

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: KAJIAN LITERATUR  
KONTEMPORER**

**Bambang Firmansyah<sup>1✉</sup>, Agus Rahmanto<sup>2</sup>**  
Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon<sup>1,2</sup>  
[benxfirmansyah@gmail.com](mailto:benxfirmansyah@gmail.com)<sup>1</sup>, [gopek2014@gmail.com](mailto:gopek2014@gmail.com)<sup>2</sup>

---

Received: 2023-08-08; Accepted: 2023-08-15; Published: 2023-08-30

---

**ABSTRACT**

*Transformational leadership has emerged as a pivotal construct in educational management studies, particularly within Islamic educational institutions that simultaneously pursue academic excellence and moral character formation. This study seeks to examine the conceptual characteristics of transformational leadership relevant to Islamic educational contexts, analyze its implementation across diverse institutional typologies, and explore the challenges and opportunities of its contemporary application grounded in Islamic values. A systematic library research approach was employed, reviewing peer-reviewed articles, scholarly monographs, and book chapters published between 2019 and 2022, sourced from Scopus, Web of Science, and Google Scholar. The study reveals strong conceptual convergence between transformational leadership dimensions and Islamic leadership principles including qiyadah, shura, amanah, and uswah hasanah demonstrating that their integration fosters institutional innovation, teacher commitment, and sustainable organizational transformation. Critical research gaps remain regarding longitudinal empirical studies within pesantren and madrasah settings in Indonesia.*

*Keywords: Transformational Leadership; Islamic Educational Institutions; Islamic Values; Madrasah; Pesantren; Educational Leadership*

---

Copyright ©2023, Author.

This is an open-access article under the CC BY-NC-SA 4.0



## Pendahuluan

Perubahan struktural yang terjadi secara akseleratif dalam ekosistem pendidikan global telah memunculkan tuntutan baru terhadap kualitas kepemimpinan di berbagai jenis institusi pendidikan. Lembaga pendidikan Islam di Indonesia, yang mencakup pesantren, madrasah, dan perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI), menghadapi tekanan ganda yang kompleks: mempertahankan keotentikan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi kelembagaannya sekaligus merespons dinamika perubahan zaman yang menuntut adaptasi terus-menerus. Dalam konteks inilah kepemimpinan transformasional muncul sebagai pendekatan yang menjanjikan, yakni sebuah model kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan mendasar dari dalam diri organisasi dengan mengandalkan visi, nilai, dan keteladanan sebagai instrumen utama penggerak perubahan (Mulyasa, 2021).

Secara genealogis, konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass menjadi kerangka teori yang operasional. Bass mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan istilah *the four I's*: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual). Keempat dimensi ini secara kolektif membedakan kepemimpinan transformasional dari kepemimpinan transaksional yang semata-mata mengandalkan mekanisme pertukaran reward-punishment dalam menggerakkan pengikut (Andriani, Kesumawati & Kristiawan, 2020).

Relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam semakin mendapat perhatian serius dari para akademisi dan praktisi. Hal ini didorong oleh kesamaan mendasar antara prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai kepemimpinan yang dikehendaki dalam ajaran Islam. Pemimpin yang memiliki *idealized influence* bersesuaian dengan konsep *uswah hasanah* (keteladanan terbaik) yang menjadi salah satu atribut kepemimpinan profetik. Motivasi inspirasional selaras dengan semangat keislaman tentang amar ma'ruf nahi munkar yang menggerakkan komunitas menuju tujuan-tujuan mulia. Stimulasi intelektual mencerminkan tradisi tafakkur dan ijtihad dalam Islam, sementara perhatian individual beresonansi dengan prinsip fitrah yang menegaskan keunikan potensi setiap individu (Mukhtar & Iskandar, 2021).

Di tingkat empiris, sejumlah penelitian telah mendokumentasikan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap berbagai indikator kualitas lembaga pendidikan Islam. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2020) menunjukkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan pola kepemimpinan transformasional secara konsisten mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan, pada gilirannya, berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh Wahyudi dan Sopandi (2022) yang mendokumentasikan bahwa pemimpin transformasional di madrasah berhasil membangun iklim akademik yang kondusif,

ditandai oleh tingginya komitmen guru terhadap pengembangan profesional berkelanjutan dan budaya kolaborasi yang produktif.

