

TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN ISLAMI: MENGGERAKKAN KAPASITAS KELEMBAGAAN MENUJU PERADABAN PENDIDIKAN YANG BERDAYA SAING

Muhammad Khoiri

STAI Darul Hikmah Tulungagung

Email: mkhoiridh@gmail.com

Abstract

Islamic education plays a strategic role in shaping the character and civilization of the nation, requiring leadership that can adapt to social, cultural, and technological changes. This article highlights the importance of transformational leadership in strengthening the institutional capacity of Islamic educational institutions, particularly Islamic higher education. Transformational leadership emphasizes inspiration, motivation, and the empowerment of organizational members through ideal influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. From an Islamic perspective, this model aligns with prophetic values such as *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, and *fathanah*, which demand leaders to be ethical, visionary, and adaptive. The implementation of transformational leadership enables Islamic educational institutions to become more innovative, responsive, and professional in institutional governance, while remaining competitive at national and global levels. By integrating spiritual values with modern management, transformational leadership emerges as a key strategy for enhancing quality, sustainability, and the competitive advantage of Islamic educational institutions..

Keywords: *Transformational leadership; Islamic education; institutional capacity; prophetic values; higher education management.*

Pendahuluan

Pendidikan Islam di Indonesia memegang peranan strategis dalam membentuk karakter dan moral bangsa. Lembaga-lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah dan pesantren, tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran agama, tetapi juga sebagai agen transformasi sosial yang berkontribusi pada pembangunan masyarakat. Namun, dalam menghadapi dinamika perubahan sosial, teknologi, dan budaya yang terus berkembang, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk melakukan penyesuaian dan peningkatan kapasitas kelembagaan agar tetap relevan dan efektif dalam menjalankan misinya

Salah satu faktor kunci dalam peningkatan kapasitas kelembagaan adalah kepemimpinan yang adaptif dan visioner. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan anggota organisasi, telah terbukti efektif dalam mendorong perubahan positif dalam berbagai konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Menurut Laily dan Maunah, penerapan kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual yang mendorong inovasi dan komitmen anggota organisasi (Fauziyah and Maunah 2022). Lebih lanjut, Pradana menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada

pembinaan moral dan spiritual peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sejalan dengan nilai-nilai inti pendidikan Islam yang holistik, mencakup pengembangan intelektual, moral, dan spiritual (Pradana 2023).

Transformasi kelembagaan dalam pendidikan Islam juga memerlukan pemahaman mendalam tentang dinamika internal dan eksternal yang mempengaruhi lembaga. Zaenuri mengungkapkan bahwa perubahan struktural dan manajerial dalam perguruan tinggi agama Islam dapat meningkatkan efektivitas kelembagaan, asalkan didukung oleh kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan zaman dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan (Zaenuri 2018).

Namun, tantangan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam tidaklah sedikit. Diperlukan upaya sistematis untuk membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan, termasuk pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi para pemimpin dan staf pendidikan. Arifin dan Maunah menekankan pentingnya membangun budaya kepemimpinan transformasional yang berakar pada nilai-nilai profetik Islam, yang dapat diwujudkan melalui model struktural, formal, dan mekanikal dalam organisasi (Arifin and Maunah 2020).

Dengan demikian, transformasi kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang berlandaskan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan dapat lebih adaptif, inovatif, dan efektif dalam menghadapi tantangan serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Artikel ini akan membahas lebih lanjut tentang konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam dan bagaimana penerapannya dapat meningkatkan kapasitas kelembagaan secara menyeluruh.

Konsep Kepemimpinan dalam Perguruan Tinggi Islam

Kepemimpinan secara umum mencakup tiga komponen utama: pertama, seorang pemimpin yang memandu, memengaruhi, dan memberikan arahan; kedua, sekelompok individu atau bawahan yang dipimpin; dan ketiga, tujuan bersama yang hendak dicapai melalui serangkaian aktivitas terorganisir (Khoiri and Effendi 2024).

Dalam perspektif Islam, keberadaan seorang pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi merupakan suatu keharusan. Hal ini ditegaskan dalam sabda Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Abu Dawud, yang artinya: *"Jika tiga orang bepergian bersama, maka hendaklah salah satu di antara mereka diangkat menjadi pemimpin."* Selain itu, dalam Al-Qur'an juga terdapat perintah untuk menaati dan menghormati pemimpin (imam), sebagai bagian dari struktur sosial yang stabil dan terarah (Jahar 2015).

Hakikat dari ayat tersebut menunjukkan bahwa setiap individu berkewajiban untuk menaati pemimpin selama kepemimpinannya mengarahkan kepada kebaikan. Dalam perspektif Islam, kepatuhan terhadap pemimpin menjadi suatu kewajiban karena pemimpin dipilih oleh umat dan seharusnya memiliki akhlak serta karakter yang terpuji. Oleh karena itu, dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab di hadapan Allah dan umat yang dipimpinnya (Faros Nur Muhammad 2024).

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sifat-sifat luhur, sebagaimana dicontohkan oleh Rasulullah Saw., yang memimpin umat manusia dengan akhlak yang agung. Kepemimpinan beliau menjadi teladan utama bagi para pemimpin, khususnya dalam konteks kepemimpinan Islam, dan menjadi rahmat bagi seluruh alam semesta (Suyitno 2021)

Karakter Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Dalam teori kepemimpinan Islam, dikenal konsep karakteristik ideal seorang pemimpin yang merujuk pada sifat-sifat pribadi Rasulullah Saw., yaitu Siddiq, Amanah, Tabligh, dan Fatanah. Siddiq mengandung makna kejujuran dan kebenaran; seorang pemimpin dituntut untuk selalu bersikap jujur dan menjaga integritas selama menjalankan tugas kepemimpinannya. Amanah menunjukkan sikap dapat dipercaya, bertanggung jawab, serta memiliki kredibilitas tinggi. Pemimpin yang amanah akan menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati, yang pada gilirannya akan membentuk citra diri dan institusi yang kuat dan terpercaya.

Sementara Tabligh bermakna komunikatif dan mampu menyampaikan informasi secara argumentatif dan bijaksana. Seorang pemimpin yang memiliki sifat ini akan menyampaikan pesan secara jelas, mudah dipahami, dan tepat sasaran, menggunakan pendekatan hikmah yang penuh kelembutan. Sementara itu, Fatanah merujuk pada kecerdasan, kecakapan intelektual, dan kebijaksanaan. Pemimpin dengan sifat ini mampu berpikir kritis, melahirkan gagasan kreatif, serta menciptakan inovasi yang memberi manfaat nyata (Asy'ari et al. 2017).

Keempat sifat kenabian ini bila diterapkan dalam kepemimpinan kontemporer, khususnya di lingkungan perguruan tinggi Islam, akan menjadi fondasi kuat dalam mewujudkan tata kelola institusi yang unggul dan transformatif. Namun, mengingat beban dan tantangan kepemimpinan di era modern yang semakin kompleks, maka pemimpin dituntut memiliki kapasitas lebih dalam hal keilmuan, kekuatan mental, serta ketahanan fisik.

Memang tidak realistis menuntut kesempurnaan dari setiap pemimpin, karena tidak ada manusia yang sepenuhnya sempurna kecuali mereka yang telah diangkat langsung oleh Allah Swt. sebagai rasul dan nabi. Meskipun demikian, semakin seorang pemimpin memahami dan menginternalisasi prinsip-prinsip kepemimpinan Islami, maka akan semakin besar pula kemampuannya untuk memperbaiki diri, mengatasi kelemahan, dan meningkatkan efektivitas dalam mengelola lembaga (Ruslan Abdul Gani 2016). Kesadaran untuk terus memperbaiki diri dan institusi yang dipimpin merupakan bagian dari amanah besar yang harus dipertanggungjawabkan, bukan hanya di hadapan manusia, tetapi juga di hadapan Allah Swt.

Menurut Ruslan Abdul Gani, seorang pemimpin ideal harus memiliki sejumlah keunggulan: pertama, kelebihan dalam berpikir logis dan rasional; kedua, kekuatan spiritual; dan ketiga, ketahanan fisik (Ruslan Abdul Gani 2024). Sementara itu, menurut Syaikh Muhammad al-Mubarak sebagaimana dikutip oleh Siti Aimah menegaskan bahwa ada empat kriteria utama yang harus dimiliki seorang pemimpin: (1) akidah yang lurus (*al-'aqidah as-salimah*), (2) wawasan dan pengetahuan luas, (3) akhlak yang mulia (*al-akhlaq al-karimah*), dan (4) keterampilan manajerial yang mencakup pemahaman atas ilmu administrasi serta kemampuan mengatur urusan duniawi secara efisien (Aimah and Hadiono 2019).

Senada dengan pandangan tersebut, Permadi menambahkan bahwa pemimpin ideal adalah mereka yang memiliki karakter dan kualitas positif, antara lain: beriman dan bertakwa, memiliki keunggulan fisik dan spiritual, berani dan terampil, adil dan bijaksana, demokratis, penyantun, memahami kondisi umat, serta bersikap ikhlas, rela berkorban, qana'ah (menerima dengan cukup), dan istiqamah (konsisten) (Langeningtias, Ulfah, and Novitasari 2021).

Karakter Seorang Pemimpin

Kepribadian dan karakter seorang pemimpin terbentuk dari berbagai faktor yang saling memengaruhi, seperti pengetahuan, nilai-nilai hidup, dan pengalaman yang dimiliki.

Dalam pembentukan perilaku kepemimpinan, setidaknya terdapat empat unsur utama yang berperan. Pertama adalah latar belakang keluarga, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang memberikan pengaruh mendalam pada nilai-nilai dan prinsip hidup seorang pemimpin. Kedua, pendidikan formal turut menentukan pola pikir, sikap, serta cara bertindak. Ketiga, pengalaman hidup yang dijalani akan membentuk kebijakan serta cara dalam mengambil keputusan. Keempat, lingkungan sosial juga berperan besar dalam menentukan arah kepemimpinan dan peran yang dijalankan dalam masyarakat.

Ken Blanchard dalam karyanya *Self Leadership and The One-Minute Manager* menekankan bahwa pemimpin yang sejati tidak hanya berfokus pada kepuasan pengikutnya, tetapi juga menjadikan kehendak Tuhan sebagai orientasi utama dalam setiap keputusan dan tindakan. Pemimpin seperti ini menjalani hidupnya selaras dengan nilai-nilai spiritual, senantiasa mengupayakan kemuliaan Tuhan melalui pikiran, perkataan, dan perbuatannya. Bagi pemimpin spiritual, kekayaan dan keberhasilan bukanlah tujuan akhir, melainkan sarana untuk berbagi dan melayani. Ia tidak mencari pengakuan atau status, melainkan lebih memilih membangun hubungan yang dilandasi kasih dan penghargaan (Sahrodi and Karim 2025).

Pemimpin yang ideal akan terus tumbuh dan berkembang dalam berbagai aspek kehidupan, seperti ilmu pengetahuan, kesehatan, keuangan, dan hubungan sosial. Proses pertumbuhan ini dilakukan secara sadar melalui refleksi harian dan penyesuaian diri terhadap komitmen untuk melayani Tuhan dan sesama, yang diwujudkan melalui praktik spiritual seperti keheningan (*solitude*), doa (*prayer*), dan pembacaan kitab suci (*scripture*) (Budiman 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari karakter mendasar yang dimiliki seorang pemimpin. Nilai-nilai spiritual dan moral menjadi fondasi utama yang membentuk integritas serta keotentikan dalam kepemimpinan.

Manajemen Kepemimpinan dalam Perguruan Tinggi Islam

Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai suatu proses memengaruhi perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirancang secara sistematis. Dalam konteks satuan pendidikan, kepemimpinan tercermin melalui penentuan kebijakan strategis, dasar-dasar pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang, standar etika kerja, serta sistem pengawasan yang dijalankan (El Junusi and Mubarak 2021). Oleh karena itu, sebuah lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi Islam, membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas, dekat dengan stakeholders, serta mampu menawarkan gagasan-gagasan inovatif yang bersifat progresif dan solutif.

Dalam praktiknya, pimpinan perguruan tinggi Islam dituntut untuk mampu mempengaruhi perilaku sivitas akademika secara konstruktif dan produktif. Hal ini penting agar setiap komponen organisasi bekerja dengan semangat dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi institusi. Seorang pemimpin di lingkungan pendidikan tinggi Islam mengemban dua peran utama. Pertama, sebagai administrator yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan lembaga secara menyeluruh, mulai dari aspek akademik, sumber daya manusia, hingga administrasi umum. Kedua, sebagai pemimpin formal yang mengarahkan pelaksanaan proses pendidikan dan pencapaian tujuan kelembagaan. Dalam konteks ini, pimpinan dituntut untuk menciptakan iklim akademik yang kondusif serta menjamin efektivitas proses pembelajaran (Khoiriyati et al. 2024).

Lebih jauh lagi, manajemen perguruan tinggi perlu diarahkan pada penciptaan suasana belajar yang mendukung pertumbuhan intelektual mahasiswa. Hal ini mensyaratkan adanya perubahan orientasi kepemimpinan dari pendekatan yang bersifat administratif-konvensional menuju pendekatan yang lebih dinamis, partisipatif, dan fokus

pada learning outcomes. Perubahan sosial yang cepat menuntut perguruan tinggi untuk responsif terhadap kebutuhan masyarakat melalui inovasi pendidikan yang relevan dan adaptif. Oleh karena itu, pimpinan perguruan tinggi Islam wajib membekali diri dengan wawasan luas tentang dinamika sosial, serta kesediaan untuk terus belajar dan beradaptasi.

Kepemimpinan dalam pendidikan tinggi tidak hanya diukur dari kecakapan administratif, melainkan juga dari kepedulian terhadap mutu pendidikan. Dalam hal ini, mutu dipahami sebagai kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya dan proses pembelajaran yang memungkinkan mahasiswa mencapai prestasi akademik optimal. Sayangnya, kelemahan dalam kepemimpinan perguruan tinggi Islam kerap kali bersumber dari ketidaksiapan manajerial para pimpinan yang berlatar belakang akademisi murni atau tokoh berpengaruh yang minim pengalaman organisasi.

Tantangan-tantangan yang sering dijumpai antara lain: penyusunan beban kerja dosen yang tidak sistematis, hambatan dalam proses sertifikasi dan kenaikan jenjang akademik, sentralisasi kekuasaan (*one man show*), serta buruknya manajemen waktu dan informasi. Di samping itu, karakteristik kepemimpinan yang otoriter, rendahnya kedisiplinan staf, serta absennya pimpinan dalam dinamika kampus turut memperparah situasi tersebut (Saleh 2014).

Kepemimpinan yang efektif dalam perguruan tinggi Islam menuntut adanya sistem manajemen yang bersifat fungsional dan profesional. Manajemen disebut fungsional apabila pelaksanaan fungsi-fungsi dasarnya—seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan—dapat dilakukan secara efisien dan produktif. Di sisi lain, manajemen dikategorikan profesional jika seluruh proses manajerial didasari oleh pertimbangan berbasis keahlian, seperti penempatan personal sesuai dengan kompetensinya (*the right man on the right place*), dengan tetap memperhatikan prinsip meritokrasi dan senioritas yang proporsional.

Integrasi manajemen profesional dalam institusi pendidikan tinggi Islam menjadi urgensi strategis agar tercipta sistem kerja yang solid dan sistemik. Untuk itu, diperlukan perencanaan institusional yang akurat, pelaksana yang kompeten, serta sistem pengawasan dan distribusi wewenang yang transparan dan terstruktur. Perguruan tinggi Islam tidak seharusnya dijalankan berdasarkan pendekatan informal yang mengandalkan komunikasi jarak jauh atau sekadar arahan lisan, tetapi harus didukung oleh perangkat regulatif yang mengatur disiplin kerja dan mekanisme penyelesaian masalah secara tertulis dan disepakati seluruh unsur kampus (Astuti and Saril 2020).

Dengan terciptanya sistem manajemen seperti itu, perguruan tinggi akan mampu melahirkan inovasi dan ide-ide cemerlang yang mencerminkan dinamika intelektual yang sehat. Dukungan infrastruktur seperti perpustakaan dan laboratorium yang representatif juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan mutu pendidikan dan riset di perguruan tinggi Islam.

Pimpinan lembaga pendidikan tinggi Islam perlu memiliki pemahaman mendalam mengenai manajemen perguruan tinggi. Jika tidak memiliki kompetensi tersebut, seyogiannya mereka memiliki kemauan untuk belajar dan bertanya. Pemilihan pemimpin pun sebaiknya didasarkan pada indikator kapabilitas, akseptabilitas, serta komitmen terhadap pengembangan institusi (Zaki, Solihin, and Umatin 2022). Sayangnya, dalam realitasnya, khususnya di lingkungan perguruan tinggi Islam swasta, penempatan pimpinan acap kali dipengaruhi oleh faktor senioritas, status sosial, atau bahkan nepotisme.

Permasalahan lainnya adalah seorang pimpinan merangkap pekerjaan lain di instansi pemerintah sehingga tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengelola kampus, atau bahkan berasal dari latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, tidak memiliki

jabatan akademik resmi, serta belum tersertifikasi sebagai tenaga pendidik. Hal ini tentu berdampak negatif terhadap pelaksanaan tata kelola perguruan tinggi yang baik. Kondisi semakin kompleks jika pemimpin bersifat otoriter, tidak transparan, dan lebih berorientasi pada keuntungan materi semata. Dalam konteks ini, yayasan penyelenggara perguruan tinggi Islam perlu menyusun statuta yang jelas, serta memperbaiki sistem rekrutmen pimpinan berdasarkan integritas dan profesionalitas.

Tidak jarang pula ditemukan pimpinan yang hanya mampu ber retorika tanpa kontribusi nyata terhadap perkembangan lembaga. Padahal, kepemimpinan dalam dunia pendidikan menuntut keteladanan dan keberanian untuk mengambil peran aktif dalam pembangunan kampus. Kepemimpinan simbolik yang tidak memiliki fungsi substantif dalam tata kelola akademik berisiko membawa perguruan tinggi pada stagnasi atau bahkan kehancuran secara perlahan.

Untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, pemimpin perguruan tinggi Islam perlu mengacu pada tiga elemen utama: (1) kualitas karakter pribadi yang tercermin dalam etika dan tindakan; (2) kompetensi manajerial yang diperoleh dari pendidikan atau pelatihan profesional; dan (3) kinerja rasional yang dapat diukur secara objektif (Ihsan et al. 2021).

Salah satu aspek krusial dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk merumuskan dan menginternalisasi visi institusi. Visi merupakan representasi konseptual mengenai kondisi ideal lembaga di masa depan apabila seluruh sistem berjalan optimal. Dalam pandangan Sanusi, visi merupakan hasil kristalisasi dari kecerdasan kognitif, penghayatan afektif, serta dorongan konatif untuk mewujudkan cita-cita institusi (Sa et al. 2025).

Seorang pemimpin bukan sekadar hasil observasi dangkal, melainkan merupakan sintesis dari pengalaman hidup, pendidikan, relasi profesional, dan aktivitas intelektual yang intensif. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang visioner akan mampu merancang strategi pengembangan lembaga berdasarkan realitas objektif, peluang, serta tantangan yang dihadapi lembaga di tengah dinamika masyarakat yang terus berubah.

Berbeda dengan kampus swasta, pemilihan dan pemberhentian pimpinan di perguruan tinggi Islam negeri harus mengikuti regulasi yang ditetapkan pemerintah. Salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 yang mengatur mekanisme seleksi dan pemberhentian rektor, ketua, atau direktur di lingkungan perguruan tinggi negeri.

Karakter Pemimpin yang Visioner

Di antara berbagai karakter pemimpin, kepemimpinan visioner memiliki peran yang sangat penting. Kepemimpinan visioner adalah pendekatan yang menekankan pada pemberian arti terhadap kerja dan usaha bersama anggota lembaga atau organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna yang jelas. Hal ini didasarkan pada visi yang jelas dan dapat dipahami oleh seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan visioner memerlukan beberapa kompetensi kunci. Menurut Burt Nanus, pemimpin yang visioner harus memiliki empat kompetensi utama: pertama, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya. Pemimpin harus mampu memberikan arahan, dorongan, dan motivasi yang diperlukan. Kedua, pemahaman terhadap lingkungan eksternal dan kemampuan untuk bereaksi secara tepat terhadap ancaman dan peluang, termasuk keterampilan untuk menjalin hubungan dengan individu-individu kunci di luar organisasi seperti investor dan pelanggan. Ketiga, peran penting dalam mempengaruhi dan membentuk praktik organisasi, prosedur, produk, dan jasa yang ada, serta memastikan bahwa organisasi tetap beradaptasi dan berkembang menuju visi masa depannya. Keempat, kemampuan untuk

mengidentifikasi dan mengembangkan peluang baru dengan memanfaatkan data dan sumber daya organisasi, sehingga dapat mengantisipasi perubahan kebutuhan dan teknologi di masa depan.

Barbara Brown mengajukan sepuluh kompetensi penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin visioner. Pertama, *visualizing*, yaitu kemampuan untuk memiliki gambaran yang jelas mengenai tujuan dan kapan hal itu dapat tercapai. Kedua, *futuristic thinking*, yang berarti memikirkan posisi masa depan organisasi dan bukan hanya keadaan saat ini. Ketiga, *showing foresight*, yaitu kemampuan untuk merencanakan masa depan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi keputusan. Keempat, *proactive planning*, yang mengharuskan pemimpin menetapkan sasaran dan strategi serta mengantisipasi rintangan potensial yang mungkin timbul. Kelima, *creative thinking*, dimana pemimpin mencari solusi baru dan inovatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Keenam, *taking risks*, yaitu keberanian untuk mengambil risiko dengan memandang kegagalan sebagai peluang, bukan kemunduran. Ketujuh, *process alignment*, yakni kemampuan untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedelapan, *coalition building*, yang berarti menciptakan hubungan yang harmonis baik di dalam maupun di luar organisasi. Kesembilan, *continuous learning*, dimana pemimpin terus belajar dan mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengalaman. Terakhir, *embracing change*, yaitu kesiapan untuk menerima perubahan sebagai bagian dari pertumbuhan dan perkembangan organisasi.⁵

Menurut Burt Nanus, seorang pemimpin visioner harus memainkan empat peran penting dalam menjalankan kepemimpinannya. Pertama, sebagai penentu arah (*direction setter*), pemimpin bertugas untuk menyajikan visi, mengkomunikasikannya, dan meyakinkan anggota organisasi tentang pentingnya visi tersebut untuk masa depan. Kedua, sebagai agen perubahan (*agent of change*), pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, seperti perubahan ekonomi, sosial, atau teknologi, serta mengantisipasi perubahan yang dapat memengaruhi organisasi. Ketiga, sebagai juru bicara (*spokesperson*), pemimpin harus mampu mengkomunikasikan pesan visi organisasi kepada pihak eksternal dan internal untuk mendapatkan dukungan. Keempat, sebagai pelatih (*coach*), pemimpin harus memotivasi dan mengarahkan tim untuk bekerja sama dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan visioner, meskipun dapat dipahami melalui teori dan literatur, jauh lebih berarti ketika diterapkan dalam praktik nyata. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner tidak hanya tentang teori atau ideologi, tetapi tentang tindakan nyata yang berfokus pada pergerakan dan perubahan dalam organisasi. Pemimpin visioner menilai hasil dari tindakan yang diambil dan dampaknya terhadap perkembangan organisasi ke depan.

Harper berpendapat bahwa kepemimpinan harus menghadapi era perubahan yang semakin cepat, yang menuntut pemimpin untuk memiliki sejumlah kompetensi utama seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, kelincahan (*agility*), dan persepsi. Waktu menjadi faktor penting dalam kepemimpinan visioner, di mana seorang pemimpin harus dapat bertindak cepat dan memimpin organisasi dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang.

Antisipasi adalah kunci dari kepemimpinan visioner, yang berarti pemimpin harus secara proaktif mengamati lingkungan untuk mengidentifikasi perubahan yang dapat mempengaruhi organisasi, baik secara positif maupun negatif. Pemimpin yang visioner harus siap membantu tim mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Selain itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merespons dengan cepat terhadap perubahan untuk memenuhi harapan konsumen yang menginginkan layanan segera. Kecepatan pelayanan yang efisien dan ramah menjadi salah satu ciri utama dari organisasi

yang sukses di era digital ini, di mana teknologi informasi dan layanan online melalui internet telah menjadi prasyarat penting dalam menciptakan layanan berkualitas tinggi.

Kelincahan (*agility*) juga merupakan aspek penting dalam kepemimpinan visioner. Program Baldrige Nasional mendefinisikan kelincahan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan secara cepat dan fleksibel. Harper menjelaskan bahwa kelincahan adalah "kemampuan untuk berbalik dengan cepat" dan merupakan kapasitas pemimpin untuk melihat dan mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan dan peluang yang ada. Kelincahan ini juga mencakup kemampuan untuk mengubah pendekatan dan menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah, baik dalam menghadapi ancaman maupun untuk memanfaatkan peluang yang ada.

Persepsi juga merupakan kompetensi penting dalam kepemimpinan visioner. Pemimpin harus peka terhadap segala perubahan di lingkungan eksternal dan mampu merespons dengan cepat dan tepat. Kesigapan dalam mengidentifikasi peluang baru sangat penting untuk kesuksesan organisasi, dan pemimpin yang visioner harus selalu memiliki "radar" yang aktif untuk mendeteksi peluang tersebut dan segera memanfaatkan waktu yang tepat untuk mencapainya.⁵

Pemimpin perguruan tinggi Islam memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan dengan pemimpin di birokrasi konvensional. Di perguruan tinggi Islam, para ilmuwan tidak selalu dapat diatur sesuai dengan peraturan atau pedoman yang ketat. Sebagai institusi yang mengutamakan pengembangan pemikiran dan penelitian ilmiah, perguruan tinggi Islam harus memberikan kebebasan kepada para ilmuwan untuk mengembangkan potensi mereka tanpa dibatasi oleh aturan administratif yang berlebihan. Pemimpin yang efektif di perguruan tinggi Islam harus memiliki kemampuan untuk memfasilitasi kebebasan berpikir dan memastikan bahwa potensi akademik dapat berkembang dengan baik.

Tiga indikator utama yang mengukur kesungguhan pimpinan perguruan tinggi Islam dalam mengelola pendidikan adalah pengakuan internasional atas pelayanan prima, seperti pengakuan ISO, peringkat sebagai World Class University (WCU), dan akreditasi nasional oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Islam (BAN-PT).

Pemimpin perguruan tinggi Islam yang ideal harus memiliki sifat visioner dan ideal, serta mampu membawa institusi menuju pengakuan internasional dan nasional. Mereka perlu berfokus pada pembenahan dan perbaikan di berbagai bidang, termasuk pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, sarana dan prasarana, serta tata kelola kelembagaan dan keuangan. Pemimpin yang visioner juga harus memiliki sikap keterbukaan dan keberanian dalam menghadapi tantangan, terutama ketika mereka memimpin orang-orang yang tidak selalu patuh atau loyal secara otomatis. Sebagai contoh, pemimpin perguruan tinggi Islam diibaratkan seperti seorang pawang yang mampu berkomunikasi dengan para ilmuwan, yang tidak dapat dijinakkan, tetapi dapat dibimbing untuk berkolaborasi dengan baik.

Penting untuk memahami bahwa kekuatan perguruan tinggi Islam tidak hanya terletak pada infrastruktur atau kemegahan fisiknya, tetapi lebih pada kualitas dan prestasi para ilmuwan yang diakui secara luas. Karya-karya ilmiah yang dihasilkan oleh para ilmuwan ini adalah bukti nyata dari keberhasilan kepemimpinan yang mendukung kebebasan berpikir dan penelitian ilmiah. Pemimpin yang baik di perguruan tinggi Islam harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kebebasan akademik, keterbukaan, dan inovasi.

Membangun Peradaban Islami di Perguruan Tinggi Islam

Dalam membangun peradaban Islami di perguruan tinggi Islam, terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi oleh pemimpin perguruan tinggi. Pertama, pendidikan di

Indonesia sering kali dipandang secara nativistik, yakni orientasi yang berfokus pada budaya dan nilai-nilai bangsa sendiri. Hal ini menyebabkan adanya pandangan bahwa yang baik dan benar hanya berasal dari bangsa sendiri. Untuk itu, pendidikan seharusnya menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan universal, serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis pada konsep masyarakat madani, yang mencakup egalitarianisme, toleransi, dan sikap non-diskriminatif.

Kedua, kurangnya kesadaran etos penelitian di kalangan penyelenggara perguruan tinggi Islam menjadi tantangan tersendiri. Dibandingkan dengan negara-negara seperti Malaysia dan Amerika Serikat, banyak perguruan tinggi Islam yang belum memiliki lembaga penelitian yang cukup kuat, yang dapat membimbing dan melatih para akademisi untuk melakukan penelitian. Solusinya, perlu adanya lembaga yang fokus pada penelitian dan pengembangan etos penelitian, yang tidak hanya terkait dengan kampus tetapi juga pada pengembangan pribadi dosen dan mahasiswa.

Ketiga, masalah kebebasan berpikir di perguruan tinggi Islam juga menjadi perhatian. Kishore Mahubani dari Amerika mengatakan bahwa "Orang Asia tidak berpikir" karena mereka tidak berani berbeda, lebih mementingkan keharmonisan daripada perbedaan. Hal ini berdampak pada pendidikan di Indonesia yang sering kali mengarahkan mahasiswa untuk berpikir seragam dan tidak menawarkan perbedaan pandangan. Solusinya adalah membentuk lembaga diskusi dan komunitas yang memfasilitasi pemikiran kritis, serta menghadang ide-ide yang dapat merusak aqidah umat Islam.

Keempat, masalah penting lainnya adalah rendahnya penghargaan terhadap dosen di perguruan tinggi Islam, yang berimbas pada rendahnya kualitas ilmu pengetahuan dan kreatifitas di kalangan umat Islam. Ketika umat Islam memiliki pengetahuan yang benar dan mendalam, serta memahami bahwa Al-Qur'an dan Sunnah adalah referensi utama, maka kesalahpahaman tentang Islam bisa diminimalisasi. Salah satu ayat dalam Al-Qur'an, yaitu surah ar-Ra'du ayat 11, menyatakan bahwa Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka sendiri yang mengubahnya. Ini mengindikasikan bahwa perubahan cara berpikir adalah kunci untuk perubahan nasib.

Kelima, keterbatasan dalam menguasai bahasa Inggris menjadi kendala bagi pemimpin perguruan tinggi Islam untuk mengakses literatur global. Saat ini, sebagian besar literatur ilmiah diterbitkan dalam bahasa Inggris. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi Islam untuk meningkatkan kemampuan bahasa Inggris, baik melalui kurikulum yang berbahasa Inggris maupun dengan mengikuti pelatihan atau kursus bahasa Inggris. Selain itu, kemampuan dalam bahasa Arab dan bahasa lain juga perlu ditingkatkan, terutama bagi dosen yang ingin mencapai posisi Guru Besar, yang mensyaratkan publikasi jurnal internasional terakreditasi.

Untuk membangun peradaban Islam di perguruan tinggi Islam, beberapa syarat penting perlu diperhatikan oleh pimpinan perguruan tinggi. Pertama, memahami sejarah kejayaan dan kejatuhan peradaban Islam di masa lalu sangat penting sebagai pembelajaran bagi perkembangan perguruan tinggi Islam saat ini. Kedua, pemimpin harus memahami kondisi umat Islam masa kini dan mengidentifikasi masalah yang dihadapi, guna merumuskan langkah-langkah strategis dan praktis. Ketiga, penting untuk menggali konsep-konsep baru dalam Islam yang dapat membentuk peradaban baru, yang sesuai dengan tantangan zaman. Pemahaman ini penting untuk menghasilkan intelektual yang mampu bersikap kritis dan apresiatif terhadap konsep-konsep dari luar Islam.

Kesimpulan

Perguruan tinggi Islam sebagai lembaga yang maju dan berkembang sesuai dengan peradabannya perlu dilakukan revitalisasi yang dimulai dari kepemimpinan yang kapabel dan sistem manajemen yang terstruktur dengan baik. Meskipun banyak yang memprioritaskan pembangunan ekonomi, yang sejatinya berperan dalam meningkatkan taraf hidup, pembangunan ilmu pengetahuan adalah kunci utama dalam memberikan arah bagi respons masyarakat terhadap situasi yang ada. Intelektual berperan penting dalam membentuk ide-ide yang akan membawa perubahan positif bagi masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin perguruan tinggi Islam harus memahami manajemen perguruan tinggi secara mendalam, dengan fokus pada tata kelola dan sistem yang mutakhir, serta komitmen terhadap kemajuan peradaban dan pendidikan.

References

- Aimah, Siti, and Abdi Fauji Hadiono. 2019. "Refleksi Terhadap Model Kepemimpinan Qur'ani." *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 10 (2): 445. <https://doi.org/10.30739/darussalam.v10i2.384>.
- Arifin, Zaenal, and Binti Maunah. 2020. "Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions." *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 3 (2): 127–40. <https://doi.org/10.33367/ijies.v3i2.1204>.
- Astuti, Astuti, and Saril Saril. 2020. "Kepemimpinan Berbasis Islami Dalam Meningkatkan Mutu Pengelolaan Perguruan Tinggi." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10 (1): 72–86. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.869>.
- Asy'ari, Hasyim, Ades Marsela, Agung Pardini, and Firda Amelia. 2017. "The Leadership of Revivalist Kiai: Kiai's Leadership Behaviours in Pesantren Shuffah Hizbullah Al-Fattah Cileungsi Bogor." *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2): 427. <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.427-447>.
- Budiman. 2023. "Transformative Leadership Management In Islamic Educational Institutions." *International Journal of Management and Business Economics* 1 (3): 181–87. <https://doi.org/10.58540/ijmebe.v1i3.194>.
- Faros Nur Muhammad. 2024. "Implementasi Sikap Pemimpin Transformatif Dalam Perspektif Al-Qur'an." *Izzatuna: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir* 5 (1): 70–89. <https://doi.org/10.62109/ijiat.v5i1.55>.
- Fauziyah, Ummiy, and Binti Maunah. 2022. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam." *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)* 3 (2): 82–92. <https://doi.org/10.30762/joiem.v3i2.376>.
- Ihsan, Reza Amin Nur, Yusuf Atma S, Alicia Anderson Y, and Gunawan Gunawan. 2021. "Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Persepektif Q.S. Al Maidah Ayat 57 Dan Q.S. At Taubah Ayat 71." *Masaliq* 1 (3): 72–86. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v1i3.49>.
- Jahar, Asep Saepudin. 2015. "Marketing Islam through Zakat Institutions in Indonesia." *Studia Islamika* 22 (3): 405–42. <https://doi.org/10.15408/sdi.v22i3.2353>.
- Junusi, Rahman El, and Ferry Khusnul Mubarak. 2021. "The Mediating Role of Innovation between Transglobal Leadership and Organizational Performance in Islamic Higher Education." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 8 (2): 269. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i2.22265>.
- Khoiri, Muhammad, and Effendi. 2024. "Peran Pemimpin Dalam Pengembangan Kapasitas Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Peningkatan Mutu." *AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 1:34–45.
- Khoiriyati, Wildatun Rizka, Fauzi Akmal, Suci Ramadhani, and M Hidayat Ediz. 2024. "The

