

TEORI DAN MODEL KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN SERTA RELEVANSINYA DALAM PENDIDIKAN ISLAM: SEBUAH TINJAUAN DAN PENDEKATAN KONSEPTUAL

Mahdini Al Ghifari¹, Ratih Erissa Putri², Dhiyaa' Ulfah³, Afriza⁴

mahdinialghifari14@gmail.com¹, ratiherissa@gmail.com², ulfahdhiyah@gmail.com³, afriza@uin-suska.ac.id⁴

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam pendidikan Islam karena keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan potensi seluruh elemen sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa teori dan model kepemimpinan pendidikan serta relevansinya dalam pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau studi literatur. Kajian literatur adalah kegiatan penelusuran kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan publikasi ilmiah lain yang relevan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan tulisan berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu. Penelitian ini menemukan bahwa perkembangan teori kepemimpinan dari klasik hingga modern menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan mekanistik menuju pendekatan humanistik dan spiritual yang menempatkan manusia sebagai inti dari proses kepemimpinan. Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai moral, spiritual, dan profesional secara harmonis. Baik di pesantren, madrasah, maupun perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI), pemimpin harus menjadi teladan yang menginspirasi, membimbing, dan menumbuhkan potensi seluruh elemen lembaga. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya lembaga pendidikan Islam mengembangkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas manajerial, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika Islam sebagai upaya meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Teori, Model, Kepemimpinan, Pendidikan Islam.

ABSTRACT

Leadership is a key factor in Islamic education because the success of an institution depends heavily on the leader's ability to manage, direct, and develop the potential of all elements in accordance with Islamic values. This study aims to analyze educational leadership theories and models and their relevance to Islamic education. This study uses a literature review method. A literature review is a literature search activity by reading various books, journals, and other scientific publications relevant to the research topic, to produce writing regarding a particular topic or issue. This study found that the development of leadership theory from classical to modern shows a paradigm shift from a mechanistic approach to a humanistic and spiritual approach that places humans at the core of the leadership process. In Islamic education, ideal leadership is leadership that is able to harmoniously integrate moral, spiritual, and professional values. Whether in Islamic boarding schools (pesantren), madrasahs (madrasahs), or Islamic religious universities (PTKI), leaders must be role models who inspire, guide, and cultivate the potential of all elements of the institution. The implication of this study is the need for Islamic educational institutions to develop leadership models that are not only oriented towards managerial effectiveness, but also based on Islamic spiritual and ethical values as an effort to continuously improve the quality and competitiveness of educational institutions.

Keywords: Theory, Model, Leadership, Islamic Education

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek terpenting dalam dunia pendidikan, sebab keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, serta mengembangkan potensi seluruh

komponen yang ada di dalamnya. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak sekadar dimaknai sebagai posisi formal, melainkan sebuah kemampuan untuk memengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan tenaga pendidik, peserta didik, serta seluruh stakeholder menuju pencapaian tujuan pendidikan yang ideal. Oleh karena itu, teori dan model kepemimpinan yang berkembang menjadi acuan penting untuk memahami bagaimana seorang pemimpin pendidikan dapat bekerja secara efektif.

Kepemimpinan merupakan roda penggerak utama dalam sebuah lembaga atau organisasi, di mana kualitas kepemimpinan sangat menentukan arah keberhasilan lembaga tersebut (Syafar, 2017). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan menuntut tanggung jawab besar serta memerlukan strategi dan model yang tepat agar mampu mengarahkan lembaga menuju perubahan yang lebih baik. Seorang pemimpin harus bijaksana dalam menghadapi berbagai persoalan serta mampu memotivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan keberhasilan lembaga pendidikan (Sukataman, Soodiqoh, 'Azizah, & Falaahuddin, 2023).

Namun, dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki tantangan yang lebih kompleks. Menurut Sadiq di dalam Jamil (2021), salah satu tantangan terbesar yang dihadapi dalam menerapkan kepemimpinan pendidikan Islam adalah menemukan keseimbangan yang tepat antara menghormati tradisi dan beradaptasi dengan perubahan dunia modern. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan ini dapat dicapai melalui pendekatan yang fleksibel dan adaptif, yang memungkinkan integrasi nilai-nilai Islam dengan metode pendidikan yang inovatif. Kepemimpinan pendidikan Islam tetap relevan karena mampu memadukan nilai-nilai Islami dengan tuntutan perkembangan modern. Kepemimpinan ini berperan dalam membentuk generasi berdaya saing tinggi sekaligus berakhlak dan berintegritas.

