
Analisis Budaya Organisasi dalam Perspektif Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Islam

Pauzi¹, Zulkifli²

STAIN Sultan Abdurrahman Kepri¹, STIT Lingga², Indonesia

Email Korespondensi: zulkifli8672@gmail.com, pauzi@stainkepri.ac.id

Article received: 07 Januari 2026, Review process: 11 Januari 2026,
Article Accepted: 09 Februari 2026, Article published: 23 Februari 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze organizational culture from the perspective of transformational leadership in Islamic educational institutions. The approach used in this study is library research with a descriptive-analytical analysis method. Primary data sources include academic works on transformational leadership, organizational culture, and Islamic education, while secondary data sources include indexed scientific journals and reference books. The results of the analysis indicate that transformational leadership has a strategic role in shaping, changing, and strengthening organizational culture in Islamic educational institutions through four main dimensions: idealization influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. Transformational leaders in the context of Islamic education function not only as managers but also as agents of change who integrate Islamic values into organizational culture. This study also found that synchronization between transformational leadership and Islamic values such as siddiq, amanah, tabligh, and fathanah can create a religious, innovative, and quality-oriented organizational culture. The implications of this study provide theoretical contributions to the development of an Islamic-based transformational leadership model and practical contributions for managers of Islamic educational institutions in building a transformative organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Transformational Leadership, Islamic Educational Institutions, Islamic Values, Organizational Change

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dalam perspektif kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan Islam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka (library research) dengan metode analisis deskriptif-analitis. Sumber data primer meliputi karya-karya akademik tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pendidikan Islam, sedangkan sumber data sekunder mencakup jurnal ilmiah terindeks dan buku-buku referensi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam membentuk, mengubah, dan memperkuat budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh idealisasi, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin transformasional dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai manajer, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam budaya organisasi. Penelitian

ini juga menemukan bahwa sinkronisasi antara kepemimpinan transformasional dan nilai-nilai Islam seperti siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah dapat menciptakan budaya organisasi yang religius, inovatif, dan berorientasi mutu. Implikasi penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis Islam dan kontribusi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam membangun budaya organisasi yang transformatif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Lembaga Pendidikan Islam, Nilai-Nilai Islam, Perubahan Organisasi

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam merupakan entitas organisasi yang memiliki karakteristik unik, yakni mengintegrasikan dimensi spiritual, akademik, dan sosial dalam satu ekosistem pendidikan. Dalam konteks ini, budaya organisasi memegang peranan sentral sebagai fondasi yang menentukan arah, nilai, dan praktik kelembagaan. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pedoman untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme adaptif, tetapi juga sebagai wahana pewarisan nilai-nilai keislaman yang bersifat transenden dan transformatif. Oleh karena itu, pembentukan dan pengelolaan budaya organisasi yang tepat menjadi prasyarat bagi keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam menjalankan misinya yang multidimensional.

Fenomena kontemporer menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan budaya organisasi. Di satu sisi, terjadi tuntutan transformasi digital dan inovasi pendidikan yang mengharuskan lembaga bersifat adaptif dan progresif; di sisi lain, terdapat kebutuhan untuk mempertahankan identitas keislaman sebagai fondasi nilai. Jaosantia dan Shobri (2025) mengidentifikasi bahwa era transformasi digital menimbulkan dialektika antara tradisi dan modernitas dalam budaya organisasi pendidikan Islam, di mana pemimpin dituntut mampu menyelaraskan nilai-nilai Islam dengan tuntutan perubahan zaman. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara idealitas budaya organisasi yang religius dan realitas praktik kelembagaan yang cenderung birokratis dan konvensional.

