

## MODEL INTEGRATIF KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI STRATEGIS DALAM PENGELOLAAN PERUBAHAN ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

**Moch. Yaziidul Khoiri**

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Krempyang Nganjuk  
[khoirzada@gmail.com](mailto:khoirzada@gmail.com)

**M. Mahrus**

Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Krempyang Nganjuk  
[mahrusnganjuk@gmail.com](mailto:mahrusnganjuk@gmail.com)

### Abstract

Organizational change in Islamic educational institutions requires visionary leadership and effective communication for optimal and sustainable transformation. This article aims to examine the Integrative Model of Transformational Leadership and Strategic Communication as an approach to managing organizational change. This research uses a qualitative approach with library research. The results indicate that transformational leadership serves as a visionary and driver of change through the dimensions of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized attention. Meanwhile, strategic communication serves as an instrument for transforming the vision into collective action through message planning, channel selection, persuasive delivery, and communication evaluation. The integration of the two results in a systematic, participatory, and sustainable change process. From an Islamic Educational Management perspective, this model has a strong normative foundation in the Qur'an, such as the concepts of trust, deliberation, and change. Therefore, this integrative model is a relevant approach for increasing the effectiveness of organizational change management that is adaptive, professional, and grounded in spiritual values.

**Keywords:** *Transformational Leadership, Strategic Communication, Organizational Change, Islamic Education.*

### Pendahuluan

Perubahan organisasi merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman, baik dalam aspek teknologi, sosial, maupun tuntutan profesionalisme kelembagaan. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan cenderung mengalami stagnasi bahkan kemunduran. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan manajerial yang tidak hanya menekankan pada aspek struktural dan administratif, tetapi juga pada

perubahan nilai, budaya, dan perilaku anggota organisasi secara menyeluruh.<sup>1</sup> Dalam konteks ini, kepemimpinan dan komunikasi menjadi dua elemen strategis yang saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan perubahan organisasi.

Kepemimpinan transformasional hadir sebagai paradigma kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan nilai dan pola pikir anggota organisasi menuju arah yang lebih progresif. Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengendali, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan agen perubahan yang mampu menggerakkan potensi anggota secara optimal.<sup>2</sup> Melalui visi yang jelas dan inspiratif, pemimpin mampu membangun kesadaran kolektif sehingga anggota organisasi tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban, tetapi juga didorong oleh komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menciptakan perubahan organisasi yang berkelanjutan.

Namun demikian, keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat ditentukan oleh kemampuan komunikasi yang efektif. Visi yang baik tidak akan memberikan dampak signifikan apabila tidak dikomunikasikan secara jelas, sistematis, dan persuasif kepada seluruh anggota organisasi. Dalam hal ini, komunikasi strategis menjadi instrumen penting yang menjembatani antara gagasan pemimpin dengan implementasi di lapangan.<sup>3</sup> Komunikasi yang terencana dengan baik mampu menciptakan kesamaan persepsi, meningkatkan pemahaman, serta mengurangi resistensi terhadap perubahan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan miskomunikasi dan hambatan dalam proses transformasi organisasi.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dan komunikasi tidak hanya dipandang sebagai aktivitas manajerial, tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual. Kepemimpinan merupakan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, sedangkan komunikasi harus dilandasi kejujuran dan kebenaran (qaulan sadida). Allah SWT berfirman: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar." (Q.S. Al-Ahzab: 70).<sup>4</sup> Ayat ini menegaskan bahwa komunikasi yang benar dan jujur menjadi landasan dalam membangun kepercayaan serta efektivitas organisasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengelolaan perubahan tidak hanya berorientasi pada peningkatan mutu kelembagaan, tetapi juga harus selaras dengan nilai-nilai religius yang menjadi identitas utama. Oleh karena itu, diperlukan suatu model yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan

<sup>1</sup> Wibowo, Manajemen Perubahan (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 132.

<sup>3</sup> Hafied Cangara, Perencanaan dan Strategi Komunikasi (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 45.

