roda organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin tidak cukup hanya mengandalkan pengetahuan yang dimiliki untuk mengomando sebuah organisasi. Ada banyak faktor dan elemen yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin supaya dapat menahkodai sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah.

Ilmu mengenai kepemimpinan bisa dikatakan jarang diajarkan di pendidikan formal. Oleh karena itu, ilmu atau keterampilan mengenai kepemimpinan yang baik harus dimiliki seseorang dengan berbagai cara. Umumnya dengan mengikuti berbagai pelatihan nonformal, belajar secara otodidak melalui buku-buku ataupun mencontoh dari rekan-rekan pemimpin lainnya. Kempster (2009) mengatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin tidak cukup hanya mengandalkan pengalaman. Malahan, dikatakan pengembangan kepemimpinan juga perlu dilakukan secara formal. Bahkan Presiden Direktur BCA pernah mengatakan untuk kemajuan sebuah organisasi tidak cukup hanya dilakukan oleh pimpinan yang hebat saja, tapi perlu juga disertai dengan tim hebat (Ulya, 2020).

Beberapa penelitian mengenai gaya kepemimpinan cukup banyak telah dilakukan, di antaranya oleh Marlina (2013), Ali *et al.* (2015), dan Gusman (2014). Ketiga penelitian tersebut meneliti tentang gaya kepemimpinan di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan yang dimaksud masih bersifat umum serta tidak menjelaskan apakah berupa gaya kepemimpinan transformasional atau lainnya. Penelitian lainnya mengenai gaya kepemimpinan oleh Yuhanis (2017), Umma (2018), dan Yuniarti & Suprianto (2014). Ketiga penelitian tersebut berfokus pada gaya kepemimpinan pada badan usaha, hanya saja

masih menggunakan gaya kepemimpinan yang bersifat umum dan tidak menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan apakah berupa transformasional atau lainnya.

Walau demikian penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional juga telah banyak dilakukan, diantaranya Kaihatu & Rini (2007) yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan pada guru-guru SMA di Kota Surabaya. Awaru & Ernawati (2015) juga meneliti hal yang sama untuk guru SMA di Kab. Sinjai. Hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan kepuasan maupun kinerja kerja para guru. Selanjutnya penelitian oleh Tondok & Andarika (2004) mendapatkan hasil adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Penelitian ini juga menggabungkan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sekaligus yang menunjukkan kedua bentuk kepemimpinan tersebut juga mempengaruhi kepuasan kerja bawahan. Sedangkan penelitian oleh Supriyanto & Troena (2012) meneliti bagaimana variabel kecerdasan emosional dan juga kecerdasan spritual bisa mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepemimpinan transformasional seseorang. Penelitian selanjutnya oleh Mondiani (2012) yang meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan juga kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian Tucunan *et al* (2014) yang menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai sebuah variabel bebasnya sedangkan variabel terikatnya ada dua, yaitu motivasi dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedua variabel terikat tersebut. Sedangkan Sartika (2014) meneliti apakah kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan keinginan keluar seorang karyawan dari sebuah organisasi. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan keluar seorang karyawan dari organisasinya.

Mencermati penelitian terdahulu yang telah dijelaskan. Sejauh ini berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, belum terdapatnya penelitian yang khusus membicarakan kepemimpinan transformasional di lingkup perguruan tinggi serta keterkaitannya dengan pihak yayasan.

Di Kota Sungai Penuh terdapat beberapa perguruan tinggi, baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta. Perguruan Tinggi Swasta tidak terlepas dari melakukan peralihan kepemimpinan. Sukses kepemimpinan ini seharusnya dapat dimanfaatkan oleh pihak yayasan untuk mempersiapkan pemimpin yang memiliki karakter kepemimpinan transformasional. Walaupun pergantian pemimpin dalam sebuah organisasi adalah hal yang lumrah dilakukan, tapi sebagai pemimpin yang baru dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik dari pemimpin sebelumnya. Harapan akan kinerja yang lebih baik ini diharapkan oleh berbagai pihak, tidak hanya dosen dan pegawai akademik saja, melainkan juga oleh mahasiswa dan yayasan.

Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis bagaimana peran yayasan dalam menetapkan calon pemimpin di Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di Kota Sungai Penuh. Sekaligus mencermati bagaimana hubungan antara pihak yayasan dan pihak kampus. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti mengangkat topik yang berjudul Analisis Kepemimpinan Transformasional pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Sungai Penuh.