- Concept of Transforming the Leadership of Islamic Universities in Indonesia Towards A World Class University” 7 (2): 64–81.
- Langeningtias, Utari, Nidya Ulfah, and Ana Novitasari. 2021. “Kepemimpinan Pendidikan Menurut Prespektif Al-Qur’an.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2 (8): 1453–64. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.255>.
- Pradana, Sandi. 2023. “JIT : Jurnal Ilmu Tarbiyah.” *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 2 (1): 73–90.
- Ruslan Abdul Gani. 2016. “AMBISI DAN KARAKTER PEMIMPIN MENURUT AL-QURAN” 3 (2): 1–23.
- . 2024. “GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA,” 164–70.
- Sa, Syaella, Hasim Asy, Program Studi, Magister Manajemen, and Pendidikan Islam. 2025. “Strategi Kepemimpinan Efektif Melalui Implementasi Visi Dan Misi Di Lembaga Pendidikan Islam” 4 (3): 5210–16.
- Sahrodi, Jamali, and Abdul Karim. 2025. “Leader Power of Islamic Higher Education Institutions in Improving the Performance of Human Resources Management.” *Cogent Arts and Humanities* 12 (1). <https://doi.org/10.1080/23311983.2024.2442818>.
- Saleh, Irwan. 2014. “IMPLEMENTASI SERTIFIKASI DOSEN Irwan Saleh Dalimunthe.” *Implementasi Sertifikasi Dosen*, 73.
- Suyitno, Suyitno. 2021. “Kepemimpinan Inovatif Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3 (6): 4245–53. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1432>.
- Zaenuri, Ahmad. 2018. “Transformasi Kelembagaan Perguruan Tinggi Agama Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Kelembagaan.” *Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam* 2 (1): 17–35. <https://doi.org/10.47945/transformasi.v2i1.312>.
- Zaki, Muhammad, Muhammad Solihin, and Ana Rosyidatu Umatin. 2022. “Implementasi Manajemen Kualitas Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Dalam Perspektif.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 9 (5): 1699–1708. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.28066>.
- Aimah, Siti, and Abdi Fauji Hadiono. 2019. “Refleksi Terhadap Model Kepemimpinan Qur’ani.” *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam* 10 (2): 445. <https://doi.org/10.30739/darussalam.v10i2.384>.
- Arifin, Zaenal, and Binti Maunah. 2020. “Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions.” *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 3 (2): 127–40. <https://doi.org/10.33367/ijies.v3i2.1204>.
- Astuti, Astuti, and Saril Saril. 2020. “Kepemimpinan Berbasis Islami Dalam Meningkatkan Mutu Pengelolaan Perguruan Tinggi.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10 (1): 72–86. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.869>.
- Asy’ari, Hasyim, Ades Marsela, Agung Pardini, and Firda Amelia. 2017. “The Leadership of Revivalist Kiai: Kiai’s Leadership Behaviours in Pesantren Shuffah Hizbullah Al-Fattah Cileungsi Bogor.” *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (2): 427. <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.427-447>.
- Budiman. 2023. “Transformative Leadership Management In Islamic Educational Institutions.” *International Journal of Management and Business Economics* 1 (3): 181–87. <https://doi.org/10.58540/ijmebe.v1i3.194>.
- Faros Nur Muhammad. 2024. “Implementasi Sikap Pemimpin Transformatif Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Izzatuna: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Tafsir* 5 (1): 70–89. <https://doi.org/10.62109/ijiat.v5i1.55>.
- Fauziyah, Ummiy, and Binti Maunah. 2022. “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam.” *JOIEM (Journal of Islamic Education*

- Management*) 3 (2): 82–92. <https://doi.org/10.30762/joiem.v3i2.376>.
- Ihsan, Reza Amin Nur, Yusuf Atma S, Alicia Anderson Y, and Gunawan Gunawan. 2021. "Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Persepektif Q.S. Al Maidah Ayat 57 Dan Q.S. At Taubah Ayat 71." *Masaliq* 1 (3): 72–86. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v1i3.49>.
- Jahar, Asep Saepudin. 2015. "Marketing Islam through Zakat Institutions in Indonesia." *Studia Islamika* 22 (3): 405–42. <https://doi.org/10.15408/sdi.v22i3.2353>.
- Junusi, Rahman El, and Ferry Khusnul Mubarak. 2021. "The Mediating Role of Innovation between Transglobal Leadership and Organizational Performance in Islamic Higher Education." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 8 (2): 269. <https://doi.org/10.24252/minds.v8i2.22265>.
- Khoiri, Muhammad, and Effendi. 2024. "Peran Pemimpin Dalam Pengembangan Kapasitas Lembaga Pendidikan Islam Melalui Manajemen Peningkatan Mutu." *AL MIDAD: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Studi Keislaman* 1:34–45.
- Khoiriyati, Wildatun Rizka, Fauzi Akmal, Suci Ramadhani, and M Hidayat Ediz. 2024. "The Concept of Transforming the Leadership of Islamic Universities in Indonesia Towards A World Class University" 7 (2): 64–81.
- Langeningtias, Utari, Nidya Ulfah, and Ana Novitasari. 2021. "Kepemimpinan Pendidikan Menurut Prespektif Al-Qur'an." *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2 (8): 1453–64. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.255>.
- Pradana, Sandi. 2023. "JIT : Jurnal Ilmu Tarbiyah." *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 2 (1): 73–90.
- Ruslan Abdul Gani. 2016. "AMBISI DAN KARAKTER PEMIMPIN MENURUT AL-QURAN" 3 (2): 1–23.
- . 2024. "GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI PESERTA," 164–70.
- Sa, Syaella, Hasim Asy, Program Studi, Magister Manajemen, and Pendidikan Islam. 2025. "Strategi Kepemimpinan Efektif Melalui Implementasi Visi Dan Misi Di Lembaga Pendidikan Islam" 4 (3): 5210–16.
- Sahrodi, Jamali, and Abdul Karim. 2025. "Leader Power of Islamic Higher Education Institutions in Improving the Performance of Human Resources Management." *Cogent Arts and Humanities* 12 (1). <https://doi.org/10.1080/23311983.2024.2442818>.
- Saleh, Irwan. 2014. "IMPLEMENTASI SERTIFIKASI DOSEN Irwan Saleh Dalimunthe." *Inplementasi Sertifikasi Dosen*, 73.
- Suyitno, Suyitno. 2021. "Kepemimpinan Inovatif Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Di Masa Pandemi Covid-19." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3 (6): 4245–53. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1432>.
- Zaenuri, Ahmad. 2018. "Transformasi Kelembagaan Perguruan Tinggi Agama Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Kelembagaan." *Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam* 2 (1): 17–35. <https://doi.org/10.47945/transformasi.v2i1.312>.
- Zaki, Muhammad, Muhammad Solihin, and Ana Rosyidatu Umatin. 2022. "Implementasi Manajemen Kualitas Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Dalam Perspektif." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 9 (5): 1699–1708. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.28066>.