

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM KONTEKS  
PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DISRUPSIEvy Ramadina<sup>1</sup>, Abd. Aziz<sup>2</sup>, Nur Efendi<sup>3</sup><sup>1</sup> UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia<sup>2</sup> UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia<sup>3</sup> UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, IndonesiaEmail : [evyramadina@uinsatu.ac.id](mailto:evyramadina@uinsatu.ac.id)<sup>1</sup>, [abdaziz@uinsatu.ac.id](mailto:abdaziz@uinsatu.ac.id)<sup>2</sup>, [nurefendi2016@gmail.com](mailto:nurefendi2016@gmail.com)

E-Issn: 3063-8313

Received: Oktober 2025

Accepted: Oktober 2025

Published: November 2025

**Abstract :**

Islamic Educational Institutions (LPI) in Indonesia play a strategic role in shaping a generation of faithful, knowledgeable, and virtuous Muslims. However, in the era of globalization and digitalization, LPI faces multidimensional challenges such as human resource quality, leadership issues, and adaptation to technological advances. This study aims to analyze the implementation of transformational leadership in the context of Islamic education as a strategy to drive sustainable institutional transformation. The method used is a literature study with a qualitative analysis of the Miles and Huberman model, which includes data condensation, data presentation, and conclusion drawing. The results show that transformational leadership, based on Islamic values such as *uswatun hasanah* and *fastabiqul khairat*, plays a significant role in improving academic quality, building Islamic character, and strengthening institutional adaptation to technology and globalization. Effective leadership is characterized by four main dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual attention. Furthermore, the transformation of leadership intelligence – including intellectual, emotional, spiritual, cultural, and digital intelligence – is key to strengthening LPI's competitiveness in the era of disruption. The research findings confirm that the success of the transformation of Islamic educational institutions is largely determined by a leadership mindset that is oriented towards responsibility, service, and trust, rather than power and honor.

**Keywords :** Leadership, Transformational, Disruption Era**Abstrak :**

Lembaga Pendidikan Islam (LPI) di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk generasi muslim yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Namun, dalam menghadapi era globalisasi dan digitalisasi, LPI dihadapkan pada tantangan multidimensi seperti kualitas sumber daya manusia, persoalan kepemimpinan, serta adaptasi terhadap kemajuan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam sebagai strategi untuk menggerakkan transformasi kelembagaan yang berkelanjutan. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan analisis kualitatif model Miles dan Huberman yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang berlandaskan nilai-nilai Islam seperti *uswatun hasanah* dan *fastabiqul khairat*, berperan penting dalam meningkatkan mutu akademik, membangun karakter Islami, serta memperkuat adaptasi lembaga terhadap teknologi dan globalisasi. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Selain itu, transformasi kecerdasan pimpinan – meliputi kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, budaya, dan digital – merupakan kunci dalam memperkuat daya saing LPI di era disrupsi. Temuan penelitian menegaskan bahwa keberhasilan transformasi lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh mindset kepemimpinan yang berorientasi pada tanggung jawab, pelayanan, dan amanah, bukan kekuasaan dan kehormatan.

As-Sulthan Journal Of Education (ASJE)

<https://ojssulthan.com/asje>

Vol. 02 No. 02 (2025) : 397-408



**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Transformasional, Era Disrupsi

## INTRODUCTION

Lembaga Pendidikan Islam (LPI) di Indonesia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis. LPI bukan hanya tempat untuk mentransfer ilmu-ilmu agama, tetapi juga institusi utama yang bertanggung jawab untuk mencetak generasi muslim yang beriman, berilmu, dan memiliki karakter serta moral yang mulia (akhlak mulia). Untuk mewujudkan hal tersebut LPI menghadapi berbagai tantangan, seperti budaya, globalisasi, dan survei internasional (Tolchah & Mu'ammam, 2019).

Sebagaimana penelitian Ahdar dan Musyarif, seiring dengan percepatan perubahan di era modern yang ditandai dengan globalisasi dan kemajuan pesat teknologi informasi (era digital), Lembaga Pendidikan Islam dihadapkan pada serangkaian tantangan yang sangat kompleks dan multidimensi (Ahdar & Musyarif, 2019). Tantangan tersebut mencakup: dikotomi pendidikan, kualitas sumber daya manusia, globalisasi politik dan ekonomi, kemampuan anggaran, sistem manajerial lembaga pendidikan Islam, akselerasi teknologi informasi dan komunikasi, radikalisme, pencemaran lingkungan, kesenjangan sosial, kekaburan identitas, termasuk sekularisme, liberalisme, dan pluralism.