Penelitian mengenai teori dan model kepemimpinan pendidikan serta relevansinya dalam pendidikan Islam menjadi penting, karena dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh tentang bagaimana konsep-konsep kepemimpinan modern dapat diselaraskan dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam mampu melahirkan pemimpin-pemimpin yang tidak hanya profesional dalam mengelola institusi, tetapi juga berkarakter Islami dalam membentuk generasi penerus umat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang datanya disajikan secara lisan, bukan melalui uji statistik dalam proses analisisnya. Serangkaian tindakan dalam penelitian ini mencakup membaca dan mencatat data yang diperlukan, mengolah bahan penelitian, serta mengumpulkan data dari berbagai sumber kepustakaan. Dengan demikian, metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau tinjauan literatur. Kajian literatur adalah kegiatan penelusuran kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal dan publikasi ilmiah lain yang relevan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan tulisan berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu (Hartanto, 2020).

Adapun tahapan kajian literatur meliputi: pengumpulan artikel, reduksi artikel atau pemilahan berdasarkan variabel-variabel tertentu, display atau penyusunan artikel-artikel terpilih, pengorganisasian dan pembahasan, serta penarikan Kesimpulan. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur yang berkaitan dengan teori dan model kepemimpinan pendidikan serta relevansinya dalam pendidikan Islam. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, dengan alur reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Asbar & Witarsa, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Perkembangan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin mengarahkan dan membimbing bawahannya guna mewujudkan visi, misi, serta tugas organisasi agar dapat berkembang lebih maju. Menurut (Syahril, 2019), kepemimpinan adalah relasi yang muncul dari diri seorang pemimpin yang mampu mendorong orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu Baharun (2017), menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting dalam membangun interaksi antarindividu sekaligus menanamkan nilai-nilai organisasi yang menjadi landasan pokok bagi tercapainya tujuan. Selanjutnya, (Nurhalim, 2023) memandang kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain (bawahan atau anggota) agar bertindak sesuai dengan kehendak atau arahan pemimpinnya.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan tidak hanya sebatas kemampuan mengarahkan dan memengaruhi bawahan, tetapi juga mencakup bagaimana seorang pemimpin membangun hubungan, menanamkan nilai, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dalam organisasi. Karena itulah, pembahasan mengenai kepemimpinan menjadi penting untuk ditinjau melalui berbagai perspektif, salah satunya melalui teori-teori kepemimpinan yang berkembang dari masa ke masa. Teori kepemimpinan dibagi menjadi beberapa hal diantaranya:

1. Teori Klasik

a. Teori Kepemimpinan Taylor

Taylor dikutip oleh Usman, (2013), dalam bukunya Manajemen (Teori Praktik & Riset Pendidikan), seorang ahli teknik mesin sekaligus Bapak Manajemen Ilmiah menemukan gaya kepemimpinannya dalam memimpin perusahaan sebagai berikut:

- 1) Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja ialah dengan meningkatkan teknik atau metode kerja, akibatnya manusia dianggap sebagai mesin.
- 2) Manusia untuk manajemen, bukan manajemen untuk manusia.
- 3) Fungsi pemimpin menurut teori manajemen keilmuan (teori klasik) adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan.
- 4) Fokus pemimpin adalah pada kebutuhan organisasi.

Teori kepemimpinan klasik menurut Taylor tersebut menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan pada masa itu sangat berorientasi pada produktivitas, efisiensi, dan kontrol mekanistik terhadap tenaga kerja. Pemimpin diposisikan sebagai pengatur utama yang menentukan standar dan metode kerja terbaik, sementara bawahan hanya menjadi pelaksana tugas tanpa ruang kreatif atau partisipatif. Pandangan ini mencerminkan paradigma industri awal abad ke-20 yang menilai keberhasilan organisasi dari output kerja semata, bukan dari kesejahteraan atau motivasi individu.

b. Teori Kepemimpinan Mayo

Gaya kepemimpinan mayo yang terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi dari gaya kepemimpinan Taylor yang memperlakukan manusia seperti mesin. Akibatnya banyak pegawai yang sakit, bercerai, kacau balau karena hidupnya hanya untuk bekerja, lupa makan dan keluarga. Mayo berpendapat bahwa dalam memimpin selain mencari teknik atau metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan dan hubungan unit-unit kerja dan fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara kooperatif dan mengembangkan kepribadiannya (Usman, 2013).

Pandangan Mayo menunjukkan bahwa teori kepemimpinan klasik yang ia kembangkan menjadi titik balik penting dalam memahami manusia sebagai makhluk sosial dalam dunia kerja. Jika pendekatan Taylor menekankan efisiensi dan produktivitas mekanistik, maka Mayo justru menegaskan bahwa motivasi, kepuasan, dan hubungan

interpersonal memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Melalui pendekatan Human Relations, kepemimpinan tidak lagi sekadar soal mengatur dan mengontrol, tetapi tentang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penuh empati, dan saling menghargai. Dengan demikian, teori Mayo memperluas makna kepemimpinan klasik dengan memasukkan dimensi emosional dan sosial sebagai faktor esensial dalam mencapai efektivitas organisasi.

Teori Modern

1. Teori Sifat

Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan (Siagian, 2003). Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang (Chairunnisa, 2016). Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat, ciri, atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri.

2. Teori Perilaku

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman (Chairunnisa, 2016). Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.

3. Teori Lingkungan

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin – pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula. Berdasarkan teori lingkungan, seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah. Sebab jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan berhasil secara maksimal (Syahril, 2019).

Perkembangan teori kepemimpinan menunjukkan adanya dinamika pemikiran yang sangat dipengaruhi oleh konteks sosial, ekonomi, dan budaya pada masanya. Teori klasik seperti yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor lahir dari kebutuhan dunia industri yang menuntut efisiensi tinggi dan keteraturan kerja. Dalam konteks tersebut, manusia diposisikan sebagai bagian dari sistem produksi yang harus dikendalikan melalui standar kerja yang ketat. Meskipun pendekatan ini efektif dalam meningkatkan produktivitas, ia menyisakan persoalan mendasar karena mengabaikan dimensi psikologis

dan sosial pekerja. Hal ini menjadi titik awal munculnya kritik terhadap paradigma kepemimpinan yang terlalu mekanistik.

Kritik terhadap pendekatan klasik kemudian melahirkan teori hubungan manusia yang dipelopori oleh Elton Mayo. Teori ini membawa perspektif baru bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur kerja, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi. Mayo menekankan bahwa perhatian terhadap perasaan, kebutuhan sosial, dan kepuasan kerja individu dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Pergeseran ini menandai perubahan penting dalam cara memandang manusia, dari sekadar alat produksi menjadi subjek yang memiliki emosi, nilai, dan kebutuhan akan pengakuan.

Memasuki perkembangan teori modern, fokus kepemimpinan semakin bergeser ke aspek individual dan kontekstual. Teori sifat menempatkan kepemimpinan sebagai hasil dari karakter bawaan, sehingga keberhasilan seorang pemimpin dianggap bergantung pada kualitas personal yang dimilikinya. Namun, pandangan ini juga menuai kritik karena cenderung menutup ruang pembelajaran dan pengembangan kepemimpinan. Sebaliknya, teori perilaku menawarkan perspektif yang lebih terbuka dengan menegaskan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari melalui pengalaman dan pembiasaan perilaku tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan tidak lagi bersifat eksklusif, melainkan dapat dikembangkan secara sistematis.

Selanjutnya, teori lingkungan atau situasional memperkaya diskursus kepemimpinan dengan menekankan pentingnya adaptasi terhadap perubahan zaman dan kondisi organisasi. Keberhasilan kepemimpinan tidak ditentukan oleh satu gaya yang bersifat universal, melainkan oleh kemampuan pemimpin membaca situasi dan menyesuaikan pendekatannya. Pandangan ini relevan dengan realitas organisasi modern yang dinamis dan kompleks, termasuk lembaga pendidikan yang menghadapi tantangan globalisasi, perubahan teknologi, dan tuntutan mutu yang semakin tinggi.

Perkembangan teori kepemimpinan mencerminkan pergeseran paradigma dari orientasi struktural dan mekanistik menuju pendekatan yang lebih humanistik, kontekstual, dan bernilai. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sekadar sebagai kemampuan mengendalikan, tetapi sebagai proses memengaruhi, memberdayakan, dan mengembangkan manusia secara utuh. Dalam konteks pendidikan, khususnya pendidikan Islam, evolusi pemikiran ini menjadi landasan penting untuk merumuskan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga selaras dengan nilai moral dan spiritual.

Tipe dan Model Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Transformasional

Teori ini didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya (Syahril, 2019).

Bernard M. Bass di dalam (Ansori, Zulbastri, Ardaini, & Anwar, 2025) kemudian mengembangkan lebih lanjut konsep kepemimpinan transformasional yang telah dirintis oleh Burns. Bass menambahkan dimensi penting yang menjelaskan bagaimana pemimpin transformasional mampu menciptakan pengaruh yang mendalam terhadap pengikutnya. Ia mengidentifikasi empat komponen utama, yang dikenal sebagai Four I's, yaitu:

- a. Idealized Influence (Pengaruh Ideal) – pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya.
- b. Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif) pemimpin menyampaikan visi yang jelas dan menginspirasi pengikut untuk berkontribusi lebih.
- c. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) pemimpin mendorong inovasi dan pemikiran kritis, serta membuka ruang bagi solusi kreatif.
- d. Individualized Consideration (Perhatian Individual) pemimpin menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi setiap pengikut.

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan pentingnya perubahan paradigma dalam memandang hubungan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengendali atau pemberi instruksi, tetapi juga sebagai sumber inspirasi yang mampu menumbuhkan semangat, kepercayaan, dan komitmen bersama menuju tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional berperan menciptakan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendekatan yang karismatik, komunikatif, dan empatik, pemimpin jenis ini mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif di antara anggota organisasi, sehingga perubahan yang terjadi bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran dan dorongan dari dalam diri setiap individu.

2. Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional merupakan pengembangan lanjutan dari teori kepemimpinan trait dan behavior yang dianggap gagal menjelaskan model kepemimpinan yang terbaik untuk berbagai situasi. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang Pendekatan situasional diartikan sebagai pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilaku, sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan gaya atau tipe kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki kemampuan untuk mendiagnosa dalam perilaku manusia (Khoironi & Hamid, 2020).

Model kepemimpinan situasi ini muncul karena model-model kepemimpinan sebelumnya tidak bisa memberikan jawaban terhadap persoalan-persoalan yang muncul dalam kepemimpinan. Merujuk pada Wahjosumidj (2010), model kepemimpinan situasional mengandung pokokpokok pikiran sebagai berikut:

- a. Di mana pemimpin itu berada melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, yaitu jenis pekerjaan, lingkungan organisasi, karakteristik individu yang terlibat dalam organisasi.
- b. Perilaku kepemimpinan yang paling efektif ialah perilaku kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.
- c. Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang selalu membantu bawahan dalam pengembangan dirinya dari tidak matang menjadi matang.
- d. Perilaku kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari satu situasi ke situasi lain. Oleh sebab itu, dalam kepemimpinan situasi penting bagi setiap pemimpin untuk mengadakan diagnosis dengan baik terhadap situasi.
- e. Pola perilaku kepemimpinan berbeda-beda sesuai dengan situasi yang ada.

Teori kepemimpinan situasional menekankan pentingnya fleksibilitas dan kepekaan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap kondisi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif bukanlah mereka yang menerapkan satu gaya kepemimpinan secara kaku, melainkan yang mampu membaca konteks, memahami karakter dan kebutuhan bawahan, serta menyesuaikan pendekatannya agar tetap relevan dan produktif. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya dalam

mengombinasikan antara orientasi tugas dan orientasi hubungan sesuai dengan tingkat kesiapan dan kematangan bawahannya. Pendekatan ini menempatkan pemimpin sebagai sosok adaptif yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga berperan dalam mengembangkan potensi individu dan membangun sinergi dalam organisasi.

3. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Burns di dalam (Ansori et al., 2025), kepemimpinan transaksional didasarkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Dalam pendekatan ini, pemimpin memberikan imbalan (reward) sebagai balasan atas kinerja yang baik dan menerapkan hukuman (punishment) jika terjadi kegagalan atau ketidakpatuhan. Hubungan ini bersifat instrumental dan bersandar pada kepentingan jangka pendek serta kesepakatan yang bersifat formal. Gaya kepemimpinan ini sering digunakan dalam struktur organisasi yang hierarkis, dengan fokus pada efisiensi, kepatuhan terhadap aturan, dan pencapaian target yang jelas.

Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional mendorong pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut (Thomas & Velthouse, 2003).

Kepemimpinan transaksional menekankan pentingnya sistem imbal balik yang jelas antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun pendekatan ini efektif dalam menciptakan keteraturan, disiplin, dan peningkatan kinerja jangka pendek, namun gaya ini cenderung kurang memperhatikan aspek pengembangan individu dan kreativitas karyawan. Pemimpin transaksional lebih fokus pada pencapaian target melalui pengawasan ketat dan pemberian penghargaan yang bersifat material, sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat fungsional, bukan emosional. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan transaksional tetap relevan, terutama untuk menjaga stabilitas dan efisiensi operasional, namun perlu dilengkapi dengan pendekatan transformasional agar mampu menumbuhkan motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang dari para anggota organisasi.

4. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian). Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan cara yang sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan (Rafsanjani, 2017).

Kepemimpinan spiritual mampu memotivasi secara intrinsik melalui nilai, sikap dan perilaku pemimpin, sehingga menimbulkan kesejahteraan spiritual bawahan. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu memotivasi bawahan dan memanfaatkan semua potensi serta mengembangkannya agar tujuan organisasi tercapai. Pemimpin perlu menciptakan lingkungan kerja yang membantu organisasi lebih efektif dalam mengatasi tekanan pasar yang semakin kompetitif dengan menciptakan lingkungan kerja berdasarkan

spiritualitas (Hunsaker, 2022).

Menurut (Rafsanjani, 2017) terdapat 11 kriteria atau karakteristik kepemimpinan spiritual yang menjadi ciri utama seorang pemimpin yang berlandaskan nilai-nilai ilahiah. Kesebelas kriteria tersebut meliputi: (1) kejujuran sejati, yakni pemimpin yang memiliki integritas dan kesesuaian antara ucapan serta tindakan; (2) fairness (keadilan), yaitu kemampuan berlaku adil terhadap diri, keluarga, dan orang lain; (3) semangat amal shaleh, bekerja bukan demi jabatan, tetapi sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan; (4) spiritualisme yang tidak dogmatis, menolak formalitas kosong dan menekankan makna substansial dari setiap tindakan; (5) sedikit bicara banyak bekerja dan tetap santai, menunjukkan efisiensi, ketenangan, dan keikhlasan dalam bertugas; (6) membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, dengan mengenali jati diri serta potensi orang lain secara bijak; (7) keterbukaan terhadap perubahan, menyadari bahwa perubahan adalah sunnatullah yang harus disikapi positif; (8) menjadi pemimpin yang dicintai, menumbuhkan hubungan yang hangat dan penuh kasih dengan pengikutnya; (9) berpikir global dan bertindak lokal (*think globally, act locally*), memiliki visi jauh ke depan tetapi tetap peka terhadap konteks nyata; (10) disiplin namun fleksibel, cerdas, dan bergairah, menunjukkan komitmen spiritual dalam bekerja; serta (11) kerendahan hati, yakni menyadari bahwa semua keberhasilan berasal dari Allah, bukan dari dirinya sendiri.

Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang memadukan antara dimensi moral, emosional, dan transendental dalam praktik manajerial. Pemimpin spiritual tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara material, tetapi juga berupaya menumbuhkan nilai-nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan kasih sayang dalam setiap proses kepemimpinan. Pendekatan ini menempatkan manusia bukan sekadar sebagai alat produksi, melainkan sebagai makhluk bermartabat yang memiliki nilai spiritual dan moral. Dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip ilahiah dalam kepemimpinan, seorang pemimpin mampu menciptakan harmoni, kedamaian batin, serta motivasi intrinsik yang mendorong kinerja dan loyalitas bawahan secara berkelanjutan.

Perkembangan teori kepemimpinan memperlihatkan perubahan cara pandang yang semakin matang terhadap hakikat manusia dalam organisasi. Pada fase awal, kepemimpinan dipahami sebagai instrumen pengendalian yang menekankan keteraturan dan kepatuhan. Seiring waktu, pendekatan tersebut mulai dipersoalkan karena terbukti tidak sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas dinamika organisasi modern. Manusia tidak lagi dipahami sekadar sebagai pelaksana perintah, melainkan sebagai individu yang memiliki aspirasi, nilai, serta kebutuhan akan makna dalam bekerja. Perubahan ini menandai pergeseran penting dari kepemimpinan yang berorientasi struktur menuju kepemimpinan yang berorientasi relasi dan kesadaran bersama.

Munculnya kepemimpinan transformasional yang dipelopori oleh James MacGregor Burns dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass menunjukkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses memengaruhi kesadaran, bukan sekadar perilaku. Pemimpin transformasional tidak hanya menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai target, tetapi juga mengajak mereka memahami nilai di balik tujuan tersebut. Dalam perspektif ini, keberhasilan kepemimpinan diukur dari tumbuhnya komitmen, kepercayaan, dan kesediaan individu untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan kolektif. Kepemimpinan menjadi ruang pembentukan makna, bukan sekadar mekanisme pencapaian hasil.

Di sisi lain, teori kepemimpinan situasional menghadirkan pemahaman bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang berlaku untuk semua kondisi. Kepemimpinan dipandang sebagai proses kontekstual yang menuntut kepekaan, kecermatan membaca keadaan, serta kemampuan menyesuaikan pendekatan. Perspektif ini menempatkan pemimpin sebagai

figur reflektif yang terus belajar dari situasi dan dari manusia yang dipimpinnya. Efektivitas kepemimpinan tidak terletak pada konsistensi gaya, melainkan pada kecermatan dalam merespons perubahan dan keragaman karakter individu dalam organisasi.

Perkembangan paling mutakhir dalam teori kepemimpinan ditandai oleh hadirnya kepemimpinan spiritual yang menempatkan nilai transendental sebagai fondasi praktik kepemimpinan. Pendekatan ini memandang kepemimpinan sebagai amanah moral yang melibatkan tanggung jawab tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kepada Tuhan dan sesama manusia. Kepemimpinan tidak lagi dimaknai semata sebagai posisi atau kewenangan, melainkan sebagai keteladanan nilai, kejujuran, dan pengabdian. Dalam konteks ini, keberhasilan pemimpin tercermin dari kemampuannya menciptakan lingkungan yang bermakna, menenangkan secara batin, serta mendorong tumbuhnya kesadaran etis dalam setiap aktivitas organisasi.

Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Karakteristik pemimpin yang efektif dalam pendidikan Islam sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang positif. Pemimpin yang ideal harus memiliki visi yang jelas, integritas, serta kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan Jajajrannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020), mengemukakan bahwa pemimpin yang transformational mampu menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama melalui motivasi dan pengembangan individu. Dalam konteks pendidikan Islam, pemimpin harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pengelolaan pendidikan.

Contoh nyata dari kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dalam kasus sekolahsekolah berbasis Islam yang berhasil meningkatkan kualitas pendidikan mereka. Misalnya, Pondok Pesantren Modern Gontor di Ponorogo, Jawa Timur, telah menerapkan sistem pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai Islam dan karakter yang kuat. Pemimpin di pesantren ini tidak hanya berfungsi sebagai pengelola, tetapi juga sebagai teladan bagi santri dan pengajar. Menurut data yang dihimpun oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), Gontor berhasil mencetak lulusan yang kompetitif di berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik yang bisa menjadi pilot proyek untuk Lembaga sekolah lain di Indonesia (Fadhillah, 2015).

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam memiliki makna yang mendalam dan berakar pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada tanggung jawab untuk membimbing dan mendidik generasi muda menuju kebaikan. Menurut Al-Qur'an Surah Al-Imran ayat 104:

وَأَتَّكِنُ مِنْكُمْ أُمَّةً يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: "Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung."

Umat Islam diperintahkan untuk menjadi "umat yang terbaik" yang menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran. Ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam pendidikan harus memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi orang lain untuk mengikuti jalan yang benar (Aisah, 2024). Dalam konteks pemimpin pendidikan Islam, hal ini berarti bahwa seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengelola lembaga, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual bagi seluruh warga madrasah. Ia harus mampu menanamkan nilai-nilai Islam dalam setiap kebijakan dan tindakan, serta mengarahkan guru dan peserta didik untuk menjadikan pendidikan sebagai sarana pembentukan akhlak mulia dan peningkatan keimanan.

Sebagaimana diketahui, lembaga pendidikan Islam memiliki beragam bentuk dan karakteristik yang saling melengkapi dalam upaya mencerdaskan kehidupan umat. Beberapa

di antaranya meliputi pesantren, madrasah, dan perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI). Ketiga lembaga tersebut memiliki peran strategis dalam membina peserta didik agar tidak hanya unggul dalam aspek intelektual, tetapi juga memiliki landasan moral dan spiritual yang kuat. Berikut uraian lebih lanjut mengenai kepemimpinan lembaga pendidikan Islam tersebut:

1. Pesantren

Kepemimpinan pendidikan Islam pada pesantren memiliki karakteristik yang khas karena berakar pada tradisi keilmuan, spiritualitas, dan keteladanan seorang kyai sebagai pusat otoritas. Pola kepemimpinan pesantren umumnya bersifat sentralistik dan berlandaskan kewibawaan pribadi kyai, di mana keputusan dan arah kebijakan lembaga sangat dipengaruhi oleh visi dan karakter pemimpinnya. Meskipun demikian, kewibawaan tersebut tidak hanya bersumber dari kekuasaan formal, melainkan juga dari integritas moral, kedalaman ilmu, dan keteladanan dalam sikap serta perilaku. Dalam konteks modernisasi pendidikan Islam, gaya kepemimpinan pesantren mulai mengalami transformasi menuju model yang lebih partisipatif dan demokratis tanpa menghilangkan nilai-nilai tradisionalnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pesantren mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman sambil tetap menjaga esensi spiritual dan moral sebagai landasan utama dalam mengelola lembaga pendidikan Islam (Fithriah, 2018).

2. Madrasah

Kepemimpinan pendidikan Islam pada madrasah berperan penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkarakter dengan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan kompetensi modern. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin spiritual dan transformasional yang mampu menggerakkan seluruh elemen lembaga untuk mencapai visi pendidikan Islam yang unggul. Tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya partisipasi masyarakat, dan pengelolaan dana yang belum optimal menuntut kepala madrasah untuk bersikap inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Dengan memadukan prinsip keteladanan Rasulullah SAW—seperti amanah, adil, dan musyawarah—dengan kemampuan manajerial yang efektif, kepemimpinan madrasah dapat menjadi motor penggerak transformasi pendidikan Islam yang adaptif dan berdaya saing tinggi (Fauzi, 2017).

3. Perguruan Tinggi Keagamaan Islam

Kepemimpinan pendidikan Islam pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) menempati posisi strategis dalam mengarahkan pengelolaan lembaga agar tetap berlandaskan prinsip-prinsip keislaman sekaligus adaptif terhadap tuntutan akademik modern. Kepemimpinan di PTKI harus menyeimbangkan antara nilai-nilai spiritual dan profesionalisme melalui penerapan prinsip-prinsip Islam seperti tanggung jawab, keadilan, musyawarah (syûra), serta keseimbangan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin PTKI tidak hanya berperan sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai figur moral yang mampu menginspirasi civitas akademika untuk bekerja berdasarkan nilai kejujuran, amanah, dan integritas. Analisis menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan di PTKI sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam memadukan visi keislaman dengan keterampilan manajerial dan kolaboratif, sehingga mampu menciptakan lingkungan akademik yang produktif, beretika, dan berorientasi pada peningkatan mutu lembaga secara berkelanjutan (Astari & Jono, 2022).

Perkembangan teori kepemimpinan dalam pendidikan Islam menunjukkan adanya proses pematangan cara pandang terhadap peran pemimpin sebagai aktor perubahan yang menyeluruh. Kepemimpinan tidak lagi dipahami sebatas kemampuan mengatur sistem dan sumber daya, melainkan sebagai proses pembentukan nilai, arah, dan makna pendidikan itu

sendiri. Dalam konteks ini, teori kepemimpinan modern menemukan relevansinya ketika dipadukan dengan prinsip Islam yang menempatkan manusia sebagai subjek pembinaan akal, akhlak, dan spiritualitas. Pemimpin pendidikan Islam dituntut memiliki kesadaran bahwa setiap kebijakan yang diambil bukan hanya berdampak pada kinerja institusi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan orientasi hidup peserta didik.

Model kepemimpinan transformasional sebagaimana dikembangkan oleh Bernard M. Bass memperlihatkan kesesuaian yang kuat dengan nilai dasar pendidikan Islam. Inspirasi, keteladanan, dan perhatian terhadap pengembangan individu sejatinya merupakan prinsip yang telah lama hidup dalam tradisi kepemimpinan Islam. Kepemimpinan semacam ini memberi ruang bagi tumbuhnya kesadaran kolektif bahwa tujuan pendidikan bukan sekadar capaian akademik, melainkan pembentukan manusia yang beriman, berilmu, dan bertanggung jawab secara sosial. Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan Islam idealnya tidak terjebak pada pendekatan administratif semata, tetapi bergerak pada proses membangkitkan kesadaran, loyalitas nilai, dan komitmen moral seluruh warga lembaga.

Praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam seperti Pondok Pesantren Modern Gontor menunjukkan bagaimana teori kepemimpinan dapat dihidupkan melalui keteladanan nyata. Kepemimpinan di lingkungan pesantren tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pusat pengambilan keputusan, melainkan sebagai sumber nilai yang membentuk budaya disiplin, kemandirian, dan integritas. Keberhasilan model ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang berakar pada nilai spiritual justru mampu melahirkan lulusan yang adaptif dan kompetitif. Fakta ini memperkuat pandangan bahwa integrasi teori kepemimpinan modern dengan tradisi Islam bukanlah bentuk kompromi, melainkan penguatan identitas pendidikan Islam itu sendiri.

Landasan normatif kepemimpinan pendidikan Islam juga menemukan pijakannya dalam nilai yang terkandung di dalam Al-Qur'an, khususnya pada prinsip amar makruf dan nahi mungkar. Prinsip ini memberi kerangka etis bahwa kepemimpinan adalah amanah yang menuntut keberanian moral, kepekaan sosial, serta kesediaan membimbing dengan keteladanan. Dalam kerangka tersebut, pemimpin pendidikan Islam berfungsi sebagai penjaga nilai sekaligus penggerak perubahan. Ia tidak hanya memastikan lembaga berjalan efektif, tetapi juga memastikan bahwa arah pendidikan tetap berada dalam koridor pembinaan akhlak dan keimanan. Inilah titik temu antara perkembangan teori kepemimpinan dan esensi pendidikan Islam yang menjadikan kepemimpinan sebagai proses memanusiakan manusia secara utuh.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menentukan arah, kualitas, dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan Islam. Perkembangan teori kepemimpinan dari klasik hingga modern menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan mekanistik menuju pendekatan humanistik dan spiritual yang menempatkan manusia sebagai inti dari proses kepemimpinan. Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai moral, spiritual, dan profesional secara harmonis. Baik di pesantren, madrasah, maupun perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI), pemimpin harus menjadi teladan yang menginspirasi, membimbing, dan menumbuhkan potensi seluruh elemen lembaga. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan Islam yang efektif bukan hanya menghasilkan lembaga yang unggul secara akademik, tetapi juga membentuk insan kamil yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia sesuai dengan tujuan utama pendidikan Islam. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya lembaga pendidikan Islam mengembangkan model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada efektivitas

manajerial, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai spiritual dan etika Islam sebagai upaya meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. (2024). Exploration of the Quran in the Digital Age: Descriptive Studies of the Qur'an Application by Kementerian Agama. *International Conference on Islamic Studies (ICIS)*.
- Ansori, Zulbasri, H., Ardaini, & Anwar, K. (2025). Pengertian, Teori Dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(5), 263–277.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbar, R. F., & Witarsa, R. (2020). Kajian Literatur Tentang Penerapan Pembelajaran Terpadu di Sekolah Dasar. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 3(2).
- Astari, A. R. N., & Jono, A. A. (2022). STUDI ANALISIS PENERAPAN KONSEP KEPEMIMPINAN PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM (PTKI) DI KOTA BENGKULU. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 45–57. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v6i1.819>
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1–26.
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fadhillah, K. (2015). Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren (Studi di Pondok Modern Darussalam Gontor). *At-Ta'dib*, 10(1).
- Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. 2(2).
- Fithriah, N. (2018). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PESANTREN (Studi Kewibawaan Pada Pondok Pesantren Salafiyah, Modern, dan Kombinasi). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 13. <https://doi.org/10.35931/aq.v0i0.17>
- Hunsaker, W. D. (2022). Spiritual leadership and employee innovation. *Current Psychology*, 41(8), 5048–5057. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01011-9>
- Jamil, S. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori Dan Praktik Di Sekolah-Sekolah Muslim. *JURNAL WISTARA: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 273–278. Retrieved from <https://journal.unpas.ac.id/index.php/wistara>
- Khoironi, N., & Hamid, A. (2020). Kepemimpinan Situasional Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(4), 668–677.
- Marzali, A. (2016). Menulis Kajian Literatur. *Jurnal Etnografi Indonesia*, 1(2).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (Vol. 3)*. SAGE Publications.
- Nurhalim. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Rafsanjani, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Siagian, P. S. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukataman, S., Soodiqoh, M., 'Azizah, F., & Falaahuddin, M. H. (2023). Teori Pendekatan dan Model Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 7(1), 89–104. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1266>
- Syafar, D. (2017). Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. In *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (Vol. 5)*.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(2).
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (2003). Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 1(15), 4–16.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (4th ed.)*. Jakarta: Bumi

Aksara.
Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Rajawali Press.