<sup>4</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Q.S. Al-Ahzab: 70.

komunikasi strategis secara komprehensif. Model integratif ini diharapkan mampu menciptakan perubahan organisasi yang tidak hanya efektif dan adaptif, tetapi juga berlandaskan nilai amanah, musyawarah, dan tanggung jawab moral.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis serta merumuskan model integratif dalam pengelolaan perubahan organisasi, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam yang lebih adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yang berfokus pada pengkajian sumber-sumber literatur sebagai basis utama analisis. Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai referensi yang relevan, seperti buku akademik, jurnal ilmiah nasional terindeks, serta publikasi lain yang berkaitan dengan tema kepemimpinan transformasional, komunikasi strategis, dan manajemen pendidikan Islam. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan landasan teoritis yang kuat serta memungkinkan peneliti melakukan eksplorasi konsep secara mendalam.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, menyeleksi, dan mengkaji literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Sumber-sumber yang digunakan tidak hanya mempertimbangkan relevansi tema, tetapi juga kredibilitas dan kontribusi ilmiahnya terhadap pengembangan kajian. Dengan demikian, data yang dihimpun merupakan hasil dari proses kurasi akademik yang sistematis, sehingga dapat mendukung analisis yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif-kualitatif, yang dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data bertujuan untuk mengorganisasikan temuan secara sistematis, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan untuk merumuskan sintesis konseptual. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai model integratif kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis dalam konteks manajemen pendidikan Islam.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Fondasi Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang

---

<sup>5</sup> Syafaruddin, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam (Jakarta: Ciputat Press, 2015), hlm. 112.

berorientasi pada perubahan nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi menuju arah yang lebih progresif. Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan ini tidak hanya berfungsi sebagai pengendali organisasi, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan agen perubahan yang mampu menggerakkan potensi anggota secara optimal. Pemimpin transformasional berupaya membangun kesadaran kolektif melalui visi yang jelas serta nilai-nilai yang diyakini bersama, sehingga anggota organisasi tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena komitmen terhadap tujuan bersama.<sup>6</sup> Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menciptakan perubahan organisasi yang berkelanjutan.

Konsep kepemimpinan transformasional juga sejalan dengan nilai-nilai dalam ajaran Islam, khususnya terkait dengan fungsi kepemimpinan sebagai pemberi arah dan petunjuk. Allah SWT berfirman:

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan meyakini ayat-ayat Kami.”<sup>7</sup>

Ayat tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan, tetapi juga tanggung jawab dalam memberikan bimbingan dan arah yang benar kepada anggota organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan secara administratif, tetapi juga membangun nilai, keyakinan, dan semangat perubahan yang berlandaskan prinsip moral dan spiritual.

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Uraian masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Ideal (Idealized Influence)

- 1) Pemimpin bertindak sebagai teladan (role model) dalam integritas, etika, dan komitmen kerja.
- 2) Mampu membangun kepercayaan (trust) serta rasa hormat dari anggota organisasi.
- 3) Menunjukkan konsistensi antara perkataan dan tindakan sehingga memperkuat legitimasi kepemimpinan.
- 4) Menjadi figur yang menginspirasi secara moral dan profesional bagi anggota organisasi.

Dimensi ini menegaskan bahwa keteladanan pemimpin merupakan

<sup>6</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 132.

<sup>7</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Q.S. As-Sajdah: 24.

faktor utama dalam membentuk kepercayaan dan loyalitas anggota.<sup>8</sup>

b. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)

- 1) Pemimpin mampu mengartikulasikan visi organisasi secara jelas dan inspiratif.
- 2) Menumbuhkan semangat kolektif dan optimisme dalam menghadapi perubahan.
- 3) Mendorong anggota organisasi untuk bekerja melampaui target standar (beyond expectation).
- 4) Menggunakan komunikasi yang persuasif untuk membangun komitmen bersama terhadap tujuan organisasi.

Motivasi inspiratif berperan penting dalam membangun arah dan energi organisasi menuju perubahan yang diinginkan.<sup>9</sup>

c. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)

- 1) Pemimpin mendorong anggota untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah.
- 2) Memberikan ruang bagi munculnya inovasi dan ide-ide baru.
- 3) Menghargai perbedaan pendapat serta mendorong diskusi yang konstruktif.
- 4) Mengubah pola pikir anggota dari sekadar mengikuti instruksi menjadi problem solver yang aktif.

Dimensi ini memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan melalui inovasi berkelanjutan.

d. Perhatian Individual (Individualized Consideration)

- 1) Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan anggota.
- 2) Berperan sebagai mentor atau pembimbing dalam pengembangan individu.
- 3) Membangun hubungan interpersonal yang harmonis dan humanis.
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas anggota organisasi.