Kepemimpinan transformasional hadir sebagai paradigma yang relevan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Burns (1978) sebagai pelopor konsep kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kesadaran dan motivasi pengikut melampaui kepentingan pribadi menuju pencapaian tujuan bersama yang lebih tinggi. Bass dan Avolio (1994) kemudian mengembangkan model ini dengan mengidentifikasi empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh idealisasi (idealized influence), motivasi inspirasional (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan pertimbangan individual (individualized consideration). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, keempat dimensi ini

berpotensi menjadi katalisator perubahan budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Urgensi penelitian ini semakin menguat mengingat beberapa temuan empiris yang menunjukkan keterkaitan erat antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Hambali dan Idris (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja di perguruan tinggi Islam. Sriwahyuni dan Syufyarma (2026) mengungkapkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah mampu membangun budaya organisasi yang religius dan inovatif. Sementara itu, Holili dan Fitriyah (2025) menunjukkan bahwa transformasi budaya organisasi Islami berkontribusi dalam membangun lingkungan belajar bermutu. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara komprehensif menganalisis mekanisme spesifik bagaimana kepemimpinan transformasional membentuk dan mengubah budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam dari perspektif integrasi nilai Islam dan teori organisasi modern.

Gap penelitian yang teridentifikasi meliputi tiga aspek utama. Pertama, belum terdapat analisis mendalam mengenai mekanisme interaksi antara dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional dengan elemen-elemen budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam. Kedua, kajian tentang integrasi nilai-nilai Islam dalam model kepemimpinan transformasional masih bersifat fragmentaris dan belum membentuk kerangka teoretis yang utuh. Ketiga, model penguatan budaya organisasi berbasis kepemimpinan transformasional yang kontekstual untuk lembaga pendidikan Islam belum dikembangkan secara sistematis. Berdasarkan gap penelitian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana kepemimpinan transformasional berperan dalam membentuk budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam? (2) Bagaimana mekanisme integrasi nilai-nilai Islam dengan dimensi kepemimpinan transformasional dalam memperkuat budaya organisasi? (3) Bagaimana model penguatan budaya organisasi berbasis kepemimpinan transformasional yang relevan bagi lembaga pendidikan Islam?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam; (2) mengkaji mekanisme integrasi nilai-nilai Islam dengan dimensi kepemimpinan transformasional dalam memperkuat budaya organisasi; dan (3) mengembangkan model penguatan budaya organisasi berbasis kepemimpinan transformasional yang kontekstual bagi lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam dan kontribusi praktis bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam mengelola budaya organisasi secara transformatif.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif-deskriptif analitis. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menganalisis secara mendalam konsep budaya organisasi

dalam perspektif kepemimpinan transformasional pada lembaga pendidikan Islam, yang memerlukan kajian teoretis komprehensif dan interpretasi kritis terhadap berbagai sumber ilmiah. Penelitian kepustakaan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi, mendeskripsikan, dan menganalisis secara kritis berbagai literatur yang relevan tanpa melakukan pengumpulan data lapangan, sehingga fokus kajian lebih terarah pada aspek teoretis dan konseptual. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori. Sumber data primer meliputi karya-karya akademik yang secara langsung membahas kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan pendidikan Islam, termasuk jurnal ilmiah terindeks dan buku-buku referensi dari pakar terkemuka seperti Burns (1978), Bass dan Avolio (1994), Schein (2010), Yukl (2013), serta Robbins dan Judge (2017). Sumber data sekunder mencakup penelitian-penelitian yang terkait secara tidak langsung namun memberikan konteks dan perspektif tambahan, seperti jurnal manajemen pendidikan, prosiding konferensi, dan laporan penelitian yang relevan. Total referensi yang dikaji mencakup lebih dari 20 sumber ilmiah yang terdiri dari jurnal internasional, jurnal Indonesia terindeks, dan buku akademik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu pengumpulan, seleksi, dan klasifikasi dokumen-dokumen ilmiah yang relevan. Proses ini meliputi beberapa tahapan. Pertama, identifikasi sumber-sumber literatur yang relevan melalui pencarian pada basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional. Kedua, seleksi sumber berdasarkan kriteria inklusi yang mencakup relevansi topik, tahun publikasi (dengan prioritas publikasi sepuluh tahun terakhir), dan kredibilitas sumber. Ketiga, klasifikasi sumber berdasarkan tema dan kontribusinya terhadap analisis. Keempat, pengkajian mendalam terhadap isi dokumen dengan teknik membaca kritis (*critical reading*) dan mencatat (*note-taking*). Teknik analisis data menggunakan analisis konten kualitatif (*qualitative content analysis*) dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) reduksi data, yaitu penyederhanaan informasi dari berbagai sumber menjadi unit-unit analisis yang relevan; (2) kategorisasi, yaitu pengelompokan unit analisis berdasarkan tema dan konsep yang terkait; (3) analisis tematik, yaitu identifikasi pola, hubungan, dan makna dari data yang telah dikategorikan; (4) interpretasi kritis, yaitu penafsiran temuan berdasarkan kerangka teoretis yang telah dibangun; dan (5) sintesis, yaitu penyusunan konklusi dan model berdasarkan hasil interpretasi. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu penggunaan berbagai sumber literatur yang saling melengkapi dan mengkonfirmasi, serta *peer debriefing* melalui diskusi dengan rekan sejawat yang kompeten di bidang manajemen pendidikan Islam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membentuk Budaya Organisasi