Adapun tujuan dari penulisan artikel ini adalah: (1) untuk mengetahui peran yayasan dalam menetapkan calon pemimpin yang transformasional; (2) untuk mengetahui apakah Perguruan Tinggi Swasta di Kota Sungai Penuh sudah menerapkan kepemimpinan transformasional; (3) untuk mengetahui elemen-elemen kepemimpinan transformasional apa saja yang telah diterapkan di Perguruan Tinggi Swasta dalam Kota Sungai Penuh.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Konsep dan Model Kepemimpinan***

Sagala (2018) menyebutkan kepemimpinan merupakan inti dari sebuah manajemen. Senada dengan hal tersebut Yukl (2012) menjelaskan bahwa inti dari kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah untuk mempengaruhi dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu bentuk kelemahan sebuah organisasi adalah kurangnya kegiatan untuk melakukan pengembangan kepemimpinan termasuk pula dalam mempersiapkan proses pergantian pemimpin sewaktu terjadi

suksesi (Groves, 2007). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Groves tersebut menekankan pentingnya proses pengembangan dan pembentukan kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Bentuk proses pengembangan yang menjadi *best practice* adalah adanya *feedback* dari semua pihak, *coaching*, *mentoring*, pembangunan jejaring, penugasan kerja, dan belajar sambil praktek. Hal-hal tersebut perlu dilakukan baik oleh organisasi besar maupun kecil. Dengan mempersiapkan calon pemimpin masa depan, tatkala proses suksesi terjadi sebuah organisasi telah siap untuk menghadapinya.

Konsep dan model kepemimpinan sampai saat ini terus menjadi perdebatan baik oleh para akademisi maupun oleh praktisi. Bernard Morris Bass pada tahun 1985 mengemukakan konsep tentang kepemimpinan transformasional (Milner and Joyce, 2005; Piccolo *et al.*, 2010) sebelumnya telah muncul berbagai model-model kepemimpinan. Model kepemimpinan transformasional oleh Bass ini awalnya menggunakan ide dari James MacGregor Burns pada tahun 1978. Burns menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang *transforming* harus mampu menanamkan semangat pada pengikutnya dengan nilai moral, seperti: *equality* (persamaan), *liberty* (kemerdekaan), *justice* (keadilan), *humanity* (kemanusiaan), dan nilai-nilai perdamaian (Darto, 2013).

Hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya melahirkan tiga model kepemimpinan yang berbeda, terutama sekali dalam hal strategi untuk mempengaruhi orang lain. Ketiga model tersebut, diidentifikasi sebagai kepemimpinan yang karismatik, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan yang karismatik mampu untuk menumbuhkan rasa kagum seseorang terhadap dirinya. Melalui karisma tersebut dapat menimbulkan kepatuhan dari orang lain. Selanjutnya kepemimpinan transaksional menerapkan sistem *judgement* dalam mempengaruhi. Dan yang terakhir kepemimpinan transformasional membentuk internalisasi nilai dalam diri seseorang sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri seseorang untuk ikut memajukan organisasinya sehingga terbentuk hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya (Komsiyah, 2016; Sagala, 2018).

### ***Kepemimpinan Transformasional***

Bass dalam bukunya *Transformational Leadership* menguraikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk berbuat lebih bagi organisasinya. Kepemimpinan transformasional lebih dari kepemimpinan karismatik yang dicetuskan oleh Max Weber. Walau demikian, kepemimpinan transformasional tetaplah kepemimpinan yang memiliki karisma (Bass and Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional memiliki empat elemen perilaku, yaitu:

1. *Idealized Influence*, yang berarti pemimpin merupakan role model bagi pengikutnya. Pemimpin tersebut menunjukkan sikap dan moral yang positif dalam berperilaku, perhatian dan juga memiliki sikap altruisme.
2. *Individualized Consideration*, merupakan sikap seorang pemimpin yang menaruh perhatian pada pengikutnya, sekaligus membangun hubungan yang positif dan mampu mengenali kebutuhan para pengikutnya.
3. *Inspirational Motivation*, adalah bentuk kepemimpinan yang dapat memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk bergerak aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi tanpa adanya keterpaksaan.
4. *Intellectual Stimulation*, adalah sikap kepemimpinan yang mau mendorong pengikutnya untuk kreatif dan inovatif dalam memecahkan sebuah masalah.