Pertama, LPI harus mampu menjaga keseimbangan antara mempertahankan ajaran dan nilai-nilai Islam dan mengadopsi kemajuan. Pergulatan integrasi agama dan sains dalam konteks pendidikan dan pengembangan pengetahuan sebagai respon terhadap dikotomi antara ilmu agama dan ilmu umum. Dikotomi ini berdampak pada beragam aspek, misalnya pemisahan kurikulum dalam pendidikan.

Kedua, Peningkatan Kualitas dan Daya Saing: Adanya tuntutan yang kuat dari masyarakat agar LPI dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam ilmu agama, tetapi juga kompeten, kreatif, dan siap bersaing di dunia kerja secara lokal maupun global. Hal ini memerlukan pembaruan yang terus-menerus, pentingnya pelatihan berkelanjutan, kolaborasi komunitas, dan pengembangan visi yang inspiratif (feri dan Isop, 2025).

Ketiga, Persoalan Kepemimpinan: Salah satu kendala mendasar yang sering menghambat kemajuan LPI adalah masalah kepemimpinan. Penentuan pimpinan harus didasarkan pada kemampuan untuk menciptakan visi, memimpin perubahan, dan mengelola institusi secara profesional.

Kondisi ini menegaskan bahwa model kepemimpinan menjadi faktor penting. Lembaga Pendidikan Islam sangat membutuhkan perubahan (transformasi) menuju perbaikan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Untuk memimpin perubahan yang mendesak ini, diperlukan model kepemimpinan yang efektif, memiliki visi jauh ke depan, inspiratif, dan mampu menjadi penggerak perubahan (katalisator). Model kepemimpinan yang tepat dapat mengoptimalkan kinerja manajerial di Lembaga Pendidikan (Zaky dan Sunarto, 2025). Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu model yang diakui secara luas dalam literatur manajemen dan terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja organisasi melebihi harapan di era disrupsi.

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan kolektif. Model ini bekerja melalui empat dimensi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal (Karisma): Pemimpin menjadi teladan atau panutan yang dihormati, dipercaya, dan memiliki komitmen tinggi. Pengikut mengagumi dan ingin mencontoh pemimpinnya.
2. Motivasi Inspirasional: Pemimpin mampu menciptakan dan mengomunikasikan visi masa depan yang menarik dan jelas kepada seluruh anggota, sehingga semua orang termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama.
3. Stimulasi Intelektual: Pemimpin mendorong anggotanya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Mereka merangsang staf dan guru untuk mencari solusi baru terhadap masalah dan tidak takut untuk mempertanyakan cara kerja yang sudah ada.
4. Perhatian Individual: Pemimpin bertindak sebagai mentor, pelatih, dan penasihat bagi setiap individu. Mereka memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan pengembangan diri setiap anggota, mengakui kontribusi, dan membantu mereka mencapai potensi tertinggi (Wahyuni & Maunah, 2021).

Meskipun berasal dari teori manajemen umum, konsep Kepemimpinan Transformasional memiliki keselarasan yang kuat dengan nilai-nilai luhur kepemimpinan dalam Islam. Sebagai contoh, "Pengaruh Ideal" sangat erat kaitannya dengan konsep Uswatun Hasanah (teladan yang baik), dan "Motivasi Inspirasional" dapat diintegrasikan dengan prinsip Fastabiqul Khairat (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk mendorong kinerja.

Namun, masih kurangnya kajian yang komprehensif dan mendalam yang mengkaji secara spesifik: Bagaimana Kepemimpinan Transformasional, yang telah dijiwai oleh nilai-nilai Islam, diimplementasikan sebagai strategi terpadu untuk menggerakkan transformasi institusional secara menyeluruh di Lembaga Pendidikan Islam di era disrupsi. Dampak nyata dari Kepemimpinan Transformasional ini terhadap peningkatan mutu akademik, penguatan karakter Islami, dan kemampuan adaptasi teknologi di tengah tantangan zaman modern.

## **RESEARCH METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka yang mengumpulkan data dari literatur berhubungan dengan topik. Data dikumpulkan dengan teknik dokumentasi. Data primer dikumpulkan dari referensi buku, jurnal, dan website terkait kepemimpinan transformasional. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang membahas kepemimpinan transformasional.