Analisis terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran sentral dalam membentuk budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam melalui mekanisme yang bersifat multidimensional dan interaktif. Temuan ini selaras dengan pandangan Schein (2010) bahwa pemimpin merupakan determinan utama pembentukan budaya organisasi melalui

apa yang mereka perhatikan, ukur, dan kontrol, bagaimana mereka merespons insiden kritis, cara mereka mengalokasikan sumber daya, dan perilaku mereka sebagai role model. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, mekanisme ini mengalami perluasan di mana pemimpin transformasional tidak hanya membentuk budaya melalui mekanisme manajerial, tetapi juga melalui mekanisme spiritual berupa keteladanan (*uswah hasanah*) dan penyampaian visi yang bersifat transendental.

Dimensi pengaruh idealisasi (*idealized influence*) berperan sebagai fondasi pembentukan budaya organisasi melalui mekanisme keteladanan. Sriwahyuni dan Syufyarma (2026) menemukan bahwa kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangun budaya organisasi yang religius dan inovatif karena mereka sendiri menjadi teladan dalam mengamalkan nilai-nilai Islam dan semangat inovasi. Pemimpin yang memiliki integritas, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta komitmen terhadap visi lembaga, secara gradual membentuk asumsi dasar anggota organisasi tentang apa yang dihargai, diharapkan, dan dibenarkan. Dalam perspektif Islam, pengaruh idealisasi ini mengacu pada konsep *qudwah hasanah* (teladan yang baik) di mana pemimpin tidak hanya mengarahkan tetapi juga mendemonstrasikan nilai-nilai yang diinginkan.

Dimensi motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) berperan dalam membentuk budaya organisasi melalui mekanisme artikulasi visi. Hadi (2025) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memengaruhi budaya organisasi dan kinerja guru melalui kemampuan pemimpin mengkomunikasikan visi yang menantang namun dapat dicapai. Dalam lembaga pendidikan Islam, visi ini memiliki dimensi ganda, yakni visi duniawi yang berkaitan dengan mutu pendidikan dan visi ukhrawi yang berkaitan dengan pembentukan karakter Islami. Hambali dan Idris (2020) mengkonfirmasi bahwa di perguruan tinggi Islam, motivasi inspirasional pemimpin yang mengintegrasikan tujuan akademik dan spiritual menciptakan budaya organisasi yang unik, di mana pencapaian akademik dipandang sebagai ibadah dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Dimensi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) membentuk budaya organisasi melalui mekanisme pemberdayaan kreativitas dan inovasi. Hardian et al. (2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dari perspektif guru memiliki hubungan yang signifikan, di mana stimulasi intelektual pemimpin menciptakan iklim yang mendorong guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, stimulasi intelektual memiliki dimensi tambahan, yakni pendorong *ijtihad* (pemikiran kreatif dalam kerangka syariah) dan *tajdid* (pembaruan yang selaras dengan prinsip Islam). Jaosantia dan Shobri (2025) menegaskan bahwa transformasi digital dalam pendidikan Islam memerlukan pemimpin yang mampu menstimulasi intelektualitas anggota organisasi untuk merespons perubahan tanpa kehilangan jati diri Islam.