Pendekatan individual ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung perkembangan sumber daya manusia.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang memiliki peran strategis dalam mendorong perubahan organisasi secara berkelanjutan melalui transformasi nilai, sikap, dan perilaku anggota. Dengan mengedepankan visi yang inspiratif, keteladanan, serta perhatian terhadap

<sup>8</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 132.

<sup>9</sup> Sudaryono, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Andi, 2019), hlm. 210.

pengembangan individu, pemimpin mampu membangun komitmen kolektif dan meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, keselarasan konsep ini dengan nilai-nilai Islam menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga moral dan spiritual, sehingga mampu menciptakan perubahan yang tidak hanya efektif, tetapi juga berlandaskan etika dan nilai keagamaan.

## 2. Peran Komunikasi Strategis dalam Perubahan Organisasi

Komunikasi strategis merupakan proses komunikasi yang dirancang secara sistematis dan terencana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam perspektif manajemen, komunikasi tidak sekadar aktivitas penyampaian informasi, tetapi merupakan instrumen penting dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengintegrasikan seluruh elemen organisasi. Melalui komunikasi strategis, pesan-pesan organisasi dapat disampaikan secara terstruktur sehingga mampu membangun pemahaman yang sama di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, komunikasi strategis memiliki peran vital dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan dan perubahan organisasi.<sup>10</sup>

Konsep komunikasi strategis juga memiliki landasan normatif dalam ajaran Islam yang menekankan pentingnya komunikasi yang benar, jujur, dan bertanggung jawab. Allah SWT berfirman:

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar (qaulan sadida).”<sup>11</sup>

Ayat tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi harus dilandasi nilai kejujuran dan kebenaran. Dalam konteks organisasi, prinsip qaulan sadida menjadi dasar dalam membangun komunikasi yang transparan dan kredibel, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan anggota terhadap kebijakan yang disampaikan oleh pimpinan.

Secara operasional, komunikasi strategis mencakup beberapa komponen utama, yaitu:

### a. Perencanaan Pesan

Perencanaan pesan merupakan tahap awal dalam komunikasi strategis yang bertujuan menyusun isi pesan secara terarah dan sistematis. Pesan harus disesuaikan dengan tujuan organisasi serta karakteristik audiens agar mudah dipahami dan diterima. Perencanaan yang baik akan menghindarkan terjadinya miskomunikasi serta meningkatkan efektivitas penyampaian informasi.<sup>3</sup>

<sup>10</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 10.

<sup>11</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Q.S. Al-Ahzab: 70.

b. Pemilihan Media Komunikasi

Pemilihan media atau saluran komunikasi harus mempertimbangkan efektivitas dan jangkauan audiens. Media dapat berupa komunikasi formal seperti rapat dan surat resmi, maupun komunikasi informal seperti diskusi dan interaksi langsung. Pemilihan media yang tepat akan mempercepat penyampaian pesan serta meningkatkan daya tangkap anggota organisasi.<sup>3</sup>

c. Penyampaian Pesan secara Persuasif

Pesan dalam komunikasi strategis harus disampaikan secara persuasif, jelas, dan konsisten. Pendekatan persuasif bertujuan untuk membangun pemahaman sekaligus dukungan anggota organisasi terhadap kebijakan atau perubahan yang dilakukan. Dalam hal ini, komunikasi tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga memotivasi dan menggerakkan.<sup>1</sup>

d. Evaluasi Komunikasi

Evaluasi komunikasi dilakukan untuk mengukur efektivitas penyampaian pesan. Evaluasi ini mencakup tingkat pemahaman anggota, respon terhadap pesan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Hasil evaluasi menjadi dasar perbaikan komunikasi di masa yang akan datang.<sup>12</sup>

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan pemahaman anggota organisasi terhadap tujuan dan arah perubahan yang dilakukan. Melalui komunikasi yang jelas dan terarah, anggota dapat memahami peran masing-masing sehingga terbentuk komitmen yang kuat. Selain itu, komunikasi yang baik juga mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan, karena adanya keterbukaan informasi dan partisipasi aktif. Dengan demikian, proses transformasi organisasi dapat berjalan secara optimal, terarah, dan berkelanjutan.

**3. Model Integratif dalam Pengelolaan Perubahan**

Dalam kerangka pengelolaan perubahan organisasi, model integratif kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis dikembangkan sebagai pendekatan komprehensif yang menggabungkan aspek kepemimpinan dan komunikasi ke dalam tiga tahapan utama yaitu:

a. Formulasi Visi

- 1) Menyusun visi perubahan yang jelas, terarah, dan berbasis nilai organisasi
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan serta tantangan internal dan eksternal
- 3) Menentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang

<sup>12</sup> Hafied Cangara, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 45.

4) Menyelaraskan visi dengan budaya dan karakter lembaga

Tahap formulasi visi merupakan fondasi utama dalam perubahan organisasi. Visi yang dirumuskan secara jelas akan memberikan arah strategis serta menjadi pedoman dalam setiap aktivitas organisasi.<sup>13</sup>

b. Implementasi dan Mobilisasi

- 1) Melaksanakan perubahan melalui strategi yang terencana
- 2) Menggunakan pendekatan partisipatif (musyawarah)
- 3) Melibatkan seluruh anggota organisasi dalam proses perubahan
- 4) Membangun komitmen dan rasa memiliki (sense of belonging)
- 5) Mengoptimalkan komunikasi sebagai alat koordinasi, motivasi, dan penguatan visi

Tahap ini menekankan pentingnya keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi. Pendekatan partisipatif melalui komunikasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan komitmen dan mengurangi resistensi terhadap perubahan.<sup>14</sup>

c. Evaluasi dan Penguatan

- 1) Melakukan evaluasi terhadap proses dan hasil perubahan
- 2) Mengukur tingkat efektivitas dan keberhasilan program
- 3) Melakukan perbaikan dan penyesuaian strategi
- 4) Memperkuat nilai dan budaya baru dalam organisasi
- 5) Menjamin keberlanjutan perubahan secara sistematis dan berkelanjutan

Evaluasi merupakan tahap penting untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan berjalan sesuai tujuan. Selain itu, penguatan nilai dan budaya organisasi menjadi kunci agar perubahan dapat bertahan dalam jangka panjang.<sup>15</sup>

Model integratif kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis merupakan pendekatan yang efektif dalam mengelola perubahan organisasi. Sinergi antara kepemimpinan yang visioner dan komunikasi yang terencana mampu menciptakan perubahan yang partisipatif, terarah, dan berkelanjutan. Melalui tahapan formulasi visi, implementasi, serta evaluasi, organisasi tidak hanya mampu beradaptasi terhadap perubahan, tetapi juga memperkuat budaya kerja dan komitmen anggotanya secara kolektif.

<sup>13</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 89.

<sup>14</sup> Hafied Cangara, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 102.

<sup>15</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 145.

#### 4. Relevansi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Model integratif kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis memiliki relevansi yang kuat dalam lembaga pendidikan Islam karena berpijak pada nilai-nilai spiritual, etika, dan tanggung jawab moral. Dalam Islam, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya...”<sup>16</sup>

Nilai amanah tersebut menjadi landasan utama dalam praktik kepemimpinan dan komunikasi di lembaga pendidikan Islam.

##### a. Berbasis Nilai Amanah

- 1) Kepemimpinan dipandang sebagai tanggung jawab moral dan spiritual
- 2) Setiap keputusan harus berlandaskan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab
- 3) Pemimpin berperan sebagai teladan dalam menjaga integritas organisasi

Prinsip amanah menjadikan kepemimpinan tidak sekadar menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga mengandung dimensi ibadah dan akuntabilitas kepada Allah SWT.<sup>17</sup>

##### b. Humanis dan Dialogis

- 1) Mengedepankan pendekatan musyawarah dalam pengambilan keputusan
- 2) Menghargai aspirasi dan partisipasi anggota organisasi
- 3) Membangun komunikasi dua arah yang terbuka dan transparan

Pendekatan ini mencerminkan nilai-nilai pendidikan Islam yang menekankan kebersamaan, saling menghargai, dan komunikasi yang santun.<sup>18</sup>

##### c. Adaptif dan Beridentitas

- 1) Mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan tantangan global
- 2) Tetap mempertahankan nilai-nilai keislaman sebagai identitas lembaga
- 3) Mengintegrasikan profesionalisme manajerial dengan nilai spiritual

Karakteristik ini menjadikan lembaga pendidikan Islam tidak hanya

<sup>16</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Q.S. An-Nisa: 58.

<sup>17</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2015), hlm. 112.

<sup>18</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), hlm. 245.

kompetitif secara kelembagaan, tetapi juga kokoh dalam menjaga jati diri dan nilai-nilai religiusnya.

Model integratif ini relevan diterapkan dalam lembaga pendidikan Islam karena mampu mengharmoniskan aspek manajerial modern dengan nilai-nilai spiritual. Dengan landasan amanah, pendekatan humanis, serta kemampuan adaptif, model ini dapat mendorong perubahan organisasi yang tidak hanya efektif, tetapi juga bernilai etis dan religius.<sup>19</sup>

## 5. Keunggulan Model Integratif

Model integratif kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis memiliki sejumlah keunggulan dalam pengelolaan perubahan organisasi, terutama dalam menciptakan proses perubahan yang efektif, partisipatif, dan berkelanjutan. Hal ini juga selaras dengan firman Allah SWT:

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”<sup>20</sup>

Ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap tantangan dalam proses perubahan organisasi dapat diatasi melalui pendekatan yang tepat, termasuk melalui kepemimpinan dan komunikasi yang efektif.

### a. Mengurangi Resistensi terhadap Perubahan

- 1) Komunikasi strategis yang terbuka membantu anggota memahami tujuan perubahan
- 2) Kepemimpinan transformasional membangun kepercayaan dan penerimaan
- 3) Pendekatan persuasif mampu meminimalkan penolakan terhadap kebijakan baru

Resistensi sering muncul akibat kurangnya informasi dan ketidakpastian. Dengan komunikasi yang terarah dan kepemimpinan yang inspiratif, hambatan tersebut dapat diminimalisasi.<sup>21</sup>

### b. Meningkatkan Partisipasi Anggota Organisasi

- 1) Anggota dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan
- 2) Musyawarah menjadi sarana membangun kebersamaan
- 3) Komunikasi dua arah mendorong keterlibatan aktif

Partisipasi yang tinggi akan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan kualitas implementasi perubahan.<sup>22</sup>

### c. Memperkuat Komitmen Organisasi

- 1) Visi yang jelas meningkatkan loyalitas anggota

<sup>19</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 98.

<sup>20</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Q.S. Al-Insyirah: 6.

<sup>21</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 134.

<sup>22</sup> Hafied Cangara, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 112.

- 2) Keteladanan pemimpin memperkuat kepercayaan
- 3) Komunikasi yang konsisten membangun kesepahaman

Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perubahan, karena menentukan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan kebijakan.<sup>23</sup>

d. Menciptakan Perubahan yang Berkelanjutan

- 1) Evaluasi berkelanjutan memastikan efektivitas perubahan
- 2) Penguatan budaya organisasi mendukung stabilitas jangka panjang
- 3) Integrasi nilai dan sistem kerja menciptakan adaptasi yang berkesinambungan

Perubahan yang berkelanjutan tidak hanya berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang adaptif terhadap perkembangan.<sup>24</sup>

Keunggulan model integratif ini terletak pada kemampuannya menggabungkan kekuatan kepemimpinan dan komunikasi dalam mengelola perubahan organisasi. Dengan mengurangi resistensi, meningkatkan partisipasi, memperkuat komitmen, serta menciptakan perubahan berkelanjutan, model ini menjadi pendekatan yang efektif dan relevan, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan fondasi penting dalam pengelolaan perubahan organisasi karena mampu menggerakkan perubahan nilai, sikap, dan perilaku anggota melalui visi yang inspiratif serta keteladanan pemimpin. Kepemimpinan ini tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, sehingga mampu membangun kesadaran kolektif dan komitmen bersama dalam organisasi.

Di sisi lain, komunikasi strategis memiliki peran krusial sebagai instrumen yang menjembatani visi kepemimpinan dengan implementasi di lapangan. Melalui proses yang sistematis, mulai dari perencanaan pesan, pemilihan media, penyampaian persuasif, hingga evaluasi komunikasi, organisasi dapat menciptakan pemahaman yang sama, meningkatkan partisipasi, serta mengurangi resistensi terhadap perubahan. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi organisasi.

Integrasi antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi strategis

---

<sup>23</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 198.

<sup>24</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2015), hlm. 156.

dalam suatu model pengelolaan perubahan terbukti mampu menghasilkan proses perubahan yang lebih terarah, partisipatif, dan berkelanjutan. Hal ini semakin relevan dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang menekankan nilai amanah, musyawarah, dan identitas keislaman. Dengan keunggulan dalam mengurangi resistensi, meningkatkan partisipasi, memperkuat komitmen, serta menciptakan perubahan berkelanjutan, model integratif ini menjadi pendekatan yang efektif dan strategis dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi di era modern.

## References

- Cangara, Hafied. *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019.
- Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sudaryono. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Andi, 2019.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2015.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.