Penelitian dimulai dengan mempelajari hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kepemimpinan transformasional. Kemudian dilanjutkan dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Selanjutnya mengolah data

yang ada dan melakukan analisis data dengan model Miles dan Huberman dengan langkah langkah: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **FINDINGS AND DISCUSSION**

### **Kepemimpinan transformasional dan implementasinya dalam pendidikan Islam**

Kepemimpinan sebagai intisari dari manajemen memiliki fungsi, peranan, dan pengaruh yang sangat besar terhadap keberadaan, kemajuan, dan keunggulan lembaga pendidikan Islam. Eksis-tidaknya, maju-mundurnya dan unggul-rendahnya lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Effendy mengingatkan bahwa inti kesuksesan suatu lembaga publik pada dasarnya terletak pada kepemimpinan manajer atau leadernya. Kendatipun suatu organisasi berkualitas baik, peralatannya memadai, dan memiliki modal, namun jika dikelola oleh manajer atau leader yang tidak baik dalam memimpin janganlah diharapkan akan berhasil.

Rodrigue Fontaine dan Khaliq Ahmad menganalogikan pemimpin organisasi laksana pengendara mobil yang perlu memutuskan kemana akan pergi (visi); bagaimana mencapainya (strategi); dan tingkat kecepatan mengendarai (risiko dan keuntungan). Sopir harus menghindari tabrakan dengan mobil lain (pesaing) sambil mentaati peraturan jalan (regulasi pemerintah) untuk mencapai tujuannya. Sopir (pemimpin) memiliki sejumlah penumpang (stakeholder) dalam mobil itu." Analogi ini menggambarkan bahwa pemimpin itu memegang kendali dan/atau bersinggungan dengan persoalan-persoalan strategis baik visi, strategi, risiko, keuntungan, pesaing, regulasi pemerintah, maupun stakeholder. Konsekuensinya, pemimpin memiliki peran besar dalam mengendalikan organisasi yang dipimpinnya. Akibatnya ganda: bisa cepat membangkitkan kemajuan lembaga yang dipimpin atau sebaliknya terkadang justru menghancurkan masa depan lembaga tersebut.

Oleh karena itu, harus ekstra hati-hati dalam menetapkan pemimpin lembaga pendidikan Islam. Jika pilihan tidak tepat, kepemimpinan jatuh pada orang yang karakter kepemimpinannya tidak baik, justru bisa menghancurkan masa depan lembaga pendidikan Islam. Konsekuensinya, pemimpin yang mendapat amanah atau dipilih harus benar-benar terseleksi dari berbagai bidang yang berkaitan dengan kepemimpinan, baik tingkat pendidikan, bidang keahlian pendidikan, pengetahuan general, wawasan kepemimpinan, wawasan masa depan, pengalaman memimpin, profesionalisme kepemimpinan, kepedulian sosial, jaringan kelembagaan, kemauan kerja sama dengan lembaga lain, maupun *mindset* kepemimpinan yang munculnya ditahapan paling awal.

*Mindset* kepemimpinan ini harus mendapat perhatian utama lantaran perannya yang sangat besar bagi kepemimpinan. Apabila maju-mundurnya lembaga pendidikan Islam lebih ditentukan oleh faktor kepemimpinannya daripada faktor-faktor lainnya, berhasil-gagalnya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh *mindset* kepemimpinannya, sebab *mindset* kepemimpinan mengatur, mendesain, memengaruhi, dan mengendalikan perilaku

kepemimpinan seorang pemimpin. Baik buruknya perilaku seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh *mindset* kepemimpinan yang dimilikinya.

Menyadari begitu pentingnya *mindset* kepemimpinan lembaga pendidikan islam, tumbuh upaya untuk mengingatkan signifikasinya. Vetithzal Rivai dan Aryani Arifin berupaya menyadarkan calon pemimpin maupun orang-orang yang telah memimpin dengan memberikan *warning* (peringatan) kepada mereka sebagai berikut: Kepemimpinan bukan sesuatu yang istimewa melainkan tanggungjawab; kepemimpinan bukan fasilitas melainkan pengorbanan; kepemimpinan bukan untuk bermalasan-malasan melainkan kerja keras; dan kepemimpinan juga bukan kewenang-wenangan bertindak melainkan kewajiban melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak.

Davis mengingatkan bahwa suatu kepemimpinan yang berperspektif Islam harus dilihat melalui dimensi etika dan moral. Kepemimpinan bukan untuk pembesaran diri, melainkan untuk membantu membimbing masyarakat melalui cara yang tepat. Dalam Islam, kepemimpinan itu merupakan taklif (beban) bukan tasrif (kehormatan). Akan tetapi, sering kali para pemimpin merasa terhormat dengan predikat itu dan kadang merasa tidak terbebani oleh amanah yang besar tersebut. Ada yang ingin dihormati karena ia pemimpin, bahkan ada yang selalu ingin dihormati hanya lantaran ia pemimpin. Dua keinginan ini mencerminkan *mindset* yang buruk dan pemimpin menginginkan serba dihormati, berakibat fatal baik bagi dirinya maupun bagi lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya. Pemimpin akan menjadi orang yang gila hormat, sedangkan lembaga pendidikan Islam yang dipimpin akan terhambat kemajuannya, sebab keinginan dihormati itu berlawanan dengan prinsip yang seharusnya dipegangi oleh pemimpin, yakni prinsip melayani.

Mujtaba Husein menuturkan bahwa pembelajaran kepemimpinan dari kehidupan Nabi yang suci sebagaimana diekspresikan di dalam Al-Qur'an yang suci dan tingkah lakunya dapat menjadi sumber pemahaman keterampilan kepemimpinan bagi pencari posisi kepemimpinan itu. Sebagaimana dikutip oleh Davis dan Winu, Mir mengatakan bahwa Al-Qur'an dan Nabi Muhammad menetapkan model yang seharusnya diikuti pemimpin muslim dan termasuk mengikuti lima macam karakter, yaitu kesalihan, kerendahan hati, tanggung jawab sosial, pengembangan diri, dan saling konsultasi. Lima karakter ini merefleksikan bangunan perilaku pemimpin dengan kepedulian yang sangat besar terhadap bawahannya.

Indonesia merindukan suri teladan *leadership* yang menyakini bahwa jabatan adalah tanggung jawab dunia akhirat dan bukan kemegahan serta peluang untuk menambah kekayaan semata dengan berbagai cara. Ketika seorang pemimpin menyadari bahawa jabatan merupakan tanggungjawab dunia akhirat ia akan bersikap hati-hati dalam memimpin agar kepemimpinannya berada pada garis yang lurus; memberikan manfaat besar bagi lembaga yang dipimpin; dan memberikan kesejahteraan bagi orang banyak. Sebaliknya, jika kepemimpinan dipahami sebagai kemegahan dan peluang mengeruk kekayaan, lembaga yang dipimpin itu diperas dan dieksploitasi untuk memperkaya diri pimpinan itu.

Oleh karena itu, *mindset* kepemimpinan itu harus diwaspadai. Jika pemimpin lembaga pendidikan islam memiliki *mindset* kepemimpinan al-dhulumat, seperti pemahaman bahwa kepemimpinan sebagai suatu keistimewaan, fasilitas, sarana bermalas-malasan, kesewenang-wenangan, tasrif (kehormatan), kemegahan, dan peluang mengeruk kekayaan, harus dirombak menjadi *mindset* kepemimpinan al-nur, seperti pemahaman bahwa kepemimpinan sebagai suatu tanggung jawab, pengorbanan, kerja keras, kewenangan melayani, taklif (beban), dan tanggung jawab dunia akhirat jika pemimpin itu tidak mau mengganti *mindset* kepemimpinan al-dhulumat tersebut menjadi *mindset* kepemimpinan al-nur, terpaksa pemimpin itu harus diberhentikan karena membahayakan masa depan lembaga pendidikan islam. Tindakan kepemimpinan itu bukan hanya mengancam kemajuan lembaga pendidikan islam, melainkan (bahkan) mengancam keberlangsungannya.

Sebaiknya, lembaga pendidikan islam harus menggunakan *mindset* kepemimpinan al-nur sehingga siapa pun yang akan memimpin lembaga pendidikan islam harus mengenali, memahami, menyetujui, memedomani, dan melaksanakan *mindset* kepemimpinan al-nur. Hal ini untuk memperlancar kepemimpinan pada lembaga pendidikan islam dan khususnya menghindari agar tidak terjebak pada perangkap pemimpin yang memiliki *mindset* kepemimpinan al-dhulumat di kemudian hari. Dengan demikian, langkah strategis ke dalam yang harus ditempuh lembaga pendidikan islam adalah membuat konsensus; mengadakan sosialisasi secara matang; dan menginternalisasikan *mindset* kepemimpinan al-nur tersebut. Adapun langkah strategis keluar adalah menelaah rekam jejak kehidupan atau kepemimpinan dan mengadakan tes kelayakan (*fit and proper test*) bagi calon pemimpin dari luar lembaga pendidikan tersebut.

Seorang pimpinan belum tentu layak disebut sebagai pemimpin, demikian pula sebaliknya. Seorang pemimpin belum tentu menjadi pimpinan. Seharusnya seorang pimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan sebagai pemimpin, yaitu (1) dapat dipercaya oleh pengikutnya/*follower*; (2) mempunyai pengaruh positif yang kuat terhadap pengikutnya/*follower*; (3) saling melayani dengan pengikutnya; (4) mampu menjadi navigator yang andal; dan (5) menumbuhkan kreativitas pengikutnya. Maksudnya, seorang pimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan sebagai pemimpin yang didukung "kekuasaan" sehingga kemajuan organisasi yang dipimpin berbanding lurus dengan kemajuan para pengikutnya. Seiring dengan perkembangan zaman, arti kata pemimpin juga bergeser menuju arah negatif (pimpinan hanya identik dengan kekuasaan), bukan kemampuan memimpin, karena kebanyakan pimpinan mementingkan diri atau golongan dan selalu minta dilayani. Adakalanya arti kata pemimpin itu juga bergeser menuju arah positif, namun jika tidak didukung oleh pimpinan yang tidak mempunyai "kekuasaan", pemimpin yang sejati ini akan seperti katak dalam tempurung.

Hal ini sebenarnya terkait dengan idealisme dan realita. Idealnya seorang pimpinan merupakan seseorang yang memiliki kelebihan-kelebihan tertentu berkaitan dengan potensi memimpin sehingga kepemimpinannya efektif dan

layak dicontoh oleh seluruh anggota organisasi atau lembaga yang dipimpin itu. Akan tetapi, kenyataannya banyak pimpinan yang hanya mengandalkan kekuasaan yang melekat pada jabatannya itu sehingga sering menggunakan pendekatan kekerasan dalam menghadapi masalah; selalu mementingkan dirinya sendiri; dan menuntut selalu dilayani oleh bawahan.

Dalam sebuah organisasi yang sukses setiap pemimpin bekerja dan setiap karyawan memimpin. Sejarah mendukung kesimpulan ini. Muhammad SAW. Bekerja sebagai dai mengajak dan menggerakkan masyarakat, memimpinya, membuat perencanaan strategis untuk mendirikan institusi negara, memimpin, mengelola dan mengembangkannya. Apabila seorang pemimpin itu rajin bekerja, kegiatan kerjanya itu niscaya menjadi contoh bagi bawahannya, sedangkan contoh kerja riil ini jauh lebih berpengaruh terhadap kinerja bawahan dibanding dengan intruksi kerja.

Dalam upaya mengubah kondisi masyarakat jahiliyah (diliputi kebodohan dan keterbelakangan) menjadi masyarakat berbudaya tinggi berdasarkan prinsip-prinsip tauhidullah (keesaan Allah), ikhuwwah (persaudaraan), mussawah (persamaan hak dan kewajiban), ta'awun (gotong royong), jihad (berjuang, berinovasi, dan berkarya), dan istiqamah (berkepribadian konsisten), Nabi Muhammad Saw. Melaksanakan tiga peran kepemimpinan umat yaitu sebagai peneliti masyarakat (*community researcher*); pendidik masyarakat (*community educator*); dan pembangun masyarakat (*community developer*).

Sebagai peneliti masyarakat (*community researcher*), Nabi melakukan pengamatan dan perenungan terhadap kondisi masyarakat untuk menemukan masalah-masalah yang sebenarnya dan solusi yang tepat dalam memecahkan masalah-masalah yang sebenarnya dan solusi yang tepat dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dan membelit masyarakat. Sebagai pendidik masyarakat (*community educator*), Nabi mulai mendidik kalangan terbatas hingga kalangan masyarakat. Pendidikan yang diberikan Nabi bervariasi mulai dari penyampaian pengetahuan dan informasi, memberikan bimbingan, memberikan contoh keteladanan, dan berupaya merombak perilaku masyarakat dari perilaku negatif menjadi perilaku positif. Sebagai pembangun masyarakat (*community developer*), pada tahapan ini Nabi Muhamad berupaya membangun masyarakat pluralis dalam satu keutuhan masyarakat majemuk.

### **Transformasi kecerdasan pimpinan**

Perkembangan zaman, khususnya di era digital dan globalisasi, menuntut pemimpin organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan intelektual semata, melainkan juga pada kapasitas kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence, EI*), kecerdasan budaya (*Cultural Intelligence, CQ*), serta kemampuan adaptasi terhadap penggunaan teknologi cerdas seperti Artificial Intelligence (AI). Transformasi kecerdasan pimpinan menjadi sebuah kebutuhan strategis agar organisasi mampu bertahan, berkembang, dan tetap relevan dalam menghadapi tantangan yang cepat berubah.

#### **a. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan pimpinan

mengenali, memahami, mengelola emosi dirinya dan orang lain, serta menggunakan informasi emosional dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial. Dalam konteks Indonesia, studi *Adaptasi Alat Ukur Emotional Leadership untuk Mengukur Kapabilitas Kecerdasan Emosional Pimpinan* menemukan bahwa efektivitas seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuannya mengelola emosi, khususnya dalam menghadapi kondisi stres, konflik internal, dan perubahan lingkungan organisasi (Anjani, Triwahyuni, & Kadiyono, 2022).

b. Kecerdasan Budaya (Cultural Intelligence)

Kecerdasan budaya mengacu pada kemampuan pemimpin untuk memahami, menghargai, dan beradaptasi pada keragaman budaya dalam organisasi. Studi sistematis “Kepemimpinan Transformasional dan *Culture Intelligence* sebagai faktor *Innovative Work Behavior* Karyawan” mengungkap bahwa pemimpin dengan kecerdasan budaya yang tinggi memfasilitasi lingkungan yang mendukung perilaku kerja inovatif di antara karyawan (Angela Irena, 2018).

c. Kemampuan Adaptasi terhadap penggunaan AI

Walaupun penelitian di Indonesia masih relatif terbatas mengenai penggunaan AI dalam kepemimpinan, ada beberapa studi terkait bagaimana pemanfaatan AI memungkinkan transformasi operasional dan pengambilan keputusan lebih cepat dan berbasis data. Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen pendidikan meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung penguatan karakter disiplin murid (Revita., et.al, 2025).

Untuk merealisasikan transformasi kecerdasan pimpinan, beberapa strategi pengembangan yang dapat digunakan adalah:

- a. Pelatihan dan Pengembangan Emosional: Pelatihan kecerdasan emosional melalui *coaching*, *workshop*, dan *feedback 360°* (Anjani, Triwahyuni, & Kadiyono, 2022).
- b. Penguatan Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin diarahkan untuk menggali visi bersama, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan dan aspirasi bawahan.
- c. Peningkatan Kepuasan Kerja dan Komitmen: Melalui lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi efektif, penghargaan, dan kondisi kerja yang adil.
- d. Pengembangan Kecerdasan Budaya: Pemberian pelatihan dan pengalaman lintas budaya, menghargai keragaman, serta membangun budaya organisasi inklusif yang mendorong inovasi (Angela Irena, 2018).
- e. Penggunaan AI dan Teknologi Digital sebagai Pendukung: Integrasi alat AI dalam pengambilan keputusan, pengelolaan data, serta efisiensi operasional pendidikan (Revita., et.al, 2025).

**Transformasi kecerdasan dalam pengembangan pendidikan Islam**

Transformasi kecerdasan dalam pengembangan pendidikan Islam merupakan sebuah keniscayaan dalam menghadapi tantangan globalisasi,

modernisasi, serta perkembangan teknologi digital. Pendidikan Islam tidak lagi dapat dipahami hanya sebatas transmisi pengetahuan keagamaan, tetapi juga harus dipandang sebagai proses holistik yang melibatkan integrasi berbagai jenis kecerdasan, mulai dari kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, sosial, hingga digital. Dengan demikian, pendidikan Islam diharapkan mampu melahirkan generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan, tangguh dalam akhlak, serta adaptif dalam menghadapi perubahan zaman.

a. Kecerdasan Intelektual sebagai Fondasi Literasi Keilmuan

Kecerdasan intelektual (IQ) dalam pendidikan Islam menempati posisi fundamental karena berkaitan dengan kemampuan berpikir logis, kritis, dan analitis. Pendidikan Islam tidak hanya mengajarkan hafalan teks keagamaan, melainkan juga mendorong peserta didik untuk memahami, menalar, dan mengaitkan ajaran Islam dengan realitas kehidupan. Dengan penguasaan ilmu naqliyah dan aqliyah secara seimbang, peserta didik dapat mengembangkan wawasan yang integratif antara agama dan sains.

Mutmainah dan Mufid menemukan bahwa strategi guru PAI dalam meningkatkan kecerdasan siswa mencakup pembelajaran yang mengintegrasikan konteks kehidupan sehari-hari, sehingga peserta didik tidak hanya memahami konsep keagamaan, tetapi juga mampu menerapkannya dalam menyelesaikan persoalan praktis. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Islam berperan penting dalam membangun literasi keilmuan yang tidak sekadar dogmatis, tetapi juga aplikatif (Mutmainah dan Mufid, 2018).

b. Kecerdasan Emosional untuk Pembentukan Karakter

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan aspek penting dalam membangun kepribadian muslim yang berakhlak mulia. EQ melibatkan kemampuan mengendalikan emosi, mengelola stres, berempati, serta menjalin hubungan sosial yang sehat. Dalam pendidikan Islam, kecerdasan emosional sejalan mengajarkan manusia untuk senantiasa menjaga hati, mengendalikan hawa nafsu, serta membiasakan perilaku positif.

Penelitian Sholihin, Hakim, dan Fitri menunjukkan bahwa strategi guru PAI dengan menggunakan pembelajaran berbasis alam terbukti dapat meningkatkan kecerdasan emosional siswa. Melalui kegiatan belajar yang menghubungkan siswa dengan alam, mereka belajar untuk bersyukur, bekerja sama, serta mengelola emosi dalam situasi nyata. Hal ini memperkuat temuan bahwa kecerdasan emosional dapat dikembangkan melalui metode pembelajaran inovatif yang tetap berlandaskan nilai-nilai Islam (Sholihin, dkk, 2021).

c. Kecerdasan Spiritual sebagai Landasan Tauhid

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan inti dari pendidikan Islam. SQ tidak hanya berhubungan dengan ibadah ritual, tetapi juga kesadaran akan keberadaan Allah Swt. sebagai pusat kehidupan. Pendidikan Islam yang berorientasi pada transformasi kecerdasan spiritual menekankan pentingnya menginternalisasi nilai tauhid dalam seluruh aspek kehidupan.

(Mardiah, Napratilora, Syahid, dan Nur, 2022) menegaskan bahwa guru

memiliki peran penting dalam membimbing siswa menemukan makna hidup, menumbuhkan rasa syukur, serta mengarahkan mereka untuk menjalankan ibadah dan kegiatan sosial sebagai bentuk implementasi kecerdasan spiritual. Dengan demikian, transformasi kecerdasan spiritual tidak hanya memperkuat hubungan manusia dengan Tuhan (*hablun minallah*), tetapi juga membentuk manusia yang peduli pada sesama (*hablun minannas*).

d. Kecerdasan Sosial dan Budaya dalam Masyarakat Multikultural

Islam sebagai agama rahmatan lil 'alamin mengajarkan pentingnya kecerdasan sosial, yaitu kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain berdasarkan nilai ukhuwah Islamiyah, ukhuwah wathaniyah, dan ukhuwah basyariyah. Dalam konteks pendidikan, kecerdasan sosial dibutuhkan agar peserta didik dapat menghargai perbedaan, bekerja sama dalam tim, serta berkontribusi positif dalam masyarakat. Kebiasaan positif akan membentuk budaya sehat dalam organisasi sehingga organisasi dapat bertumbuh baik dan maju.

e. Kecerdasan Digital dan Literasi Teknologi

Perkembangan era revolusi industri 4.0 dan society 5.0 menuntut pendidikan Islam untuk mengintegrasikan kecerdasan digital ke dalam kurikulum. Kecerdasan digital meliputi kemampuan menggunakan teknologi informasi secara bijak, kritis, dan etis.

**Dampak kepemimpinan transformasional terhadap hasil pendidikan.**

Transformasi kecerdasan pimpinan dapat menghasilkan dampak positif, diantaranya: Pertama, peningkatan kinerja pegawai dan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional ditambah dengan kecerdasan emosional meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Widya P dan Windasari, 2024). Kedua, Perilaku kerja inovatif. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang inspiratif dan memiliki kecerdasan budaya memicu munculnya inovasi dan kreativitas dari bawahannya. Ketiga, pengambilan keputusan yang lebih efektif. Pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi dapat mengambil keputusan yang lebih bijaksana dengan mempertimbangkan faktor emosional dan sosial di dalam organisasi. Sehingga bisa berdampak pada peningkatan kompetensi murid dan iklim budaya organisasi yang positif.

(Megawati dan Kamaruddin, 2023) melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi belajar yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi siswa di SMA Negeri 1 Peusangan. Kepala sekolah yang menjalankan model transformasional mampu mendorong praktik pembelajaran yang lebih inovatif dan kolaboratif sehingga memengaruhi capaian belajar. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan hasil akademik melalui peningkatan kualitas proses pembelajaran.

## CONCLUSION

Kepemimpinan transformasional memiliki posisi vital dalam memajukan

Lembaga Pendidikan Islam di tengah dinamika global dan kemajuan teknologi. Pemimpin yang visioner, inspiratif, dan berakhlak mulia mampu mendorong perubahan positif melalui pembentukan budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Keberhasilan kepemimpinan dalam pendidikan Islam sangat ditentukan oleh mindset kepemimpinan al-nur, yakni pola pikir yang berlandaskan tanggung jawab (taklif), pengorbanan, kerja keras, dan semangat melayani, bukan al-dhulumat yang berorientasi pada kehormatan dan kekuasaan.

Transformasi kecerdasan pimpinan menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi kompleksitas era disrupsi. Pemimpin yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, budaya, dan digital mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan tuntutan zaman modern. Integrasi ini tidak hanya memperkuat kualitas manajerial dan profesionalisme lembaga, tetapi juga berdampak nyata pada peningkatan mutu akademik, penguatan karakter Islami, serta kesiapan menghadapi revolusi industri dan society 5.0.

Dengan demikian, untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan Lembaga Pendidikan Islam, diperlukan model kepemimpinan transformasional yang berjiwa Islami, berorientasi pada pelayanan umat, serta berkomitmen terhadap perubahan menuju pendidikan Islam yang unggul, humanis, dan relevan dengan tantangan global.

## REFERENCES

- Ahdar, & Musyarif. "Tantangan Pendidikan Islam di Indonesia pada Era Globalisasi." *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 11, No. 2, 2019.
- Angela Irena Sindoro Dahzuki, dkk. Hubungan Culture Intelligence dengan Organizational Citizenship Behavior melalui Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 6, No.2, Desember 2018.
- Anjani, Sekar Ayu, Triwahyuni, A., & Kadiyono, A. L. (2022). Adaptasi Alat Ukur Emotional Leadership untuk Mengukur Kapabilitas Kecerdasan Emosional Pimpinan Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Psikogenesis*, 9(1), 1-17. <https://doi.org/10.24854/jps.v9i1.1647>
- Feri Rustandi, & Isop Syafei. (2025). Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam. *Teaching and Learning Journal of Mandalika (Teacher) E- ISSN 2721-9666*, 6(1), 142-154. <https://doi.org/10.36312/teacher.v6i1.4320>.
- Mardiah, M., Napratilora, M., Syahid, A., & Nur, S. (2022). Cara Guru Mengembangkan Kecerdasan Spiritual kepada Anak. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 81-100. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v7i1.541>.
- Mutmainah, H., & Mufid, M. (2018). Upaya Guru PAI dalam Peningkatan Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Peserta Didik di SMAN 1 Bojonegoro. *At-Tuhfah : Jurnal Studi Keislaman*, 7(1), 80-95. <https://doi.org/10.32665/attuhfah.v7i1.616>
- Sholihin, M. F. ., Saputri Tini Hakim, M. ., & Zaenul Fitri, A. . (2021). Pengembangan Kecerdasan Emosional Siswa: Strategi Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembelajaran Berbasis Alam. *Jurnal Pendidikan*

- Agama Islam Al-Thariqah, 6(2), 168-184. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2021.vol6\(2\).8036](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2021.vol6(2).8036).
- Tolchah, M., & Mu'ammarr, M. A. "Islamic education in the globalization era; challenges, opportunities, and contribution of islamic education in indonesia." *Humanities and Social Sciences Reviews*, Vol. 7, No. 4, 2019.
- Wahyuni, F., & Maunah, B. "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 2, 2021.
- Widya Prameswari dan Windasari. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Surakarta. *e-Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Vol. 12, Nomor 1 (Juni, 2024), hlm. 220-231 ISSN: 2252-8253.
- Yanuarsari, Revita, Hendi Suhendraya Muchtar, Nabila Ihza Nur Muttaqi. Penerapan Artificial Intelligence dalam Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini untuk Penguatan Karakter Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*: Vol. 10 No. 2 Desember 2025 | Hal. 956 - 965
- Zaky Mubarak dan Sunarto. 2025. Model Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Aplikasinya dalam Pendidikan Islam. *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam* Volume 2, Nomor 1, Tahun 2025 e-ISSN: 3063-3222; p-ISSN: 3063-363X, Hal 291-303 DOI: <https://doi.org/10.61132/hikmah.v2i1.610>.
- Megawati, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepribadian guru terhadap motivasi belajar serta implikasinya pada prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Peusangan. *IndOmera*, 4(8), 38-48. ([jurnal.uniki.ac.id](http://jurnal.uniki.ac.id))