Dimensi pertimbangan individual (*individualized consideration*) membentuk budaya organisasi melalui mekanisme personalisasi perhatian.

Mastur, Soim, dan Haryanti (2022) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh perhatian individual pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap anggota organisasi. Falah, Alifah, dan Rizal (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi Islam dan kepemimpinan transformasional yang memperhatikan aspek individual. Dalam perspektif Islam, pertimbangan individual mengacu pada konsep yang menekankan bahwa pemimpin harus memperlakukan setiap anggota organisasi sesuai dengan kapasitas dan potensinya masing-masing, sebagaimana hadis nabi yang menginstruksikan untuk memudahkan dan tidak mempersulit.

Mekanisme Integrasi Nilai Islam dengan Kepemimpinan Transformasional

Mekanisme integrasi nilai-nilai Islam dengan dimensi kepemimpinan transformasional dalam memperkuat budaya organisasi merupakan temuan kunci penelitian ini. Integrasi ini bukan sekadar penambahan label Islam pada model Barat, melainkan penyelarasan ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang menghasilkan model kepemimpinan yang secara kohesif transformatif dan spiritual. Rahman dan Tharaba (2026) mengidentifikasi bahwa sifat siddiq (kejujuran/kebenaran) berfungsi sebagai landasan etis yang memperkuat pengaruh idealisasi, karena pemimpin yang jujur dan benar secara alami menjadi teladan yang dihormati. Sifat amanah (kepercayaan/tanggung jawab) memperkuat pertimbangan individual, karena pemimpin yang amanah secara otomatis memperhatikan kebutuhan dan perkembangan pengikutnya dengan penuh tanggung jawab.

Sifat tabligh (kemampuan menyampaikan) berperan sebagai penguat motivasi inspirasional. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas, menarik, dan meyakinkan memiliki kemampuan motivasional yang tinggi. Dalam konteks Islam, tabligh bukan sekadar kemampuan komunikasi, tetapi merupakan kewajiban untuk menyampaikan kebenaran (amar ma'ruf nahi munkar) dengan hikmah dan nasihat yang baik. Sifat fathanah (kecerdasan/kebijaksanaan) memperkuat stimulasi intelektual, karena pemimpin yang cerdas dan bijaksana mampu mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis dan kreatif dalam kerangka yang bermakna. Keempat sifat prophetik ini secara sinergis memperkuat keempat dimensi kepemimpinan transformasional, menciptakan model kepemimpinan yang secara integral Islam dan transformasional.

Proses integrasi ini menghasilkan apa yang Kurma (2024) sebut sebagai model kepemimpinan spiritual-transformasional, di mana dimensi spiritual tidak berada di luar atau di atas dimensi transformasional, tetapi meresap ke dalam dan membentuk ulang setiap dimensi dari dalam. Pemimpin spiritual-transformasional tidak sekadar menginspirasi perubahan, tetapi memberikan makna spiritual atas perubahan tersebut; tidak sekadar menstimulasi intelektualitas, tetapi mengarahkan intelektualitas pada tujuan yang transendental; tidak sekadar memperhatikan kebutuhan individual, tetapi

memandang setiap individu sebagai amanah Allah yang harus dibimbing menuju potensi terbaiknya. Holili dan Fitriyah (2025) mengkonfirmasi bahwa pendekatan ini berhasil dalam mentransformasi budaya organisasi Islami untuk membangun lingkungan belajar yang bermutu.