Keempat faktor di atas digunakan untuk mempengaruhi pengikut kepemimpinan transformasional yang hasil akhirnya berupa kinerja yang lebih tinggi dari yang diharapkan. (Mujiasih and Ratnaningsih, 2012; Yukl, 2012; Sartika, 2014; Awaru and Ernawati, 2015). Berdasarkan penjelasan di atas pula dapat ditarik benang merah bahwa dengan kepemimpinan transformasional maka seorang pemimpin akan dihargai oleh bawahannya sekaligus mereka akan loyal. Melalui tipe kepemimpinan transformasional ini pula yang akan menginspirasi pengikutnya supaya mau mengutamakan kepentingan bersama.

Sebuah penelitian menarik yang dilakukan oleh Rahman, *et al.* (2018), mengenai gaya kepemimpinan seorang wanita dan terlebih lagi penerapannya di Indonesia. Hal ini dikarenakan ketika kita membicarakan wanita, mau tidak mau kita membahas perbedaan *gender* yang terjadi dalam sikap kepemimpinannya. Walau demikian hasil penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa tidak

ada perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan manajerial baik oleh pria maupun wanita. Hal ini bukan berarti kepemimpinan seorang wanita lebih feminim daripada pria. Dengan demikian tidak ada bias *gender* baik seorang wanita maupun pria yang memimpin sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang dilakukan oleh wanita juga bisa membangun kepemimpinan yang transformasional. Hal yang sama juga diutarakan oleh Bass & Riggio (2006) yang mengatakan bahwa wanita juga menunjukkan kemampuan yang lebih besar pada posisi kepemimpinan.

Bahkan hasil penelitian oleh Wazirman, *et al* (2020) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh karena itu, mau tidak mau kepemimpinan yang transformasional diperlukan dalam organisasi apapun.

### ***Penerapan Kepemimpinan Transformasional***

Penerapan kepemimpinan transformasional telah dilakukan dari berbagai bidang. Beberapa bidang tersebut baik dari bidang kesehatan, dunia pariwisata, dan dunia pendidikan (Wylie and Gallagher, 2009; Rosnani, 2012; Hristov and Ramkissoon, 2016; Komsiyah, 2016).

Dalam dunia kesehatan Wylie & Gallagher (2009) menjelaskan pentingnya kepemimpinan transformasional yang mutlak perlu diterapkan di organisasi kesehatan. Hal ini dikarenakan dengan kepemimpinan transformasional tersebut lebih menekankan pada keterikatan emosional dalam berhubungan dengan orang lain. Lebih lanjut Wylie & Gallagher menjabarkan beberapa sikap yang dimiliki kepemimpinan transformasional, diantaranya karisma, intelektual yang tinggi, kemampuan menginspirasi, memiliki visi, dan mempunyai standar etika dan moral. Dengan tipe kepemimpinan yang menginspirasi sekaligus mampu memotivasi ini yang mendukung baiknya pelayanan publik sebuah organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan yang transformasional melalui tindakannya mencoba untuk mengubah pelayan publik menjadi lebih baik (Milner and Joyce, 2005).

Penerapan kepemimpinan transformasional di bidang pariwisata juga telah memberikan hasil yang baik dibandingkan pengelolaan dengan sistem kepemimpinan tradisional yang *top-down*. Terutama dalam membangun sistem *Destination Management Organisation* (DMO) untuk meningkatkan potensi wisata sebuah wilayah yang dikelola secara komprehensif. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan DMO maka sistem kepemimpinan yang mengandalkan kekuasaan beralih menuju sistem kepemimpinan secara kolektif. Kesuksesan kepemimpinan model ini diteliti pada destinasi wisata di Inggris (Hristov and Ramkissoon, 2016).

Dalam dunia pendidikan, kepiawaian seorang pemimpin mutlak diperlukan. Hal ini dikarenakan ada banyak komponen yang perlu ditangani dari sebuah organisasi pendidikan. Dengan kepemimpinan transformasional dalam organisasi pendidikan, seseorang tidak hanya berorientasi untuk masa sekarang saja, melainkan juga memiliki wawasan ke depan. Apalagi dalam dunia pendidikan yang terus-menerus mengalami perubahan. Terdapat tujuh elemen dalam kepemimpinan transformasional, diantaranya (1) pernyataan visi, (2) visi harus meyakinkan dan bisa untuk dicapai, (3) bertindak secara optimis untuk mencapai misi, (4) mampu memotivasi bawahan, (5) membangun nilai positif, (6) berperilaku sebagai model, dan (7) mampu mendelegasikan (Komsiyah, 2016).

Sebagai contoh penerapan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan yang pernah diteliti adalah di Universitas Tanjungpura Pontianak menunjukkan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen bahkan disarankan untuk dikembangkan hingga level jurusan (Rosnani, 2012). Penelitian lainnya dilakukan di Universitas Mercu Buana yang menggunakan metode *path analysis*, dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi tersebut. Hal ini terlihat dari pengaruh yang diperoleh dari pengaruh langsung dengan nilai yang lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsungnya (Paijan and Ali, 2017).

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan model penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif salah satu bentuk pendekatan yang dilakukan ialah bersifat penyelidikan. Dalam hal ini, topik atau subyek penelitian yang diteliti belum banyak ditulis sehingga peneliti harus mendengarkan informasi dan membuat gambaran berdasarkan keterangan informan dan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan ini dilakukan supaya bisa memahami secara lebih luas mengenai penerapan kepemimpinan transformasional pada objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan menggunakan studi kasus, yakni sebuah pendekatan penelitian dengan mempelajari sebuah kasus tanpa adanya intervensi dari pihak manapun (Salim, 2001). Hal ini dilakukan karena dalam meneliti sebuah fenomena yang dibatasi pada suatu tempat atau daerah tertentu yang dilakukan agar dapat memahami secara lebih mendalam kasus tersebut.

Penelitian ini menggunakan objek analisis Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kota Sungai Penuh. Perguruan Tinggi Swasta sebagai sebuah lembaga atau organisasi pendidikan di Kota Sungai Penuh yang memiliki banyak elemen untuk dikelola bukan sekedar urusan akademis. Melainkan juga pengelolaan keuangan, manajemen penelitian, peningkatan kapasitas dosen, mutu keluaran mahasiswa yang baik, termasuk pula pelaksanaan pengabdian masyarakat. Bisa dikatakan manajemen yang harus dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta cukup kompleks. Hal ini tentu saja, mau tidak mau menuntut sikap dan gaya kepemimpinan yang mampu menguasai banyak hal sekaligus. Sebagai sebuah Perguruan Tinggi Swasta, tidak bisa bekerja sendiri. Pihak kampus harus saling bersinergi dengan pihak Yayasan.

Menurut Sugiyono (2011), teknik pengumpulan data yang bisa digunakan dalam penelitian deskriptif ataupun kualitatif adalah wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan sekunder. Data primer data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian yaitu staf humas dan protokol. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan keadaan demografi terutama data objek penelitian.

Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian pustaka sebagai bentuk perbandingan antara kondisi yang terjadi dengan teori maupun penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis dan pengamatan di lapangan tentang kepemimpinan transformasional di beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Kota Sungai Penuh yang telah melakukan suksesi pemimpin. Proses dan sistem pemilihan pimpinan yang baru tersebut telah ditetapkan dalam statuta. Kelemahan yang terjadi di mana setiap calon pemimpin tidak dibekali atau dipersiapkan terlebih dahulu secara khusus untuk menjadi pemimpin di masa mendatang karena tidak adanya pelatihan maupun pendampingan bagi calon pimpinan yang ada. Walau demikian, setiap calon pemimpin tetap melakukan proses diseminasi visi mereka sebelum pemilihan dilakukan. Proses sosialisasi visi para calon pimpinan tersebut telah ditetapkan, sekaligus diikuti oleh pihak yayasan. Karena melalui cara inilah pihak yayasan dapat menyaring para bakal calon pimpinan Perguruan Tinggi tersebut.

Salah satu syarat lainnya yang ditentukan oleh yayasan adalah para bakal calon pemimpin, haruslah orang yang pernah memegang jabatan tertentu. Hal ini bertujuan supaya siapapun yang menjabat dan terpilih nantinya setidaknya pernah memiliki pengalaman dalam hal kepemimpinan. Dari kedua poin tersebut, terlihat pihak yayasan dapat membangun sinergi dengan pihak akademik di Perguruan Tinggi Swasta untuk menetapkan calon pemimpin yang transformasional. Hal ini menunjukkan pihak yayasan telah menjalankan prinsip yang ditetapkan oleh Groves (2007).

Dari segi kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan yang terpilih telah menunjukkan adanya sistem kepemimpinan transformasional di Perguruan Tinggi Swasta dan telah berjalan dengan cukup baik. Walaupun tidak semua elemen dapat terpenuhi.

Proses kepemimpinan yang berjalan saat ini telah dapat memenuhi semua unsur kepemimpinan transformasional yang diuraikan Komsiyah (2016). Mulai dari menyatakan visi hingga kemampuan untuk mendelegasikan tugasnya. Walaupun masih terdapat kekurangan dalam menerapkan elemen perilaku kepemimpinan transformasional yang ditetapkan Bass. Salah satunya, *idealized influence* belum begitu maksimalnya penerapan *role model*. Sederhananya apabila seorang pemimpin yang sering datang terlambat tentunya akan diikuti oleh bawahan yang ikut-ikutan menjadi tidak disiplin. Berkebalikan dengan sebelumnya, untuk elemen *individualized consideration* telah dilakukan dengan baik, pimpinan Perguruan Tinggi yang bersedia untuk memperhatikan bawahannya, misalnya dengan mengunjungi acara pernikahan atau menjenguk anggota keluarga dosen yang sakit.

Pada poin ketiga *inspirational motivation*, masih berhubungan dengan sikap yang kurang disiplin namun meminta karyawan maupun dosen untuk berperilaku disiplin, tentunya bukan hal yang mudah. Karyawan maupun dosen akan disiplin lebih dikarenakan rasa keterpaksaan bukan karena prakarsa pribadi. Sedangkan elemen keempat, yaitu *intellectual stimulation* dapat ditunjukkan dengan baik karena di Perguruan Tinggi dianjurkan dosen untuk menulis karya ilmiah dan juga menulis

modul atau buku sebagai upaya kreatif. Hal ini sesuai pula dengan hasil penelitian Paijan & Ali (2017) dan Wazirman (2020) yang menjelaskan bahwa sikap kepemimpinan transformasional di organisasi apapun, termasuk pula dari pimpinan perguruan tinggi akan mempengaruhi pula kinerja dosen dan karyawan yang ada. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil Sartika (2014) bahwa sikap kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar seorang karyawan dari organisasinya. Hal ini juga terjadi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Sungai Penuh, dengan tidak adanya dosen maupun bagian akademik yang keluar atau mengajukan pindah kerja ke tempat lainnya.

## SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional mensyaratkan kepemimpinan yang memiliki visi. Dari berbagai konsep kepemimpinan yang ada; kepemimpinan transformasional sampai saat ini disepakati oleh berbagai kalangan baik praktisi maupun akademisi sebagai model kepemimpinan yang unggul terutama sekali dalam menjabarkan karakter pemimpin. Penerapan kepemimpinan transformasional telah diterapkan juga pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Sungai Penuh. Hal ini dapat diketahui melalui adanya jalinan sinergi antara pihak yayasan dan juga pihak kampus; terutama peran yayasan dalam menetapkan calon ketua sebelum berlangsungnya pemilihan. Pimpinan yang terpilih juga telah menunjukkan karakter kepemimpinan transformasional dari ketujuh unsur kepemimpinan. Namun, untuk elemen perilaku kepemimpinan transformasional masih terdapat sebagian yang belum terlaksana dengan baik, yaitu elemen *idealized influence* dan *inspirational motivation*.

Sebagai implikasi dari penelitian ini, peneliti menyarankan bagi Perguruan Tinggi Swasta baik yang berada di Kota Sungai Penuh maupun daerah lainnya untuk dapat menerapkan kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan di tengah persaingan global yang berubah dengan cepat menuntut sosok pemimpin yang mampu berubah dan adaptif dengan cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. N. M., Harun, C. Z. and AR, D. (2015) 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan', *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), pp. 116–127. Available at: <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2566>.
- Awaru, O. T. and Ernawati (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sinjai', *Jurnal Ad'ministrare*, 2(1), pp. 27–35. doi: 10.26858/ja.v2i1.1233.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006) *Transformational Leadership*. 2nd edn. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Darto, M. (2013) 'Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Perubahan Organisasi di Lembaga Administrasi Negara', *Jurnal Borneo Administrator*, 9(3), pp. 239–264. doi: 10.24258/jba.v9i3.122.
- Groves, K. S. (2007) 'Integrating Leadership Development and Succession Planning Best Practices', *Journal of Management Development*, 26(3), pp. 239–260. doi: 10.1108/02621710710732146.
- Gusman, H. E. (2014) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam', *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), pp. 293–301. doi: 10.24036/bmp.v2i1.3764.
- Hristov, D. and Ramkissoon, H. (2016) 'Leadership in Destination Management Organisations', *Annals of Tourism Research*, 61, pp. 230–234. doi: 10.1016/j.annals.2016.08.005.
- Kaihatu, T. S. and Rini, W. A. (2007) 'Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), pp. 49–61. Available at: <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16635/16627>.
- Kempster, S. (2009) *How Managers Have Learnt to Lead*. Great Britain: Palgrave Macmillan. doi: 10.1108/hrmid.2010.04418bae.003.
- Komsiyah, I. (2016) 'Kepemimpinan Transformatif Perkembangan dan Implementasinya pada Lembaga Pendidikan', *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), pp. 293–316. doi: 10.21274/taalum.2016.4.2.293-316.
- Marlina, N. (2013) 'Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah

- Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Kabupaten Sijunjung', *Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), pp. 125–132. doi: 10.24036/bmp.v1i1.2689.
- Milner, E. and Joyce, P. (2005) *Lessons in Leadership*. New York: Routledge.
- Mondiani, T. (2012) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) UPJ Semarang', *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1(1), pp. 46–54. doi: 10.14710/jab.v1i1.4317.
- Mujiasih, E. and Ratnaningsih, I. Z. (2012) 'Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi', in *Seminar Nasional Unisbank*, pp. 1–20.
- Paijan, P. and Ali, H. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta', *Jurnal Ekonomi*, 21(3), pp. 343–359. doi: 10.24912/je.v21i3.23.
- Piccolo, R. F. et al. (2010) 'The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics', *Journal of Organizational Behavior*, 31, pp. 259–278. doi: 10.1002/job.627.
- Rahman, K. A. et al. (2018) 'Women ' s Leadership Styles: Indonesian Context', *Journal of Islamic Education*, 23(2), pp. 212–223. doi: 10.19109/tjie.v23i2.2824.
- Rosnani, T. (2012) 'Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjung Pura Pontianak', *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), pp. 1–28. doi: 10.26418/jebik.v3i1.9886.
- Sagala, S. (2018) *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. 1st edn. Jakarta: Prenada Media.
- Salim, A. (2001) *Teori & Paradigma Penelitian Sosial: Buku Sumber Untuk Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sartika, D. (2014) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya)', *Journal of Economic Education*, 3(2).
- Sugiyono (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S. and Troena, E. A. (2012) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(10), pp. 693–709. doi: 10.26740/bisma.v6n1.p11-18.
- Tondok, M. S. and Andarika, R. (2004) 'Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan', *Psyche*, 1(1), pp. 35–49.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G. and Riana, I. G. (2014) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), pp. 533–550.
- Ulya, F. N. (2020) *Bos BCA: Kepemimpinan Tak Cukup Hanya Diisi Orang Hebat*, *Kompas.com*. Available at: <https://money.kompas.com/read/2020/06/17/190700126/bos-bca-kepemimpinan-tak-cukup-hanya-diisi-orang-hebat-tetapi> (Accessed: 19 October 2020).
- Umma, R. (2018) 'Pengaruh Persepsi Anggota Tentang Kualitas Pelayanan dan Gaya Kepemimpinan Pengurus Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Mahligai Sejahtera Kabupaten Muaro Jambi', pp. 1–15.
- Wazirman, W. et al. (2020) 'The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior, Civil Servants Characters, and Planning Quality of Government Performance', *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(3), pp. 628–634. doi: 10.5373/JARDCS/V12I3/20201410.
- Wylie, D. A. and Gallagher, H. L. (2009) 'A Transformational Leadership Behaviors in Allied Health Professions', *Journal of Allied Health*, 38(2), pp. 65–73.
- Yuhanis (2017) *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Sarolangun*. Universitas Jambi.
- Yukl, G. (2012) 'Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention', *Academy of Management Perspectives*, 26(4), pp. 66–85. doi: 10.5465/amp.2012.0088.
- Yuniarti, D. and Suprianto, E. (2014) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X', *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(1), pp. 11–19. Available at: <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>.