

**INTERNATIONAL JOURNAL OF LAW,
GOVERNMENT AND COMMUNICATION
(IJLGC)**www.ijlgc.com**TEORI KEPIMPINAN TRANSFORMASI MENURUT
PERSPEKTIF ISLAM: SATU ANALISIS*****TRANSFORMATION LEADERSHIP THEORY ACCORDING TO ISLAMIC
PERSPECTIVE: AN ANALYSIS***

Saifulazry Mokhtar^{1*}, Kasoma Thia^{2*}, Romzi Ationg^{3*}, Mohd Khairi Lebai Ahmad⁴, Abd Hakim Mohad⁵, Sabariah Abd Rahim⁶

¹ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: saifulazry.mokhtar@ums.edu.my

² SMK Tebobon, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

Email: kasomathia1977@gmail.com

³ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: mrationg@ums.edu.my

⁴ Kolej Tingkatan Enam Kota Kinabalu, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia

Email: g-09243566@moe-dl.edu.my

⁵ Pusat Pengajian Teras, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia

Email: abdhakim@usim.edu.my

⁶ Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia

Email: sab@ums.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:**Article history:**

Received date: 15.03.2023

Revised date: 10.04.2023

Accepted date: 31.05.2023

Published date: 06.06.2023

To cite this document:

Mokhtar, S., Thia, K., Ationg, R., Ahmad, M. K. L., Mohad, A. H., & Rahim, S. A. (2023). Teori Kepimpinan Transformasi Menurut Perspektif Islam: Satu Analisis. *International Journal of Law, Government and Communication*, 8 (32), 276-291.

Abstrak:

Teori kepimpinan transformasi Burn 1978, Bass 1985, Leithwood 1994 dan Slocum dan Hellriegel 2007 seringkali dijadikan sebagai indikator kepada seseorang pemimpin khususnya dalam landskap kepimpinan organisasi. Kepemimpinan transformasi dilihat sebagai sangat sesuai bagi menggantikan amalan kepimpinan transaksi kerana ia dapat mengubah struktur organisasi mereka dari sistem kawalan berpusat, amalan kuasa hierarki yang mutlak, perbezaan status yang ketara di antara tahap-tahap autoriti serta proses membuat keputusan yang bersifat 'top-down' di mana pemimpin mempunyai kuasa mutlak membuat keputusan tanpa penglibatan subordinat. Kekerapan implementasinya dalam kepimpinan organisasi menarik minat pengkaji untuk melihat apakah teori kepimpinan transformasi ini selaras dengan tuntutan syarak? Justeru, kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk melihat teori kepimpinan transformasi menurut perspektif Islam sama ada ia bertepatan dengan kehendak syarak ataupun sebaliknya. Kajian ini menggunakan kaedah analisis dokumen di mana pengkaji merujuk kepada kajian literatur berkaitan dengan kepimpinan transformasi serta melihatnya menurut perspektif Islam dengan bertunjangkan kepada sumber rujukan utama dalam Islam iaitu al-

DOI: 10.35631/IJLGC.832022.

This work is licensed under [CC BY 4.0](#)

Quran dan al-Sunnah. Hasil dapatan kajian menunjukkan teori kepimpinan transformasi seperti pertimbangan individu, kepimpinan berkarisma, motivasi berinspirasi dan rangsangan intelektual adalah bertepatan dengan kehendak Islam. Walau bagaimanapun, pemahaman dan penekanan teori kepimpinan ini tidaklah dikaitkan sepenuhnya dengan nilai-nilai keagamaan malah ia disandarkan kepada pengalaman dan buah fikiran pencipta asal teori kepimpinan tersebut. Kajian ini mengharapkan agar pengaplikasian teori kepimpinan transformasi perlulah disulami dengan kehendak syarak agar corak pentadbiran seseorang pemimpin itu mendapat keberkatan dan kerahmatan di dunia dan akhirat.

Kata Kunci:

Kepimpinan, Kepimpinan Transformasi, Perspektif Islam, Teori Kepimpinan.

Abstract:

The transformational leadership theories of Burn 1978, Bass 1985, Leithwood 1994 and Slocum and Hellriegel 2007 are often used as indicators for a leader especially in the organizational leadership landscape. Transformational leadership is seen as ideal for replacing transactional leadership practices as it can transform their organizational structure from centralized control systems, absolute hierarchy power practices, significant status differences between the levels of authority as well as decision-making processes that are top-down ' where the leader has the absolute power to make decisions without subordinate involvement. The frequency of its implementation in the leadership of the organization attracts researchers to see if the theory of transformational leadership is in line with the demands of syarak? Hence, this study is carried out to look at the theory of transformational leadership according to the Islamic perspective whether it coincides with the requirements of syarak or otherwise. This study uses a document analysis method where the researcher refers to the study of literature related to transformational leadership as well as looking at it according to the Islamic perspective by focusing on the main source of reference in Islam which is the Quran and al-Sunnah. The findings showed that the theory of transformational leadership such as individual consideration, charismatic leadership, inspirational motivation, and intellectual stimulation are in line with the will of Islam. However, the understanding and emphasis of this leadership theory is not fully linked to religious values but is based on the experience and thoughts of the original creator of the theory of leadership. This study hopes that the application of the theory of transformational leadership should be embroidered with the requirements of syarak so that the administrative pattern of a leader will receive blessings and blessings in this world and the hereafter.

Keywords:

Leadership, Transformational Leadership, Islamic Perspective, Leadership Theory

Pendahuluan

Apabila disingkap tirai sejarah, konsep kepemimpinan transformasi ini pada mulanya telah diperkenalkan oleh Burns pada tahun 1978. Kemudian, teori kepimpinan ini diperhalusi lagi oleh Bass pada tahun 1985. Kepemimpinan transformasi ini berkonsepkan kepada perubahan iaitu membuat sesuatu perubahan dari suatu keadaan kepada keadaan yang lebih baik dan positif. Dalam kepemimpinan transformasi, para pemimpin mempunyai sifat-sifat karismatik,

keupayaan membangkitkan inspirasi, kebolehan merangsang intelektual dan bersifat bertimbang rasa secara individu. Kepemimpinan merupakan suatu agenda penting dalam membina kekuatan organisasi terutama dalam memimpin sesebuah organisasi menuju ke arah mencapai matlamat yang ingin dikecapi. Secara realitinya, istilah kepemimpinan membawa pelbagai pengertian dan definisi kerana ia bergantung kepada kesesuaian dan keperluannya serta mereka yang mendefinisikannya. Walaupun kepemimpinan adalah sesuatu yang kompleks untuk ditakrifkan namun ia membawa kepada suatu persamaan dari segi kandungannya iaitu sebagai suatu proses, pengaruh, kerja sepasukan serta menentukan sesuatu matlamat. Ini menunjukkan bahawa kepemimpinan itu adalah suatu proses di mana seseorang pemimpin itu mempengaruhi orang lain bagi mencapai matlamat bersama.

Kepemimpinan transformasi mampu mencetus perubahan sikap dan pemikiran seseorang itu dengan mendalam terhadap tanggungjawabnya. Perubahan tersebut bertitik tolak dari kesedaran yang diwujudkan oleh pemimpin terhadap organisasinya dan bukannya kerana ganjaran, ancaman dan sebagainya. Kepemimpinan transformasi berorientasikan tumpuan kepada membina matlamat untuk dikongsi bersama, meningkatkan komunikasi kerja serta membuat keputusan secara kolaboratif. Keperluan terhadap pengamalan dan adaptasi gaya kepemimpinan yang selari dengan keperluan dan perubahan semasa amat perlu memandangkan kepada faktor kecemerlangan organisasi adalah berkait rapat dengan keberkesanan kepemimpinan. Manakala menurut Leithwood (1992) pula, organisasi yang melalui perubahan amalan kepemimpinan daripada transaksi kepada transformasi berubah bukan hanya kerana aspek-aspek di atas tetapi mereka berubah kerana amalan kepemimpinan transformasi yang mampu membawa mereka kepada peningkatan produktiviti yang lebih baik dalam organisasi.

Perubahan yang perlu di bawa oleh kepemimpinan transformasi seharusnya tidak hanya menumpu kepada aspek-aspek yang bersifat teknikal seperti menyenarai tugas dan tanggungjawab yang perlu mereka laksanakan agar mencapai aras tertentu. Ia sepatutnya menumpukan kepada perubahan sikap dan pemikiran yang lahir dari kesedaran dan kebijaksanaan yang dijana melalui pembangunan intelek dan teladan yang menjadi inspirasi mereka untuk berubah atau bekerjasama dalam melaksanakan sesuatu perubahan. Menurut Hoy dan Miskel (2005), kepemimpinan transformasi adalah berpaksikan kepada sumbernya iaitu nilai peribadi dan kepercayaan seseorang pemimpin itu terhadap perkongsian kepemimpinan itu sendiri yang akhirnya dia boleh melahirkan seorang pemimpin dalam kalangan pengikut. Hal ini menunjukkan bahawa seorang pemimpin transformasi itu merupakan agen perubahan yang akan menggerakkan perubahan pada organisasinya secara khususnya.

Terdapat juga para sarjana yang mengaitkan hubungan kepimpinan dengan konsep pengaruh yang di bawa oleh seseorang pemimpin. Menurut Hollander (1978) pula mendefinisikan kepemimpinan sebagai satu proses pengaruh mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut. Walaupun pemimpin mempunyai kuasa mutlak tetapi kekuatan pengaruh lebih bergantung kepada pemujukan daripada paksaan. Proses kepemimpinan selalunya melihatkan pertalian pengaruh yang bersifat dua arah dan tujuan utama ialah untuk mencapai matlamat bersama. Bagi pandangan Hersey dan Blanchard (1982) pula menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kumpulan dalam usaha mencapai matlamat dalam sesuatu tindakan. Secara kelazimannya, kepimpinan ini melibatkan suatu proses mempengaruhi orang lain di dalam sesuatu organisasi dengan membina hubungan yang baik,

menggerak aktiviti dan memandu subordinat ke arah mencapai matlamat organisasi (Yulk, 2002).

Menurut Hallinger (2001), kepemimpinan transformasi selalunya diertikan sebagai kepemimpinan yang dikongsi bersama dengan ahli-ahli lain. Hoy dan Miskel (2005) berpendapat bahawa kepemimpinan adalah suatu proses sosial yang merangkumi elemen rasional dan emosi. Kepemimpinan juga menurut mereka adalah suatu proses yang dikongsi oleh organisasi dan bukan milik seseorang pemimpin itu sahaja. Manakala perkataan '*transform*' pula bermaksud 'mengubah sifat-sifat sesuatu'. Ini bermaksud, seorang pemimpin transformasi itu mampu mengubah sifat-sifat negatif dalam kalangan subordinat yang dipimpinya menjadi sifat-sifat yang positif. Falsafah di sebalik teori ini ialah dengan mengubah sifat dan cara berfikir individu yang dipimpin, akan menghasilkan perubahan kepada budaya organisasi yang dipimpin. Perubahan yang berlaku menerusi teori ini mampu melahirkan pimpinan yang berjiwa besar serta bertanggungjawab di atas amanah yang diberikan kepadanya.

Dari perspektif Islam, kepemimpinan adalah berteraskan konsep khalifah iaitu setiap manusia adalah pemimpin yang bertanggungjawab memimpin dirinya, keluarga dan ahli-ahli di bawahnya. Ini berdasarkan kepada satu hadis baginda yang bermaksud "*Kamu sekalian adalah pemimpin dan kamu akan ditanya tentang rakyat yang dipimpinmu*" (Riwayat Bukhari Muslim 1528). Oleh yang demikian, tugas utama pemimpin menurut Islam bukanlah untuk mempengaruhi (*to influence*) para pengikutnya sebagaimana diterangkan oleh banyak pengarang Barat, tetapi untuk menegakkan ummah dan melaksanakan sistem kehidupan kerana Allah menurut nilai-nilai Islam (Ismail, 1991). Menurut Mahmood (1993) pula melihat kepemimpinan sebagai suatu bentuk tingkah laku pemimpin bagi mencari penyelesaian masalah dan bagi mencari jalan untuk melaksanakan sesuatu tugas yang bertujuan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi itu. Pandangan Yusof (2005) pula mendefinisikan kepemimpinan transformasi sebagai kepemimpinan yang memberikan perhatian dan tumpuan kepada pembangunan keperluan individu. Beliau juga menggariskan bahawa kepemimpinan transformasi ini bukan hanya mempunyai kebolehan membangunkan minat pekerja tetapi minat yang dibangunkan melampaui minat peribadi pekerja itu sendiri.

Apabila merujuk kepada teori-teori kepemimpinan di Malaysia, pengkaji dapati terdapat pelbagai bentuk dan corak kepemimpinan yang telah dilaksanakan oleh setiap pentadbir dalam organisasi mengikut keinginan dan kehendak mereka sendiri. Dapatan tinjauan terdahulu juga turut menemui pelbagai bentuk teori kepemimpinan yang dilaksanakan dan diamalkan oleh pentadbir organisasi di Malaysia. Di antara teori-teori yang diamalkan oleh pentadbir dalam kepemimpinan organisasi di Malaysia adalah seperti teori kepemimpinan transaksi, teori kepemimpinan transformasi, teori kepemimpinan pengajaran, teori kepemimpinan situasi, teori kepemimpinan kredibiliti dan teori kepemimpinan karismatik. Secara keseluruhannya, kepemimpinan di Malaysia adalah lebih bersifat terbuka mengikut kepemimpinan yang dibawa oleh pihak pentadbir organisasi. Pemilihan dan penggunaan teori kepemimpinan tersebut bukanlah secara relatif sahaja bahkan ia dilaksanakan secara gabungjaln antara teori-teori kepemimpinan yang ada sesuai dan selaras dengan persekitaran organisasi yang mereka pimpin. Kesesuaian pengamalan teori kepemimpinan akan memberikan kesan yang positif terhadap perkembangan dan kesenangan pekerja, motivasi pekerja seterusnya dapat mewujudkan sebuah masyarakat Islam yang madani.

Kajian Literatur

Dalam meneliti kajian literatur berkaitan dengan kepimpinan transformasi, pengkaji menemui kajian kepimpinan transformasi lebih tertumpu kepada kepimpinan guru besar atau pentadbir dalam konteks pendidikan. Dalam kajian Wan Ismail dan rakan-rakan (2002) yang bertajuk *Kepemimpinan Transaksi / Transformasi dan Ciri Kerja Profesional Teknologi Maklumat Sektor Awam Malaysia*. Dalam kajian tersebut pengkaji mendapati beliau telah mengkaji hubungan gaya kepemimpinan dan ciri kerja di Unit / Bahagian Perkhidmatan Maklumat sektor awam Malaysia. Kepemimpinan transaksi menunjukkan lebih banyak memberi pengiktirafan dan pujian kepada kakitangan profesional tetapi rendah dalam pemberian ganjaran. Kepemimpinan transformasi menunjukkan gaya karismatik tinggi berbanding komponen lain dalam gaya kepemimpinan transformasi. Ciri kerja menunjukkan tahap tinggi dalam kepentingan tugas dan keperluan bekerjasama dalam menjalankan tugas tetapi dengan tahap rendah dalam autonomi tugas. Selain itu, kajian tersebut juga mendapati tiada hubungan bererti antara gaya kepemimpinan dengan ciri kerja, tetapi wujud hubungan bererti antara kepemimpinan transaksi dengan ciri kerja identiti tugas, maklum balas dari kerja, dan ciri kerja keseluruhan manakala kepemimpinan transformasi pula hanya menunjukkan hubungan bererti dengan ciri kerja kepelbagaian kemahiran, dan tidak bererti kepada ciri kerja keseluruhan.

Kajian Jaafar (2004) pula melibatkan *Kepemimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru: Satu Kajian Perbandingan dan Hubungan Antara Sekolah Berkesan Dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Kajian beliau tersebut bertujuan untuk mengkaji perbezaan pelaksanaan tingkah laku kepemimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru antara sekolah berkesan dengan sekolah kurang berkesan. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti sejauh mana kepemimpinan pengajaran guru besar berperanan mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja guru di sekolah berkesan dan di sekolah kurang berkesan. Beliau juga berusaha untuk mengenalpasti kombinasi subskala kepemimpinan pengajaran guru besar sebagai peramal untuk komitmen dan kepuasan kerja guru di sekolah berkesan dan di sekolah kurang berkesan. Tambahan Hoy dan Miskel (2005) model kepemimpinan transformasi dilihat paling sesuai diaplikasi dan diimplementasi oleh pemimpin sekolah yang mengkaji kolaborasi antara kepemimpinan pengajaran dan kepemimpinan transformasi yang dilaksanakan di sekolah yang akhirnya membawa kepada kualiti pedagogi dan prestasi pelajar yang berada pada tahap yang tinggi. Ini adalah hasil dari kepemimpinan transformasi itu sendiri yang berjaya menggerakkan usaha dan kemahuan yang tinggi di kalangan guru-guru untuk bersama-sama berganding bahu dalam setiap aktiviti yang dijalankan oleh pentadbir bagi mencapai kecemerlangan sekolah.

Kajian Mad Shah dan Mahfar (2005) bertajuk *Impak Tingkah Laku Kepemimpinan Transaksi Dan Transformasi Guru Besar ke atas Tingkah Laku Kerja Guru-Guru* adalah bertujuan untuk mengenalpasti impak tingkah laku kepemimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru dan komitmen guru terhadap sekolah menengah kebangsaan di sekitar Johor Baharu. Hasil kajian yang diperoleh menunjukkan tingkah laku kepemimpinan transaksi dan tingkah laku kepemimpinan transformasi guru besar mempunyai impak yang signifikan kepada kepuasan kerja guru dan komitmen guru terhadap sekolah. Manakala kajian Abdullah (2005) pula berkaitan dengan *Kepemimpinan Transformasi Guru besar dan Penggantian Kepemimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan*. Kajian beliau tersebut bertujuan untuk mengenal pasti kesan kepemimpinan transformasi guru besar dalam konteks penggantian kepemimpinan. Hasil analisis dan dapatan kajian beliau menunjukkan bahawa terdapat beberapa faktor penggantian kepemimpinan yang

mempunyai kesan moderasi terhadap kepemimpinan transformasi dalam komitmen dan perlakuan warga organisasi pendidikan.

Dalam kajian Yasin dan Mahmood (2007) berkaitan *Amalan Kepemimpinan Transformasi Guru Besar Dan Guru besar Dua Buah Sekolah Di Daerah Batu Pahat, Johor*. Kajian beliau tersebut adalah bertujuan untuk mengenalpasti tahap amalan kepemimpinan guru besar dan guru besar di dua buah sekolah di daerah Batu Pahat, Johor. Kajian ini adalah berdasarkan kepada teori kepemimpinan transformasi yang diasaskan oleh Burns (1978). Sebanyak empat komponen kepemimpinan transformasi yang dikaji oleh beliau iaitu karismatik, pertimbangan individu, stimulasi intelek dan inspirasi motivasi. Dapatan kajian menunjukkan perlunya guru besar dan guru besar memperluas amalan kepemimpinan transformasi ketika mentadbir, mempertingkatkan profesionalisme diri mereka sebagai suri teladan.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Mansor dan Esa (2008) berkaitan dengan *Hubungan Gaya Kepemimpinan Guru Besar dengan Kepuasan Kerja Guru di Tiga Buah Sekolah di Seremban* mendapati kepemimpinan adalah merupakan satu unsur yang amat penting dalam sesebuah organisasi kerana gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi kejayaan dan keberkesanan sesebuah organisasi seperti sekolah. Malahan kejayaan dan kecemerlangan sesebuah sekolah adalah bergantung kepada gaya kepemimpinan yang diamalkan oleh guru besar. Kajian tersebut bertujuan untuk kesan hubungan di antara gaya kepemimpinan guru besar dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan ini dilihat dari dua dimensi iaitu dimensi pengutamaan struktur dan dimensi bertimbang rasa sebagaimana dipersepsikan oleh guru-guru. Kajian tersebut juga bertujuan melihat persepsi guru-guru terhadap gaya kepemimpinan guru besar, hubungan gaya kepemimpinan guru besar dan tahap kepuasan bekerja guru-guru dan perbezaan gaya kepemimpinan antara guru besar.

Pengkaji juga melihat kajian yang dijalankan oleh Lokman dan rakan-rakan (2008) berkaitan dengan *Analisis Kepemimpinan Guru besar Sekolah Menengah di Johor*. Pengkaji dapati kajian tersebut meletakkan harapan yang tinggi kepada sekolah dalam usaha melahirkan warga negara yang berilmu, bermoral serta berkemahiran tinggi. Guru besar dituntut supaya memimpin sekolah dengan berkesan. Namun, masih terdapat kelemahan dalam kepemimpinan guru besar. Kajian tersebut bertujuan untuk menentukan stail kepemimpinan guru besar dan secara khusus objektif kajian adalah menghuraikan stail kepemimpinan yang lazim diamalkan berdasarkan Model Empat Rangka Kepemimpinan Bolman dan Deal yang mengemukakan empat stail kepemimpinan iaitu kepemimpinan sumber manusia, kepemimpinan simbolik, kepemimpinan politik dan kepemimpinan struktural. Kajian juga cuba menerangkan kesan faktor latar belakang dan jenis sekolah terhadap stail kepemimpinan guru besar.

Md Isa (2009) telah melakukan satu kajian yang bertajuk *Gaya Kepemimpinan Guru besar dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA dengan SMK*. Kajian tersebut bertujuan untuk meninjau perbezaan gaya kepemimpinan transformasi, gaya kepemimpinan transaksi dan kepuasan kerja guru di antara Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) dengan Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK). Kajian tersebut bertujuan mengenalpasti hubungan atau korelasi antara gaya kepemimpinan transformasi dan transaksi dengan kepuasan kerja guru di SMKA dan SMK. Kajian yang dijalankan oleh Munawaroh (2011) berkaitan *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kerja Guru* pula mendapati kepemimpinan transformasi digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kerja pada tingkat yang

tinggi. Kepemimpinan transaksi digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standard yang ditentukan tercapai.

Kajian seterusnya adalah kajian kes yang bertajuk *Strategi Kepimpinan Guru Besar Cemerlang* oleh Ismail (2013). Kajian tersebut bertujuan untuk melihat strategi guru besar yang dijadikan kajian melakukan perubahan terhadap sekolah yang tidak cemerlang kepada sebuah sekolah yang cemerlang. Kajian ini secara khususnya untuk mengenal pasti gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi sekolah dan strategi yang digunakan bagi mengubah prestasi sekolah kepada yang lebih cemerlang dari sudut pandangan guru. Berdasarkan kepada dapatan-dapatan tersebut kajian ini terdorong untuk mengenalpasti tahap amalan kepemimpinan transformasi dalam kalangan guru besar. Dapatan hasil kajian nanti diharap dapat menunjukkan indikator amalan dan penerimaan subordinat terhadap kepemimpinan guru besar. Ini kerana era globalisasi ini menuntut komuniti pendidik menjadi lebih proaktif terhadap keperluan perubahan pendidikan. Fenomena ini secara tidak langsung membentuk kalangan pendidik yang sentiasa belajar serta tuntutan mengamalkan konsep kerja sepasukan. Ini menjadikan para guru di sekolah bukan hanya sebagai sumber tetapi aset penting yang memungkinkan kecemerlangan sekolah.

Metodologi Kajian

Bagi menghasilkan artikel ini, pengkaji telah menggunakan kaedah analisis dokumen iaitu merujuk kepada teori-teori kepimpinan transformasi yang telah dibangunkan oleh Burn 1978, Bass 1985, Leithwood 1994 dan Slocum dan Hellriegel 2007. Setelah memahami dan mengetahui teori kepimpinan transformasi tersebut, pengkaji turut melihat persamaan dan perbezaan teori tersebut berdasarkan kepada pandangan al-Quran. Hasil dapatan teori kepimpinan transformasi sarjana tersebut akan dikupas dengan berpanduan kepada tafsir al-Quran dan al-Sunnah sebagai rujukan utama dalam umat Islam. Selain itu, pengkaji turut merujuk kepada bahan-bahan bercetak seperti jurnal ilmiah, kertas kerja, tesis, buku-buku, majalah, akhbar dan sebagainya yang telah dinyatakan oleh para cendekiawan Islam dahulu dan kini di samping dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kajian sebagai penguat dan pengukuh fakta yang diberikan. Rujukan terhadap buku-buku lain yang berkaitan tajuk kajian turut dilakukan terutama buku-buku yang berkaitan kepimpinan transformasi.

Teori dan Model Kepemimpinan Transformasi

Apabila menyentuh isu kepemimpinan transformasi, terdapat banyak aspek yang difikirkan dalam mengupas isu kepemimpinan transformasi terutama faktor-faktor yang membentuk kepemimpinan transformasi itu sendiri. Pengkaji turut menemui pelbagai kajian mengenai kepemimpinan transformasi dan kesannya terhadap organisasi. Berdasarkan kepada pandangan Burns (1978), asas teori kepemimpinan transformasi adalah pada hubungan interpersonal, motif dan nilai. Kepemimpinan bukan sahaja merupakan suatu kuasa dalam mempengaruhi orang lain tetapi juga sebagai suatu pembentuk nilai moral yang mempunyai kapasiti yang lebih tinggi dalam mempengaruhi orang lain. Menurut Burns (1978) matlamat teori transformasi adalah untuk meningkatkan nilai moral dan motivasi pengikut sehingga ke tahap subordinat boleh berfikir tentang apakah yang boleh disumbangkan kepada organisasinya. Kepemimpinan transformasi adalah suatu keperluan dalam organisasi kerana teori kepemimpinan yang klasik sudah tidak sesuai dan relevan bagi memenuhi perubahan matlamat dan amalan kepemimpinan semasa. Hal ini sangat penting dalam menangani perubahan

tersebut kerana kepemimpinan tersebut berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru-guru.

Berdasarkan kepada kajian Stewart (2006) terhadap model-model teori kepemimpinan transformasi yang telah dibangunkan oleh Burns (1978), Avolio dan Bass (1988) serta Leithwood (1999), konstruk kepemimpinan transformasi dikaji berdasarkan teori yang dibina Burns (1978) dan di murnikan Bass (1985) adalah terdiri daripada empat aspek iaitu pertimbangan individu, kepemimpinan berkarisma, motivasi berinspirasi dan rangsangan intelektual. Konstruk ini adalah dalam bentuk pengamalan dalam kepemimpinan berdasarkan prinsip kepemimpinan transformasi. Berikut pengkaji huraikan empat dimensi amalan kepemimpinan transformasi seterusnya disulami dengan pandangan Islam terhadap teori kepemimpinan transformasi ini dalam organisasi.

Pertimbangan Individu

Menurut Slocum dan Hellriegel (2007) menjelaskan dimensi pertimbangan berasaskan individu sebagai satu prinsip kepemimpinan transformasi yang menuntut kepekaan pemimpin terhadap ahli organisasi sebagai seorang individu serta menghormati perbezaan sesama individu dan tidak menjadikannya sebagai suatu halangan dalam membentuk kesepakatan mencapai matlamat organisasi. Pemimpin transformasi memberi tumpuan dan perhatian terhadap keperluan dan potensi tertentu dalam membangunkan pengikut-pengikutnya. Bagi Ayman (1997) pula berpendapat pemimpin transformasi menganggap setiap pengikutnya sebagai seorang individu yang perlu dihormati. Pemimpin-pemimpin seperti ini akan mewujudkan suatu iklim yang amat selesa dalam kalangan pengikut dengan sentiasa memberi galakan dan sokongan kepada mereka dan sebarang perbezaan dihormati. Interaksi di antara pemimpin ini dengan pengikutnya membina hubungan kerja yang kondusif kerana pemimpin transformasi peka terhadap pengikutnya sebagai seorang individu. Menurut Mokhtar dan rakan-rakan (2021a), kemahiran berkomunikasi seperti bertutur dengan fasih, lancar dan teratur serta menggunakan laras bahasa yang sistematik dapat menambahkan keyakinan seseorang mengenai perkara yang sedang diperkatakannya dan ia sangat sesuai diaplikasikan oleh seorang pemimpin.

Manakala menurut pendapat Hoy dan Miskel (2005), pertimbangan berasaskan individu bermaksud seseorang pemimpin transformasi itu adalah seorang pemimpin yang memberikan tumpuan yang khusus kepada setiap ahli organisasi sebagai seorang individu terutama dalam aspek keperluan untuk mencapai kejayaan dan dari segi pembangunan individu itu sendiri. Ini selaras dengan pandangan Mohd. Nasurdin dan rakan-rakan (2006) yang mengatakan bahawa aspek ini memperlihatkan kebolehan seorang pemimpin transformasi itu memberi perhatian secara peribadi kepada pengikutnya. Menurut Mokhtar dan rakan-rakan (2021b), seorang pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transformasi perlu mewujudkan iklim kerja yang kondusif supaya interaksi antara ahli organisasi selesa dan harmoni. Dengan adanya persekitaran yang positif sudah tentu seluruh warga dan subordinat akan dapat menghasilkan kualiti kerja yang positif selaras dengan objektif dan matlamat sesebuah organisasi tersebut.

Berdasarkan kepada perspektif Islam pula, sebagai seorang pemimpin, pertimbangan individu itu perlu diterapkan dalam kepimpinan. Walau bagaimanapun, pertimbangan individu tersebut mestilah tidak bercanggah dengan kehendak dan tuntutan syarak. Ini kerana, setiap manusia yang diciptakan oleh Allah SWT tersebut tidak ada yang bersifat sempurna bahkan ada kalanya perlu kepada pandangan dan pendapat orang lain. Sifat kebergantungan dengan pendapat dan

pandangan kepada orang lain turut dijelmakan oleh Rasulullah SAW sebelum berlakunya peperangan Badar. Menurut Mokhtar (2014), sebelum berlakunya peperangan Badar, Rasulullah SAW akan mengadakan mesyuarat terlebih dahulu dengan para sahabatnya bagi meminta pandangan dan pendapat dalam mengatur strategi peperangan. Hal ini bertepatan dengan firman Allah SWT dalam surah asy-Syura ayat 38 yang bermaksud: *“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”* (al-Quran, Surah asy-Syura 42:38).

Kepemimpinan Berkarisma

Berdasarkan kepada pandangan Slocum dan Hellriegel (2007), seseorang pemimpin transformasi memperlihatkan tingkah laku yang menjadi inspirasi dan ikutan subordinat. Lazimnya subordinat lebih mudah terpedaya, terpengaruh, percaya dan mengagumi pemimpin yang menunjukkan teladan yang baik sehingga menjadi ikutan orang lain. Pemimpin ini juga adalah individu yang boleh meninggalkan kepentingan peribadinya demi kepentingan orang lain yang lebih memerlukan. Pemimpin seperti ini menunjukkan tahap moral dan etika yang tinggi dalam kepemimpinannya. Mereka juga adalah di kalangan orang yang boleh dipercayai. Selain itu, pemimpin transformasi juga digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mempunyai visi dan misi yang jelas serta berani menghadapi risiko. Menurut Bass (1990), menggariskan bahawa pengaruh yang ideal ditonjolkan dalam kepemimpinan transformasi apabila seseorang pemimpin itu menetapkan matlamat untuk dicapai pada masa akan datang dan mampu menerangkan dan memimpin orang bawahannya ke arah menjayakan matlamat yang diimpikan dengan menunjukkan teladan yang baik untuk diikuti.

Walaupun pemimpin transformasi tidak memanipulasikan kuasanya secara maksima namun mereka menggunakan semua sumber kuasa bagi menggerakkan kemajuan individu (Slocum & Hellriegel, 2007). Pemimpin jenis ini berupaya memberi inspirasi kepada pengikutnya agar sanggup mengorbankan kepentingan peribadi bagi memenuhi keperluan organisasi (Mohd. Nasurdin, 2006). Pengaruh yang dibina adalah wujud dari dalam diri pemimpin transformasi itu sendiri. Pemimpin transformasi juga merupakan seorang pemimpin yang mempunyai harapan yang tinggi terhadap keupayaan subordinat tetapi tetap berperanan dalam memberi sokongan dan panduan agar mereka mampu mencapai tahap yang diinginkan. Karisma pemimpin transformasi akan terserlah dengan keyakinan dan kepastian yang ditonjolkan dalam setiap tindak tanduk pelakuannya. Menurut Mokhtar dan rakan-rakan (2021c), pengaruh seorang pemimpin sangat tinggi dalam sesebuah organisasi kerana ia adalah kayu ukur kepada pengikutnya.

Pengaruh yang ideal dari pemimpin transformasi akan membina kepercayaan dan rasa hormat subordinat yang akan memudahkan penerimaan subordinat terhadap sebarang perubahan yang dilakukan sama ada ia bersifat radikal atau sebaliknya (Hoy & Miskel, 2005). Ini kerana pemimpin ini menunjukkan kesanggupan untuk berkongsi sebarang risiko yang datang dalam sebarang usaha untuk mencapai matlamat organisasi serta mempunyai nilai moral dan etika yang tinggi. Sikap tidak mementingkan kepentingan sendiri dan bijaksana menggunakan kuasanya dalam menggerakkan individu dan kumpulan kerja di dalam organisasinya berusaha mencapai matlamat yang diaspirasikan bersama menjadikan pemimpin transformasi dikagumi, dihormati serta dipercayai.

Menurut perspektif Islam pula, kepimpinan berkarisma adalah salah satu perkara yang sangat penting dan perlu ada dalam setiap diri pemimpin. Menurut Mohd Yunus (2001), untuk menjadikan contoh teladan kepada rakyat, pemimpin kepimpinan Islam hendaklah menjadikan Rasulullah SAW sebagai role model dalam memimpin umat Islam dalam sesebuah negara. Hal ini telah dinyatakan oleh Allah SWT dalam al-Quran yang bermaksud: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (iaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”* (Surah al-Ahzab 33:21). Menurut Hamka (2015) dalam menafsirkan ayat ini mengatakan bahawa walaupun terdapat segelintir manusia yang berubah fikiran, pengecut, munafik, tidak bertanggungjawab serta bersiap sedia untuk melarikan diri dari Badwi, namun masih ada orang yang mempunyai pendirian tetap, yang tidak putus harapan, tidak kehilangan akal kerana mereka melihat sikap dan tingkah laku pemimpin mereka sendiri iaitu Rasulullah SAW. Manakala menurut Abd Aziz dan Ismail (2018) pula mengatakan bahawa Rasulullah SAW merupakan contoh terbaik atau uswah hasanah dalam setiap perlakuan dan tutur katanya ke arah jalan yang lurus. Menurut Muda dan rakan-rakan (2021), kesan qudwah ini berlaku kepada orang ramai secara umum tanpa diketahui oleh individu contoh tersebut dan ia menjadikan wujudnya keberangskalian semua manusia akan cuba mengikutinya.

Motivasi Berinspirasi

Sebagai seorang pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transformasi, mereka perlu mempunyai tingkah laku yang mampu memotivasikan pengikutnya, menaikkan semangat juang serta berupaya untuk menyahtu cabaran yang datang. Pemimpin transformasi bertindak menyatakan dengan jelas tentang keyakinnya terhadap misi dan matlamat yang hendak dicapai serta memperlihatkan komitmen yang teguh terhadap matlamat organisasi yang dikongsi bersama. Menurut Owen (2001), kewujudan inspirasi dalam kalangan subordinat adalah dari kesan tingkahlaku yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin itu melalui komunikasi, pemikiran dan teladan yang baik. Pemimpin transformasi mencetus inspirasi dalam kalangan pengikutnya melalui perbuatan mahu pun kata-katanya. Pemimpin transformasi membimbing pengikutnya dengan menyediakan mereka tentang kesedaran terhadap cabaran dan pengertian. Ini bermakna mereka sering melibatkan subordinat terlibat sama malahan tekal terhadap usaha mencapai misi yang diaspirasikan bersama.

Apabila dilihat dari perspektif Islam pula, motivasi berinspirasi banyak dipamerkan oleh banginda Rasulullah SAW kepada para sahabatnya. Sebagai contoh, Rasulullah SAW telah memperlihatkan sifat sabar yang tinggi dalam setiap cabaran dan dugaan ketika menyampaikan risalah Islam. Menurut Mokhtar dan rakan-rakan (2022a), sejarah telah membuktikan bahawa ranjau kehidupan seorang pendakwah bukanlah dihiasi dengan wangian kasturi tetapi ditaburi onak dan duri. Oleh itu, sebagai seorang pendakwah kita seharusnya mempunyai sifat sabar yang tinggi dalam diri. Sifat sabar yang tinggi ini menggambarkan salah satu sifat dan motivasi yang perlu diteladani oleh subordinat. Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka bersabar (sabar dalam menegakkan kebenaran). Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”* (Surah al-Sajadah, 32:24)

Rangsangan Intelektual

Pemimpin transformasi bertindak balas secara berbeza terutama dalam mencari penyelesaian masalah dengan dimensi pemikiran yang baharu dan inovatif. Dengan itu pemimpin tranformasi secara tidak lansung menggalakkan pengikutnya berfikir secara kreatif dan bukan

hanya menyalahkan orang lain atau sebagainya dalam menyelesaikan sesuatu masalah. Menurut Hassan dan Mohd (2007), faktor ini menggalakkan suatu bentuk pemikiran baharu dalam menyediakan subordinat bertindak terhadap sebarang permasalahan. Pemimpin transformasi menjadikan subordinat mampu mengenalpasti cabaran dan menjadikan mereka orang yang berani menghadapinya. Bagi Slocum dan Hellriegel (2007) pula mengatakan bahawa pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transformasi menggalakkan subordinat berfikir di luar kotak atau di luar kebiasaan dengan menjadi lebih inovatif dan. Ini menunjukkan bahawa pemimpin transformasi adalah seorang yang berani mempersoalkan sebarang andaian dengan meneroka idea-idea dan kaedah-kaedah baru serta menghadapi sebarang situasi dengan cara baru. Jelasnya pemimpin transformasi adalah individu yang berani mengubah status asal dalam membawa perubahan kepada sebarang usaha untuk menjayakan matlamat yang diharapkan.

Manakala bagi pendapat Mohd. Nasurdin dan rakan-rakan (2006) pula menyatakan bahawa rangsangan intelektual melibatkan tindakan mengeluarkan idea-idea baharu untuk merangsang pengikutnya berfikir semula mengenai cara-cara lama dalam melakukan kerja, menggalakkan pengikut untuk meninjau masalah dari pelbagai sudut, serta mewujudkan suatu situasi yang boleh menimbulkan penyelesaian yang kreatif serta inovatif kepada masalah yang pada mulanya dianggap sukar untuk diselesaikan. Rangsangan intelektual yang diwujudkan pemimpin transformasi membangunkan kebijaksanaan dan rasionaliti subordinat agar menjadi lebih kreatif terutama dalam aspek penyelesaian masalah. Bermakna, di dalam menyelesaikan sesuatu masalah, pemimpin transformasi memberikan tumpuan kepada apakah masalah itu, bukannya siapakah yang perlu dipersalahkan. Hasilnya, pemimpin transformasi akan melahirkan kreativiti, rasional serta cara penyelesaian masalah melalui pelbagai sumber pendapat yang akhirnya mengembangkan daya fikir dan intelek subordinat.

Menurut perspektif Islam, rangsangan intelektual ini merupakan salah satu dari kriteria yang perlu ada dalam diri setiap pemimpin. Hal ini telah ditonjolkan oleh Rasulullah SAW ketika baginda menyelesaikan masalah peletakan *Hajar al-Aswad*. Peristiwa ini jelas memaparkan rangsangan intelektual yang diaplikasikan oleh Rasulullah SAW sebagai panduan kepada umat Islam. Menurut Mokhtar dan rakan-rakan (2021d), seorang pendakwah yang mahu menyampaikan dakwah Islam ini perlu mempunyai ilmu yang dalam tentang Islam sebelum menyampaikan kepada pihak lain kerana ia adalah indikator kepada kejayaan dakwah yang dijalankan. Menurut Muhammad al-Ghazali (1976) berpendapat tidaklah layak untuk memimpin sesebuah gerakan dakwah melainkan orang yang bijak serta pintar. Hal ini jelas menggambarkan bahawa rangsangan intelektual oleh seorang pemimpin itu sangat perlu dikuasai agar subordinat dapat menerima pandangan ketua dengan hati yang terbuka. Berdasarkan hakikat yang berlaku dalam kehidupan manusia secara bermasyarakat, para pemimpin juga perlu mengetahui dan mengaplikasikan prinsip-prinsip komunikasi dalam kehidupan seharian. Menurut Mokhtar dan rakan-rakan (2022b), tanpa prinsip komunikasi, manusia sering kali akan melakukan pelbagai kesalahan dan kesilapan dalam tutur katanya serta tanpa disedari, ia akan mengundang sesuatu perkara yang tidak dirancang. Penerapan prinsip komunikasi juga termasuk dalam salah satu rangsangan intelektual yang diajukan oleh Islam.

Secara umumnya, berdasarkan kepada analisis teori kepimpinan transformasi Burn (1978), Bass (1985), Leithwood (1994) dan Slocum dan Hellriegel (2007) tidak ada pertentangan dan pertembungan idea secara ketara menurut perspektif Islam. Namun, konsep dan teori yang

mereka cipta tersebut tidak berteraskan kepada agama. Konsep kepimpinan yang sebenar dalam Islam adalah menjurus kepada perintah dan tuntutan Allah SWT terlebih dahulu sebelum hak kemanusiaan ditunaikan. Menurut Muis dan rakan-rakan (2021), penelitian terhadap kepemimpinan dan kepengikutan mendapati bahawa aspek *tazkiyah al-nafs* sangat signifikan untuk diaplikasikan oleh seorang pemimpin. Ia turut mengemukakan tatacara proses *tazkiyah al-nafs*, proses pendidikan akhlak berdasarkan tasawuf, metodologi pendidikan akhlak anjuran tokoh-tokoh terkenal Islam serta beberapa contoh akhlak yang perlu dimiliki oleh insan sebagai indikator kepada sifat seorang pemimpin. Menurut Mohd Yunus (2001), konsep dan tanggungjawab seorang pemimpin dalam kepimpinan Islam adalah seperti berikut:

i. Memelihara *al-Din* daripada dicemari

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Sesungguhnya agama (yang benar dan diredai) di sisi Allah ialah Islam. Dan orang-orang (Yahudi dan Nasrani) yang diberikan Kitab itu tidak berselisih (mengenai agama Islam dan enggan menerimanya) melainkan setelah sampai kepada mereka pengetahuan yang sah tentang kebenarannya; (perselisihan itu pula) semata-mata kerana hasad dengki yang ada dalam kalangan mereka. Dan (ingatlah), sesiapa yang kufur ingkar akan ayat-ayat keterangan Allah, maka sesungguhnya Allah Amat segera hitungan hisabNya”* (Surah Ali-Imran, 3:19).

ii. Melaksanakan hukuman Allah / perundangan Islam

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Tidakkah engkau (hairan) melihat (wahai Muhammad) orang-orang (munafik) yang mendakwa bahawa mereka telah beriman kepada al-Quran yang telah diturunkan kepadamu dan kepada (Kitab-kitab) yang telah diturunkan dahulu daripadamu? Mereka suka hendak berhakim kepada Taghut, padahal mereka telah diperintahkan supaya kufur ingkar kepada Taghut itu. Dan Syaitan pula sentiasa hendak menyesatkan mereka dengan kesesatan yang amat jauh. Dan apabila dikatakan kepada mereka: “Marilah berhakim kepada hukum al-Quran yang telah diturunkan oleh Allah dan kepada hukum Rasulullah,” nescaya engkau melihat orang-orang munafik itu berpaling serta menghalang (manusia) dengan bersungguh-sungguh daripada menghampirimu”* (Surah al-Nisa’ 4:60-61).

iii. Melantik orang yang cekap dan Amanah

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu supaya menyerahkan segala jenis Amanah kepada ahlinya (yang berhak menerimanya), dan apabila kamu menjalankan hukum di antara manusia, (Allah menyuruh) kamu menghukum dengan adil. Sesungguhnya Allah dengan (suruhanNya) itu memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah sentiasa Mendengar lagi Maha Melihat”* (Surah al-Nisa’ 4:58).

iv. Mengawasi orang bawahan

Sabda Rasulullah SAW yang bermaksud: *Daripada Abu Ruqayyah Tamim bin Aus, bahawa Rasulullah SAW bersabda: “Agama adalah an-nasihah” Kami bertanya: “Untuk siapa?” Jawab baginda: “Untuk Allah, kitabnya, rasul-nya, dan bagi para imam-imam muslimin dan seluruh muslimin (selain imam-imam)”* Riwayat Muslim No.50.

v. Menyampaikan dakwah Islamiah

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Serulah ke jalan Tuhanmu (wahai Muhammad) dengan hikmat kebijaksanaan dan nasihat pengajaran yang baik, dan berbahaslah dengan mereka (yang engkau serukan itu) dengan cara yang lebih baik; sesungguhnya Tuhanmu Dia lah jua yang lebih mengetahui akan orang yang sesat dari jalanNya, dan Dia lah jua yang lebih mengetahui akan orang-orang yang mendapat hidayah petunjuk”* (Surah al-Nahl 16:125).

vi. Memastikan perpaduan ummah terlaksana

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Dia menurunkan Kitab (al-Qur'an) kepadamu (Muhammad) yang mengandung kebenaran, membenarkan (kitab-kitab) sebelumnya, dan menurunkan Taurat dan Injil”* (Surah Ali Imran 3:103).

vii. Sebagai role model

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (iaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”* (Surah al-Ahzab 33:21).

viii. Melindungi rakyat dan negara

Firman Allah SWT yang bermaksud: *“Sungguh, bagi kaum Saba' ada tanda (kebesaran Tuhan) di tempat kediaman mereka yaitu dua buah kebun di sebelah kanan dan di sebelah kiri, (kepada mereka dikatakan), “Makanlah olehmu dari rezeki yang (dianugerahkan) Tuhanmu dan bersyukurlah kepada-Nya. (Negerimu) adalah negeri yang baik (nyaman) sedang (Tuhanmu) adalah Tuhan Yang Maha Pengampun”* (Surah Saba' 34:15).

Kesimpulan

Sebagai seorang pemimpin, kita seharusnya bijak memilih bentuk kepemimpinan yang sesuai dengan kepemimpinan yang kita terajui. Kebanyakan daripada bentuk dan teori kepemimpinan yang dicipta oleh sarjana Barat tidak berasaskan kepada tuntutan agama. Bentuk dan corak kepemimpinan yang mereka cipta tersebut lebih kepada nilai akal fikiran serta berteraskan kepada kotak ilmu yang mereka ada. Walaupun teori tersebut tidak bercanggah dengan tuntutan syarak secara ketara, tetapi kita tidak boleh meminggirkan seruan Allah SWT dalam tampuk kepemimpinan sama ada dalam skala kecil apatah lagi skala yang lebih besar. Jika seseorang pemimpin itu cuba untuk memisahkan kepemimpinan dari tuntutan agama Islam, sudah pasti kepemimpinan tersebut tidak akan kekal lama bahkan ia akan mendapat kemurkaan dari Allah SWT. Oleh itu, pemimpin masa kini perlu melestarikan kepemimpinan dakwah yang diterajui oleh Rasulullah SAW sebagai panduan dan pedoman dalam selok belok kepemimpinan. Walaupun zaman baginda telah jauh ditinggalkan, namun segala intipati kepemimpinan baginda masih relevan untuk diaplikasikan dalam masyarakat madani hari ini. Kepimpinan yang mantap akan dapat melahirkan masyarakat yang bersatu hati serta mewujudkan kerharmonian yang berpanjangan.

Penghargaan

Manuskrip ini dihasilkan berasaskan dana Geran Penyelidikan Penerbitan sumbangan Global Academic Excellence (GAE).

Rujukan

Al-Quran.

- Abd Aziz, I. U. M., & Ismail, Z. (2018). Trait Personaliti Pendakwah Muslim: Satu Sorotan Literatur. *Al-Hikmah* 10(1). 34-54.
- Abdullah, A. G. (2005). Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Penggantian Kepimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, Jil. 20, 53–68. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan:Universiti Sains Malaysia.
- al-Ghazali, M. (1976). *Fiqh al-Sirah*. Dar Ihya' al-Thurath al-^cArabi.
- Avolio, B. J. & B. M. Bass. (1988). Transformational and Leadership, Charisma, and Beyond. *Emerging Leadership Vistas*. J.G. Hunt et al. (eds)., Lexington, MA: Lexington Books.
- Ayman, D. (1997), Leadership and the glass ceiling. In K. Cushner & R. W. Brislin (Eds). *Improving intercultural interactions: Module for cross-cultural training programs*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M. & B. J. Avolio. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*. 14:21-27.
- Bass, B. M. & B. J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row. CA: Sage.
- Button, B. (2003). A study examining the use of transformational leadership practices for the teacher development. Master Thesis. University of Wisconsin Stout.
- Hamka. (2015). *Tafsir al-Azhar: Diperkaya dengan Pendekatan Sejarah, Sosiologi, Tasawuf, Ilmu Kalam, Sastra dan Psikologi*. Jilid 7. Jakarta: Gema Insani.
- Hassan, A. & Mohd, A. (2000). *Kemahiran Interpersonal untuk Guru*. Batu Caves: PTS Publications & Distributors
- Hellinger, P & Heck, R.H. (2001). What do you call People with visions? The role of vision, mission and goals in school leadership and improvement. dlm. Leithwood et al. (pnyt). *The Handbook of Research in Educational Leadership and Administration Vol. II*. SAGE Publications. Thousand Oaks.
- Hersey, P & K.H. Blanchard. (1982). *Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resources*, 4th ed . Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice hall, Inc
- Hollander, E.P. (1978). *Leadership Dynamics*, New York: The Free Press.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration theory, research And practice*, 7th edition. New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Ismail, A. R. (2013). *Kajian Kes Strategi Kepimpinan Guru Besar Cemerlang*. Tesis Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Ismail, Y. (1991). *Mengurus Secara Islam: Model dan Prinsip-prinsip Pengurusan Islam bagi Individu dan Organisasi*. Kuala Lumpur: A.S.Noordeen.
- Jaafar, M. N. (2004). *Kepemimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru: Satu Kajian Perbandingan dan Hubungan Antara Sekolah Berkesan dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Pulau Pinang : Universiti Sains Malaysia.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Leithwood, K.A. (1992) The Move Towards Transformational Leadership. *Educational Leadership*, Vol 49 (5), Feb 1992, m/s 8-12.

- Mad Shah, I., & Mahfar, M. (2005). *Impak Tingkah Laku Kepimpinan Transaksi dan Transformasi Pengetua ke atas Tingkah Laku Kerja Guru-Guru*. Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia : Universiti Teknologi Malaysia
- Mahmood, H. (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mansor, R., & Esa, A. (2008). *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar dengan Kepuasan Kerja Guru di Tiga Buah Sekolah di Seremban*. Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2008, 16 Oktober 2008, UTHM. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- Md Isa, J. (2009). *Gaya Kepemimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan antara Sekolah Menengah Kebangsaan Agama dengan Sekolah Menengah Kebangsaan*. Tesis Sarjana. Sintok : Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Tahir, L., Said, H., Sidek, R. Z. S., Yassin, M. A. M., & Mohd Yusof, S. (2008). *Analisis Kepemimpinan Pengetua Sekolah Menengah di Johor*. Jabatan Asas Pendidikan Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia
- Mohd Yunus, A. R. (2001). *Demokrasi dan Kepimpinan Islam Suatu Perbandingan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Mohd. Nasurdin, A., Osman, I., & Ahmad, Z. A. (2006). *Pengantar Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn.Bhd.
- Mokhtar, S. (2014). *Strategi Pelaksanaan Dakwah Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Sabah (JHEAINS) dan Penilaian Modul Kerohanian di Penjara Sandakan*. Tesis Doktor Falsafah. Fakulti Pengajian Islam, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mokhtar, S., Ationg, R., Zulhaimi, N. A., Muda, N., Muis, A. M. R. A., Majumah, A. S. A. R., & Bakar, A. L. A. (2021c). Pengaruh Kepimpinan Pengamal Adat Kaum Suluk dalam Ritual Kematian: Satu Tinjauan Awal di Sandakan, Sabah *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(38), 217 - 231.
- Mokhtar, S., Hajimin, M. N. H., Muis, A. M. R. A., Othman, I. W., Esa, M. S., Ationg, R. & Lukin, S. A. (2021a). Analisis Prinsip-Prinsip Komunikasi Islam dalam Kitab al-Quran. *International Journal of Law, Government and Communication (IJLGC)*. Volume 6 Issue 23 (April 2021). 140-156.
- Mokhtar, S., Othman, I. W., Ationg, R., & Esa, M. S. (2021d). Implementasi Dakwah Terhadap Etnik Sungai di Sabah: Satu Analisis Awal. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(40), 164 - 178.
- Mokhtar, S., Othman, I. W., Ibrahim, M. A., Esa, M. S., Majumah, A. S. A. R., Yusoff, M. S., & Ationg, R. (2021b). Implementasi Kepimpinan Transformasi dalam Kalangan Pentadbir Sekolah di Daerah Sandakan: Satu Tinjauan. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(38), 202 - 216.
- Mokhtar, S., Pullong, A., Hasbollah, M. N. H., & Adam, S. D. S. (2022a). Kepentingan Ilmu Dakwah Terhadap Pendakwah Kontemporari Menurut Perspektif Muhammad Al-Ghazali: Satu Analisis. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 7(47), 324 - 337.
- Mokhtar, S., Ramlie, H., Januin, J., Jawing, E., & Abang Muis, A. M. R. (2022). Analisis Persamaan dan Perbezaan Prinsip Komunikasi dalam Kitaba-Quran dan Veda. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 7 (45), 152-165.
- Muda, N., Mokhtar, S., Othman, I. W., Zulhaimi, N. A., Ationg, R., Esa, M. S., & Majumah, A. S. A. R. (2021). Qudwah dan Uswah Acuan al-Quran dalam Kepimpinan Pendidikan. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(38), 135 - 146.

- Muis, A. M. R. A., Esa, M. S., Ibrahim, M. A., Othman, I. W., Mokhtar, S., Ationg, R., & Shah, M. K. M. (2021). Elemen Sepunya Kepemimpinan Dan Kepengikutan Dalam Pembangunan Insan Berteraskan Islam. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(38), 119 - 134.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, TH. 16, NO. 2, Julai 2011. needs to know. *Nurse Leader*, 9(2): 54-57.
- Owen, Jo. (2001). *How to Lead*. London: Longman
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2007). *Fundamentals of organizational behaviour*. USA: Thomson Southwestern.
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined Through the Works of Burns and The Philosophy of Leadership. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. Issue (54).
- Wan Ismail, W. F. A., Mohamad, N. A., & Mad Shah, I. (2002). *Kepimpinan Transaksi / Transformasi dan Ciri Kerja Profesional Teknologi Maklumat Sektor Awam Malaysia*. *Jurnal Teknologi*, 37(E) Dis. 2002: 57–70. Universiti Teknologi Malaysia.
- Yasin, M. A. M., & Mahmood, N. (2007). *Amalan Kepimpinan Transformasi Guru Besar aan Pengetua Dua Buah Sekolah di Daerah Batu Pahat, Johor*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Yukl, G. (2002). An evaluation of conceptual weakness in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305.
- Yulk, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yusuf, A. A. (2005). *Perubahan dan Kepimpinan*. Sintok: Penerbitan Universiti Utara Malaysia.