Mekanisme integrasi juga melibatkan proses penafsiran kontekstual (contextual interpretation) di mana konsep-konsep kepemimpinan transformasional diterjemahkan ke dalam bahasa dan kerangka berpikir Islam. Misalnya, konsep visi dalam kepemimpinan transformasional diterjemahkan sebagai cita-cita yang tidak hanya bersifat duniawi tetapi juga ukhrawi; konsep motivasi diperluas menjadi motivasi yang bersumber dari iman dan taqwa; konsep inovasi diartikan sebagai ijtihad dan tajdid; dan konsep pemberdayaan dimaknai sebagai fasilitasi potensi insani yang merupakan karunia Allah. Syihabuddin (2024) menekankan bahwa mekanisme penafsiran kontekstual ini harus dilakukan secara hati-hati agar tidak mengaburkan esensi kedua tradisi (manajemen modern dan Islam), melainkan justru memperkaya keduanya melalui dialog produktif.

Model Penguatan Budaya Organisasi Berbasis Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam

Berdasarkan analisis terhadap peran kepemimpinan transformasional dan mekanisme integrasi nilai Islam, penelitian ini mengusulkan model penguatan budaya organisasi berbasis kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam yang terdiri dari lima komponen interaktif. Komponen pertama adalah internalisasi nilai (value internalization), yaitu proses penanaman nilai-nilai Islam dan nilai transformasional secara simultan ke dalam kesadaran pemimpin dan anggota organisasi. Proses ini melibatkan aktivitas seperti halaqah (kajian rutin), muhasabah (introspeksi), dan tadabbur al-quran yang memfasilitasi penyelarasan antara nilai spiritual dan nilai transformasional. Arifin dan Rohman (2026) menegaskan bahwa pelatihan kepemimpinan transformasional Islam harus dimulai dari fase internalisasi nilai ini agar kepemimpinan yang dihasilkan bersifat autentik dan berakar.

Komponen kedua adalah artikulasi visi transformatif- Islami (vision articulation), yaitu proses perumusan dan komunikasi visi yang mengintegrasikan tujuan transformatif dengan misi Islam. Visi ini harus bersifat jelas (clear), menantang (challenging), bermakna (meaningful), dan selaras dengan syariah (shariah-compliant). Shiddiq et al. (2021) menemukan bahwa artikulasi visi yang menggabungkan dimensi transformatif dan spiritual menciptakan daya tarik yang lebih kuat bagi anggota organisasi karena memberikan makna ganda pada setiap upaya perubahan. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi semacam ini memiliki legitimasi yang lebih kuat karena visinya bersumber dari otoritas ganda, yakni otoritas ilmiah (berbasis teori manajemen) dan otoritas spiritual (berdasarkan wahyu).

Komponen ketiga adalah pemodelan perilaku (behavior modeling), yaitu demonstrasi konsisten oleh pemimpin terhadap nilai-nilai yang diartikulasikan. Schein (2010) menegaskan bahwa apa yang pemimpin lakukan jauh lebih berpengaruh terhadap budaya daripada apa yang mereka katakan. Dalam

konteks Islam, pemodelan perilaku mengacu pada konsep uswah hasanah yang menuntut keselarasan antara perkataan dan perbuatan (qaulan wa fi'lan). Pemimpin yang konsisten mendemonstrasikan nilai-nilai Islam dan semangat transformatif dalam keseharian akan secara gradual mengubah asumsi dasar anggota organisasi tentang bagaimana seharusnya berpikir, merasa, dan bertindak. Sriwahyuni dan Syufyarma (2026) mengkonfirmasi bahwa keteladanan kepala madrasah merupakan faktor paling berpengaruh dalam pembentukan budaya organisasi yang religius dan inovatif.

Komponen keempat adalah pemberdayaan anggota (member empowerment), yaitu proses pengembangan kapasitas anggota organisasi agar mampu menjadi agen perubahan. Pemberdayaan dalam model ini memiliki dimensi ganda, yakni pemberdayaan profesional yang meningkatkan kompetensi teknis dan pedagogis, serta pemberdayaan spiritual yang memperkuat komitmen keagamaan dan motivasi intrinsik. Hadi dan Antika (2025) menemukan bahwa pemberdayaan guru melalui pembinaan profesional-spiritual merupakan strategi efektif kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. Pemberdayaan ini menciptakan budaya di mana setiap anggota organisasi merasa memiliki (sense of ownership) terhadap visi dan misi lembaga, sehingga perubahan budaya bukan sesuatu yang dipaksakan dari atas tetapi tumbuh dari bawah.