Dalam konteks global, Oplatka dan Arar (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan dalam masyarakat Arab-Muslim memiliki karakteristik khas yang mencerminkan nilai-nilai kolektivisme, penghormatan terhadap hierarki berbasis keilmuan, dan orientasi religius yang kuat. Karakteristik-karakteristik ini, di satu sisi, memiliki kesesuaian dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional; namun di sisi lain, juga dapat menciptakan tegangan apabila implementasi kepemimpinan transformasional dilakukan secara mekanis tanpa adaptasi kultural yang memadai. Angelle dan Schmid (2020) secara tegas memperingatkan bahwa transfer model kepemimpinan dari satu konteks kultural ke konteks kultural lain menuntut sensitivitas dan fleksibilitas konseptual yang tinggi.

Kajian literatur yang telah ada mengidentifikasi sejumlah kesenjangan penelitian yang cukup mencolok. Pertama, sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam masih bersifat kuantitatif dengan cakupan sempit, sehingga gagal menangkap kompleksitas proses transformasional yang bersifat kualitatif dan kontekstual (Wahyudi & Sopandi, 2022). Kedua, integrasi teoretis antara teori kepemimpinan transformasional Barat dengan kerangka *qiyadah* Islami belum mendapatkan perhatian yang proporsional dalam literatur akademik, sehingga kajian yang ada cenderung menempatkan nilai-nilai Islam sebagai variabel konteks semata, bukan sebagai elemen aktif dalam reformulasi teori. Ketiga, dinamika kepemimpinan dalam pesantren tradisional yang memiliki struktur otoritas khas berbasis karisma kiai belum banyak dieksplorasi melalui lensa teori kepemimpinan transformasional (Dhofier, 2019).

Selain kesenjangan metodologis dan teoretis, terdapat pula kesenjangan kebijakan yang perlu diperhatikan. Indonesia, sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar di dunia, memiliki lebih dari 80.000 madrasah dan lebih dari 26.000 pondok pesantren yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Institusi-institusi ini memainkan peran strategis dalam sistem pendidikan nasional, namun kualitas kepemimpinan kelembagaannya masih sangat beragam dan secara umum belum optimal (Kompri, 2020). Dalam konteks ini, kajian ilmiah yang sistematis tentang kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam bukan sekadar relevan secara akademis, tetapi juga memiliki urgensi kebijakan yang nyata.

Penelitian ini juga berangkat dari kesadaran bahwa lembaga pendidikan Islam memiliki potensi epistemologis yang kaya untuk berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan yang lebih universal dan kontekstual. Makbuloh (2022) berargumen bahwa kekayaan tradisi intelektual Islam dalam bidang *siyasah* (tata kelola), *tarbiyah* (pendidikan), dan *qiyadah* (kepemimpinan) sesungguhnya menyimpan banyak wawasan yang belum sepenuhnya dieksplorasi dalam diskursus ilmiah kontemporer. Dengan memposisikan lembaga pendidikan Islam bukan hanya sebagai objek penelitian melainkan juga sebagai sumber pengetahuan, kajian ini berupaya

memberikan kontribusi yang lebih bermakna bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan.

Beranjak dari keseluruhan uraian di atas, penelitian ini merumuskan tiga tujuan utama: (1) mengidentifikasi dan menganalisis karakteristik konseptual kepemimpinan transformasional yang relevan dan kontekstual bagi lembaga pendidikan Islam; (2) mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional dalam berbagai tipologi lembaga pendidikan Islam, mencakup pesantren, madrasah, dan PTKI; serta (3) mengelaborasi tantangan dan peluang kontemporer dalam penerapan kepemimpinan transformasional yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Melalui kajian literatur yang sistematis dan kritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan bagi para akademisi, pengambil kebijakan, dan praktisi kepemimpinan pendidikan Islam.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah membangun pemahaman konseptual yang mendalam melalui analisis terhadap sumber-sumber tekstual yang relevan (Sugiyono, 2020). Sumber data primer berasal dari artikel-artikel ilmiah bereputasi yang terindeks di Scopus, Web of Science, dan SINTA, serta buku-buku referensi yang diterbitkan dalam kurun waktu 2019 hingga 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis menggunakan kata kunci: kepemimpinan transformasional, lembaga pendidikan Islam, madrasah, pesantren, dan manajemen pendidikan Islam. Uji keabsahan data ditempuh melalui triangulasi sumber, yakni dengan mengonfirmasi konsistensi temuan lintas referensi yang berbeda. Teknik analisis data mengikuti prosedur yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020) dan Rijali (2018), mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan secara hermeneutik-kritis.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif Kontemporer**

Analisis terhadap dua puluh tiga sumber literatur yang dikaji dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa konseptualisasi kepemimpinan transformasional dalam wacana kontemporer mengalami perkembangan yang lebih dari sekadar perluasan empiris; ia menunjukkan pergeseran paradigmatis yang signifikan dari perspektif kepemimpinan sebagai atribut individual menuju pemahaman kepemimpinan sebagai proses relasional yang dinamis dan kontekstual. Yukl (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dalam perspektif mutakhir lebih dipahami sebagai proses ko-konstruksi antara pemimpin dan pengikut, di mana kedua pihak saling membentuk dan mentransformasi satu sama lain melalui interaksi yang bermakna dan terus-menerus.

Dimensi *idealized influence* atau pengaruh ideal merupakan komponen yang paling sering mendapat sorotan dalam literatur tentang kepemimpinan pendidikan Islam. Komponen ini menggambarkan pemimpin sebagai figur yang menjadi acuan moral dan

intelektual bagi seluruh anggota organisasi. Dalam tradisi kepemimpinan Islam, dimensi ini berpadanan sangat erat dengan konsep *uswah hasanah* (keteladanan terbaik) yang menjadi prinsip kepemimpinan profetik. Mukhtar dan Iskandar (2021) menegaskan bahwa dalam ekosistem pendidikan Islam, keteladanan pemimpin bukan semata instrumen strategis manajemen, melainkan merupakan manifestasi autentik dari komitmen spiritual yang dihayati secara mendalam. Kepala madrasah atau kyai yang menjadi teladan dalam kedisiplinan, kejujuran, dan kesalehan akan memiliki pengaruh yang jauh melampaui otoritas formalnya.

Komponen *inspirational motivation*, yakni kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang mampu membangkitkan semangat dan dedikasi kolektif, memiliki dimensi yang sangat khas dalam konteks pendidikan Islam. Visi pemimpin lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari tujuan-tujuan transenden yang berakar pada ajaran Islam, seperti pembentukan generasi yang berilmu, berakhlak, dan bermanfaat bagi umat. Wahyudi dan Sopandi (2022) mendokumentasikan bahwa kepala madrasah yang mampu menghubungkan tugas-tugas profesional sehari-hari dengan narasi yang lebih besar tentang pengabdian, dakwah, dan amanah ilahi berhasil membangun motivasi kerja yang lebih intrinsik, tahan lama, dan tidak bergantung semata pada insentif material di kalangan para pendidik.

Dimensi *intellectual stimulation* mencerminkan kapasitas pemimpin untuk mendorong kreativitas, pemikiran kritis, dan inovasi di kalangan anggota organisasi. Komponen ini memiliki resonansi yang kuat dengan tradisi intelektual Islam yang menempatkan *tafakkur* (kontemplasi mendalam) dan *ijtihad* (penalaran independen yang bertanggung jawab) sebagai kewajiban intelektual umat Muslim. Makbuloh (2022) berargumen bahwa lembaga pendidikan Islam yang dikelola dengan prinsip *intellectual stimulation* akan mampu melahirkan budaya akademik yang dinamis, kritis, dan adaptif terhadap perubahan zaman tanpa kehilangan fondasi nilai-nilai Islam yang menjadi identitas dasarnya. Namun, kajian ini menemukan bahwa implementasi dimensi ini masih menghadapi kendala berupa resistensi dari sebagian komunitas yang menginterpretasikan pemeliharaan tradisi secara kaku dan tidak membedakan antara *tsawabit* (hal-hal yang tetap) dan *mutaghayyirat* (hal-hal yang dapat berubah).

Komponen *individualized consideration* perhatian personal terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap individu anggota Organisasi bersesuaian dengan prinsip fitrah dalam Islam yang menegaskan bahwa setiap manusia diciptakan dengan potensi unik yang perlu dikembangkan secara optimal. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2020) menemukan bahwa kepala madrasah yang secara konsisten menerapkan *individualized consideration* mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara bermakna, yang selanjutnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran di kelas. Temuan ini mengonfirmasi bahwa perhatian personal bukan kemewahan manajemen, melainkan investasi strategis dalam pengembangan modal manusia institusi.

### **Implementasi di Berbagai Tipologi Lembaga Pendidikan Islam**

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia menampilkan keragaman tipologi yang mencerminkan kekayaan dan kompleksitas tradisi intelektual Islam Nusantara. Tipologi utama meliputi: (1) pondok pesantren tradisional (*salafiyah*) yang menekankan kajian kitab kuning dan transmisi keilmuan Islam klasik; (2) pondok pesantren modern (khalafiyah) yang mengintegrasikan kurikulum agama dengan pendidikan umum; (3) madrasah negeri dan swasta yang beroperasi di bawah kerangka sistem pendidikan nasional; serta (4) perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI) yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis nilai keislaman. Masing-masing tipologi memiliki karakteristik organisasional, budaya kelembagaan, dan struktur otoritas yang unik, sehingga menuntut adaptasi implementasi kepemimpinan transformasional yang sesuai konteks (Kompri, 2020).

Dalam ekosistem pondok pesantren tradisional, kepemimpinan transformasional menghadapi tantangan paling kompleks berkaitan dengan struktur otoritas tradisional yang berpusat pada figur kiai. Dhofier (2019) menjelaskan bahwa legitimasi kepemimpinan kiai dalam pesantren tradisional bukan terutama bersandar pada kompetensi manajerial formal, melainkan pada kedalaman dan keluasan ilmu agama serta kesalehan pribadi yang diakui secara komunal. Sistem otoritas ini bersifat karismatik-personal dan sangat kuat, sehingga kepemimpinan transformasional tidak dapat diterapkan dengan cara menggantikan sistem yang ada, melainkan harus mampu berintegrasi secara organik dengannya. Pesantren-pesantren yang berhasil melakukan transformasi kelembagaan yang bermakna umumnya dipimpin oleh figur yang mampu memadukan otoritas spiritual tradisional dengan visi modernisasi yang terencana dan terukur.

Pada madrasah negeri dan swasta, implementasi kepemimpinan transformasional beroperasi dalam kerangka sistem manajemen pendidikan formal yang lebih terstruktur. Kepala madrasah dituntut untuk memenuhi standar kompetensi kepemimpinan yang ditetapkan oleh regulasi nasional, sekaligus mempertahankan karakter keislaman yang menjadi identitas khas institusinya. Arifin (2021) menemukan bahwa kepala madrasah yang efektif adalah mereka yang mampu menterjemahkan nilai-nilai Islam ke dalam kebijakan dan program kelembagaan yang konkret, terukur, dan berkelanjutan, bukan sekadar menempatkan Islam sebagai ornamen simbolis dalam slogan dan tagline institusi. Program pengembangan profesional guru, misalnya, akan lebih bermakna dan memotivasi apabila diintegrasikan dengan refleksi spiritual tentang tanggung jawab mendidik sebagai amanah ilahi yang berdimensi ukhrawi.

Pada level perguruan tinggi keagamaan Islam, kepemimpinan transformasional beroperasi dalam lingkungan yang lebih kompleks dan heterogen. Rektor atau pimpinan PTKI berhadapan dengan komunitas akademik yang memiliki otonomi intelektual tinggi, berbagai kelompok kepentingan yang beragam, serta tuntutan akuntabilitas publik yang semakin meningkat. Mulyasa (2021) berargumen bahwa pemimpin PTKI yang transformasional perlu memiliki kemampuan membangun koalisi strategis antar berbagai kelompok kepentingan internal, mengelola tensi antara kebebasan akademik

dan identitas keislaman institusi, serta memimpin proses perubahan yang inklusif dan partisipatif.

### **Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Kerangka Kepemimpinan Transformasional**

Temuan paling substansial dari kajian literatur ini adalah teridentifikasinya konvergensi yang dalam dan organik antara prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam. Konvergensi ini bukan hasil rekayasa konseptual yang dipaksakan, melainkan mencerminkan kesamaan antropologi kepemimpinan yang fundamental: keyakinan bahwa kepemimpinan sejati adalah upaya untuk mengangkat potensi tertinggi setiap individu demi terwujudnya kebaikan bersama yang melampaui kepentingan diri (Oplatka & Arar, 2019).

Konsep *shura* (musyawarah) dalam Islam merupakan salah satu nilai yang paling langsung berkorespondensi dengan prinsip kepemimpinan transformasional, khususnya dalam hal pemberdayaan dan partisipasi anggota organisasi. Wahyudi dan Sopandi (2022) mendokumentasikan bahwa kepala madrasah yang mengintegrasikan mekanisme *shura* secara autentik bukan sekadar sebagai prosedur formal dalam pengambilan keputusan kelembagaan berhasil membangun rasa kepemilikan bersama yang meningkatkan komitmen seluruh stakeholder terhadap visi institusi secara signifikan. Musyawarah yang bermakna bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan arena pembelajaran bersama yang memperkuat kapasitas kolektif organisasi secara berkelanjutan.

Prinsip amanah dalam Islam memberikan fondasi etis yang sangat kokoh bagi kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memaknai jabatannya sebagai amanah sebuah kepercayaan yang kelak harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT akan secara intrinsik termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan para pemangku kepentingannya. Makbuloh (2022) menyebutkan bahwa dimensi transenden dari amanah ini justru memberikan sumber motivasi kepemimpinan yang lebih dalam, lebih autentik, dan lebih tahan lama dibandingkan motivasi yang semata-mata bersandar pada insentif material atau dorongan reputasional. Pemimpin yang amanah tidak membutuhkan pengawasan eksternal untuk berkomitmen pada standar tertinggi, karena pengawasan terdalam berasal dari kesadaran ilahi yang dihayatinya.

Konsep khalifah dalam tradisi keilmuan Islam memberikan dimensi kosmologis pada kepemimpinan yang tidak ditemukan dalam teori kepemimpinan transformasional Barat. Seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam tidak sekadar manajer organisasi yang bertanggung jawab atas pencapaian target kelembagaan; ia mengemban misi ilahi sebagai *khalifatullah fi al-ardh* yang bertugas memakmurkan bumi melalui pendidikan yang berkualitas dan bernilai. Implikasi praktisnya adalah bahwa kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam harus berakar pada kesadaran spiritual yang autentik dan dihayati secara personal, bukan sekadar adopsi teknik-teknik kepemimpinan yang dipelajari dari buku teks manajemen tanpa disertai internalisasi nilai yang mendalam (Mukhtar & Iskandar, 2021).

### **Tantangan dan Peluang Kepemimpinan Transformasional Era Kontemporer**

Kajian literatur secara konsisten mengidentifikasi sejumlah tantangan nyata yang dihadapi dalam implementasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam kontemporer. Tantangan pertama dan paling fundamental berkaitan dengan kesenjangan kapasitas kepemimpinan. Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2020) menemukan bahwa proporsi kepala madrasah yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang memadai dan sistematis masih relatif rendah. Akibatnya, penerapan prinsip-prinsip transformasional cenderung bersifat intuitif dan tidak konsisten, sangat bergantung pada bakat dan pengalaman personal pemimpin daripada kompetensi yang dibangun secara terencana.

Tantangan kedua adalah resistensi terhadap perubahan yang bersumber dari orientasi tradisional yang dominan dalam sebagian komunitas pendidikan Islam. Kompri (2020) mengingatkan bahwa sikap kehati-hatian terhadap perubahan sesungguhnya memiliki nilai tersendiri dalam tradisi Islam, sebab ia mencegah perubahan yang sembrono dan tidak terencana. Namun, kehati-hatian yang berlebihan dapat berubah menjadi hambatan ketika menghadapi perubahan-perubahan yang sudah tidak dapat ditunda lagi. Tantangan terbesar bagi pemimpin transformasional dalam konteks ini adalah memiliki kecerdasan untuk membedakan antara nilai-nilai prinsipial yang tidak boleh dikompromikan dengan kebiasaan-kebiasaan kultural yang dapat diperbarui demi kebaikan institusi.

Tantangan ketiga menyangkut keterbatasan sumber daya yang dihadapi sebagian besar lembaga pendidikan Islam, khususnya yang berlokasi di daerah-daerah terpencil dan kurang berkembang secara ekonomi. Keterbatasan anggaran operasional memengaruhi kemampuan pemimpin untuk mengimplementasikan program-program pengembangan dan inovasi yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional. Arifin (2021) menyarankan bahwa dalam kondisi keterbatasan sumber daya konvensional, kreativitas pemimpin justru menjadi modal utama yang tidak ternilai: memanfaatkan jejaring komunitas berbasis nilai, mengoptimalkan potensi wakaf produktif, dan membangun kemitraan strategis dengan berbagai pihak yang memiliki visi yang selaras.

Di sisi peluang, perkembangan teknologi digital membuka cakrawala baru yang sangat luas bagi kepemimpinan transformasional yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi jaringan. Platform digital memungkinkan pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk memperluas jangkauan visi dan pengaruhnya melampaui batas-batas fisik dan geografis institusi, membangun komunitas belajar profesional yang lebih luas dan beragam, serta mengakses sumber daya pengetahuan dan inovasi global secara real-time. Mulyasa (2021) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional di era digital memerlukan kompetensi baru berupa literasi digital dan kemampuan memimpin ekosistem pembelajaran hibrid yang menggabungkan kedalaman tradisi dengan kelincahan inovasi digital.

Peluang lain yang semakin nyata adalah tumbuhnya kesadaran di kalangan akademisi dan praktisi pendidikan Islam tentang pentingnya manajemen berbasis bukti

empiris. Semakin banyak kepala madrasah, pengurus yayasan, dan pimpinan pesantren yang terbuka terhadap temuan-temuan penelitian ilmiah sebagai basis pengambilan keputusan kelembagaan yang lebih tepat dan bertanggung jawab. Wahyudi dan Sopandi (2022) mencatat bahwa budaya penelitian tindakan dan evaluasi berbasis data yang mulai tumbuh dalam komunitas madrasah merupakan wujud nyata dari intellectual stimulation yang menjadi salah satu pilar paling esensial dari kepemimpinan transformasional.

Temuan keseluruhan dari kajian literatur ini secara meyakinkan mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional, ketika diintegrasikan secara organik dengan nilai-nilai Islam yang autentik dan dikontekstualisasikan dengan bijak sesuai karakteristik unik lembaga pendidikan Islam, memiliki potensi transformatif yang besar dan berkelanjutan. Keberhasilan implementasinya tidak bergantung semata pada penguasaan teknis teori kepemimpinan, melainkan lebih ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk menjadi jembatan yang hidup antara kearifan tradisi dan tuntutan modernitas, antara komitmen spiritual dan profesionalisme, serta antara identitas lokal dan standar global (Makbuloh, 2022).

### **Kesimpulan**

Kajian literatur yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama yang saling berkaitan. Pertama, kepemimpinan transformasional memiliki relevansi konseptual dan praktis yang sangat kuat dengan konteks lembaga pendidikan Islam, sebab prinsip-prinsip intinya keteladanan, visi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian personal bersesuaian secara mendalam dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam seperti uswah, amanah, shura, dan pengembangan fitrah. Kedua, implementasi kepemimpinan transformasional di berbagai tipologi lembaga pendidikan Islam memerlukan adaptasi yang kontekstual dan organik, bukan penerapan mekanis yang mengabaikan kekhasan budaya, tradisi, dan struktur otoritas masing-masing institusi. Ketiga, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan khususnya dalam hal kajian longitudinal, studi komparatif lintas tipologi, dan pengembangan model indigenos yang perlu menjadi agenda prioritas penelitian pendidikan Islam ke depan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan: pengembangan program pelatihan kepemimpinan transformasional yang kontekstual dan berbasis nilai Islam untuk para pemimpin lembaga pendidikan Islam; perancangan instrumen pengukuran kepemimpinan transformasional yang memasukkan indikator-indikator berbasis nilai Islam; serta pelaksanaan penelitian-penelitian empiris longitudinal yang mampu menangkap dinamika transformasi kelembagaan secara lebih utuh dan mendalam.

### **Daftar Pustaka**

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2020). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance.

- International Journal of Scientific and Technology Research, 9(3), 45–52.  
<https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.3.2019.p8768>
- Angelle, P. S., & Schmid, J. (2020). Culturally responsive school leadership: Crossing boundaries in complex global environments. *Journal of Educational Administration*, 58(2), 178–193. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2019-0161>
- Arifin, M. (2021). *Kepemimpinan dan kebudayaan sekolah: Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dhofier, Z. (2019). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: LP3ES.
- Kompri. (2020). *Manajemen pendidikan Islam: Pendekatan integratif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Makbuloh, D. (2022). *Manajemen mutu pendidikan Islam: Model pengembangan teori dan aplikasi sistem penjaminan mutu*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mukhtar, & Iskandar. (2021). *Orientasi baru supervisi pendidikan dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah (Edisi ke-7)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Oplatka, I., & Arar, K. (2019). The research on educational leadership and management in the Arab world since the 1990s: A systematic review. *Review of Education*, 7(2), 283–333. <https://doi.org/10.1002/rev3.3124>
- Rijali, A. (2018). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif (Edisi ke-3)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyudi, & Sopandi, A. (2022). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah: Studi kasus di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 55–74. <https://doi.org/10.21009/JMPIS.10.1.055>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations (9th ed.)*. Hoboken, NJ: Pearson Education.