Komponen kelima adalah institusionalisasi praktik (practice institutionalization), yaitu proses mengubah praktik-praktik transformatif yang awalnya dimulai sebagai inisiatif pemimpin menjadi kebiasaan organisasi yang melembaga. Institusionalisasi melibatkan kodifikasi nilai-nilai ke dalam kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa institusionalisasi merupakan tahap kritis karena tanpanya, budaya yang dibentuk oleh pemimpin transformasional akan hilang ketika pemimpin tersebut meninggalkan organisasi. Dalam konteks Islam, institusionalisasi diperkuat oleh dimensi ibadah, di mana setiap praktik yang telah dilembagakan diniatkan sebagai ibadah yang berkelanjutan, sehingga memiliki legitimasi spiritual yang melampaui legitimasi manajerial. Mujahid et al. (2025) menegaskan bahwa transformasi manajemen pendidikan Islam berbasis budaya organisasi Qur'ani harus mencapai tahap institusionalisasi agar dampaknya bersifat berkelanjutan dan tidak bergantung pada individu tertentu.

Lima komponen model ini tidak beroperasi secara linear, melainkan siklis dan interaktif. Keberhasilan internalisasi nilai memengaruhi kualitas artikulasi visi; artikulasi visi yang efektif memperkuat komitmen terhadap pemodelan perilaku; pemodelan perilaku yang konsisten membangun kepercayaan yang diperlukan untuk pemberdayaan; dan pemberdayaan yang berhasil menghasilkan praktik-praktik yang perlu diinstitusionalisasi. Institusionalisasi yang baik kemudian menciptakan lingkungan yang mendukung internalisasi nilai yang lebih mendalam, demikian seterusnya. Siklus ini menciptakan dinamika budaya organisasi yang terus berkembang dan memperkuat dirinya sendiri, sebagaimana ditegaskan oleh Schein (2010) bahwa budaya yang sehat memiliki mekanisme self-

reinforcement yang memungkinkannya beradaptasi dengan perubahan tanpa kehilangan identitas intinya

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan tiga temuan utama. Pertama, kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalisator pembentukan budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam melalui keempat dimensinya yang beroperasi secara sinergis. Dimensi pengaruh idealisasi membentuk budaya melalui keteladanan, motivasi inspirasional melalui artikulasi visi yang bermakna, stimulasi intelektual melalui pendorongan inovasi dan kreativitas, serta pertimbangan individual melalui personalisasi perhatian. Keempat dimensi ini tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling memperkuat dalam membentuk asumsi dasar, nilai-nilai, dan artefak budaya organisasi yang berkarakter Islami dan transformatif.

Kedua, mekanisme integrasi nilai-nilai Islam (siddiq, amanah, tabligh, fathanah) dengan dimensi kepemimpinan transformasional menghasilkan model kepemimpinan spiritual-transformasional yang secara kohesif memadukan dimensi transformatif dan spiritual. Integrasi ini bukan sekadar pelabelan Islam pada model Barat, melainkan penyesuaian ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang memperkaya kedua tradisi. Sifat siddiq memperkuat pengaruh idealisasi, amanah memperkuat pertimbangan individual, tabligh memperkuat motivasi inspirasional, dan fathanah memperkuat stimulasi intelektual. Penyesuaian ini menghasilkan kepemimpinan yang memiliki legitimasi ganda (ilmiah dan spiritual) dan kemampuan transformasional yang lebih mendalam karena berakar pada nilai-nilai transendental. Ketiga, model penguatan budaya organisasi berbasis kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam terdiri dari lima komponen interaktif, yaitu internalisasi nilai, artikulasi visi transformatif-Islami, pemodelan perilaku, pemberdayaan anggota, dan institusionalisasi praktik. Kelima komponen ini beroperasi secara siklis dan interaktif, menciptakan dinamika budaya yang terus berkembang dan memperkuat dirinya sendiri. Model ini mengakomodasi kebutuhan lembaga pendidikan Islam untuk bersifat transformatif dalam merespons perubahan sekaligus mempertahankan identitas keislaman sebagai fondasi nilai yang tidak dapat dikompromikan

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Z., & Maunah, B. (2020). Efforts to build a culture of transformational leadership in Islamic education institutions. *International Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–18. <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/ijies/article/view/1204>
- Arifin, S., & Rohman, A. R. (2026). Islamic transformational leadership training in educational management. *Assunnah Journal of Educational Management*, 4(1), 25–40. https://www.assunnah.ac.id/journal/index.php/assunnah_JPM/article/view/1267

-
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Falah, S., Alifah, A., & Rizal, S. (2021). Organizational commitment through Islamic organizational culture and transformational leadership. *Journal of Islamic Management Studies*, 5(2), 112–130. <https://www.researchgate.net/publication/Enhancing-Organizational-Commitment>
- Hadi, H. S. (2025). The influence of principals' transformative leadership styles on organizational culture and teacher performance. *Armada Journal of Education*, 3(1), 45–60. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada/article/view/1682>
- Hadi, M. Y., & Antika, A. (2025). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam. *Qudwah Journal*, 3(1), 1–18. <https://ejournal.yayasanislalabungo.or.id/index.php/qudwah/article/view/17>
- Hambali, M., & Idris, I. (2020). Transformational leadership, organizational culture, and performance in Islamic higher education. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 512–524. <http://repository.uin-malang.ac.id/6671/>
- Hardian, D. E., et al. (2025). Transformational leadership and organizational climate from teachers' perspectives. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 210–225. <http://www.jiip.stkipyapisdampu.ac.id/index.php/JIIP/article/view/9322>
- Holili, M., & Fitriyah, S. M. (2025). Transformasi budaya organisasi Islami dalam membangun lingkungan belajar bermutu. *Hijri Journal*, 9(1), 33–48. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/hijri/article/view/26459>
- Jaosantia, J., & Shobri, M. (2025). Manajemen dan budaya organisasi pendidikan Islam di era transformasi digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Aksi*, 12(1), 78–95. <https://ejournal.inhafi.ac.id/index.php/aksi/article/view/750>
- Kurma, M. N. (2024). Model kepemimpinan spiritual-transformasional dalam penguatan budaya mutu di lembaga pendidikan Islam. *IslamicEdu Management Journal*, 2(2), 145–162.
- Mastur, M., Soim, S., & Haryanti, N. (2022). The influence of transformational leadership and organizational culture on job satisfaction. *Journal of Educational Management*, 6(3), 201–215. <https://www.academia.edu/download/94316493/pdf.pdf>
- Mujahid, A., Siri, A., & Ar-Rasyid, H. (2025). Transformation of Islamic education management based on Qur'anic organizational culture. *Khazanah Journal*, 8(1), 55–72. <https://www.ejournal.stital.ac.id/index.php/khazanah/article/view/873>
- Rahman, H., & Tharaba, M. F. (2026). Prophetic leadership model in Islam: A transformational strategy to build organizational culture. *Konsep Pendidikan*, 11(1), 22–38. <https://ejournal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/1199>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosyaad, A., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Membudayakan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Bisnis Pendidikan dan Akuntansi Islam*, 3(2), 88–105. <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jbpai/article/view/518>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Shiddiq, A., et al. (2021). How transformational-collective leadership shapes religious-based organizational culture. *Leadership and Organization Studies*, 28(4), 320–338. <https://www.academia.edu/download/103061710/11381.pdf>
- Sriwahyuni, E., & Syufyarma. (2026). Building a religious and innovative organizational culture: Transformative leadership practices of madrasah principals. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(1), 1–16. <http://www.journal.al-matani.com/index.php/jkip/article/view/1930>
- Syihabuddin, M. A. (2024). Kepemimpinan dan budaya organisasi lembaga pendidikan Islam. *Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, 4(2), 90–108. <http://ejournal.unkafa.ac.id/index.php/jalie-unkafa/article/view/1423>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson**