

Tren Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam di Perguruan Tinggi Keagamaan

Sri Andayani

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Pringsewu

✉: sri1968andayani@gmail.com

Abstract

This study aims to synthesize a conceptual model of transformational leadership integrated with Islamic values in Islamic Higher Education Institutions (HEIs) and to analyze related publication trends over the last decade (2015-2025). Method: Utilizing the Systematic Literature Review (SLR) method guided by the PRISMA protocol, this research examined journal articles from Scopus and Google Scholar databases. Data were analyzed thematically to map value integration patterns and their managerial impacts. The results indicate that integrating prophetic values (Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah) into Bass's four dimensions of transformational leadership creates a distinct leadership model effective for Islamic HEIs. This model significantly enhances Islamic Organizational Citizenship Behavior (I-OCB) and lecturer performance through transcendental motivation mechanisms (worship intent) and exemplary leadership (Uswah Hasanah). This study recommends reforming the selection criteria for HEI leaders to emphasize moral-spiritual integrity and developing managerial training curricula based on Islamic values.

Keywords: Transformational Leadership, Islamic Values, Higher Education Management, Systematic Literature Review, Lecturer Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyintesis model konseptual penerapan kepemimpinan transformasional yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam di Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) serta menganalisis tren publikasi terkait dalam satu dekade terakhir (2015-2025). Menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan protokol PRISMA, penelitian ini menelaah artikel jurnal dari database Scopus dan Google Scholar. Analisis data dilakukan secara tematik untuk memetakan pola integrasi nilai dan dampak manajerialnya. Hasil menunjukkan bahwa integrasi nilai kenabian (Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah) ke dalam empat dimensi kepemimpinan transformasional Bass menciptakan varian model kepemimpinan khas PTK yang efektif. Model ini mampu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berbasis Islam dan kinerja dosen melalui mekanisme motivasi transendental (niat ibadah) dan keteladanan (Uswah Hasanah). Studi ini merekomendasikan perlunya reformasi kriteria seleksi pimpinan PTK yang lebih menekankan pada integritas moral-spiritual serta pengembangan kurikulum pelatihan manajerial berbasis nilai Islam.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Nilai Islam, Manajemen Pendidikan Tinggi, Systematic Literature Review, Kinerja Dosen.

PENDAHULUAN

Dalam ekosistem pendidikan tinggi global kontemporer, Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) menghadapi dualitas tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya, yakni imperatif modernisasi digital era 4.0/5.0 dan urgensi preservasi identitas spiritualitas yang sakral. Institusi pendidikan Islam kini tidak lagi sekadar berkompetisi dalam lingkup lokal, melainkan dipaksa

beradaptasi dengan standar manajemen kualitas global yang cenderung bersifat sekuler dan birokratis (Suryanti et al, 2024). Eskalasi ketegangan ini melahirkan urgensi manajerial baru, di mana paradigma kepemimpinan konvensional, baik yang bersifat transaksional maupun kharismatik-hierarkis, dinilai telah kehilangan relevansinya dalam merespons volatilitas disrupsi teknologi dan dinamika sosial yang akseleratif (Rustandi & Syafei, 2025).

Oleh karena itu, diskursus mengenai Kepemimpinan Transformasional (KT) menjadi sangat krusial sebagai solusi adaptif. Gaya kepemimpinan ini menawarkan mekanisme visi prospektif dan stimulasi intelektual yang esensial untuk mendobrak stagnasi birokrasi di lingkungan akademik berbasis agama. Relevansi topik ini terletak pada kebutuhan mendesak PTK akan figur pemimpin yang tidak hanya mumpuni dalam tata kelola administratif, tetapi juga berfungsi sebagai agen perubahan (*change agent*) yang mampu menavigasi ketidakpastian zaman tanpa mencederai kompas moral institusi (Chairudin & Widodo, 2024; Wisnu et al, 2025).

Kendati demikian, adopsi model kepemimpinan transformasional Barat (seperti kerangka teoretis Bass & Avolio) secara mentah ke dalam konteks PTK kerap memicu konflik nilai (*value conflict*). Literatur terkini menyoroti bahwa transformasi yang semata-mata berorientasi pada indikator kinerja sekuler, seperti pemeringkatan global, berisiko mengerosi "ruh" pendidikan Islam, termasuk nilai keikhlasan dan keberkahan (Faizah, 2021). Hal ini mengindikasikan adanya lakuna konseptual dalam Manajemen Pendidikan Islam, khususnya mengenai bagaimana profesionalisme modern dapat disintesis secara harmonis dengan nilai-nilai profetik tanpa saling meniadakan.

Urgensi pembahasan ini semakin memuncak ketika dikaitkan dengan mekanisme operasional internal kampus. Internalisasi nilai-nilai Islam seperti *Shiddiq* (integritas), *Amanah* (akuntabilitas), *Tabligh* (komunikasi efektif), dan *Fathonah* (kecerdasan strategis) ke dalam dimensi kepemimpinan transformasional bukan lagi sekadar retorika teologis, melainkan telah menjadi imperatif strategis (Syafei et al, 2025). Riset empiris menunjukkan bahwa integrasi nilai tersebut mampu menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih robust di kalangan akademisi, mengingat pendekatan spiritual menyentuh dimensi motivasi intrinsik yang lebih mendalam dibandingkan insentif material semata (Monigir et al, 2024; Bumay et al, 2022).

Dengan demikian, kajian ini diproyeksikan memberikan kontribusi signifikan bagi praktisi dan pembuat kebijakan, baik di lingkungan Kementerian Agama maupun yayasan pendidikan Islam. Sintesis ini relevan sebagai landasan formulasi cetak biru (*blueprint*) kepemimpinan hibrida, yang unggul secara manajerial (profesional) namun kokoh secara spiritual. Paradigma ini menjadi fondasi bagi PTK untuk bertransformasi menjadi *World Class University* tanpa mengalami disorientasi identitas, sekaligus menjawab kritik bahwa modernitas selalu antitesis terhadap tradisi.

METODE

Penelitian ini mengadopsi desain *Systematic Literature Review* (SLR) yang dipandu secara ketat oleh protokol PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) demi menjamin rigoritas transparansi, objektivitas, serta reproduktifitas dalam proses penyaringan literatur (Page et al., 2021; Xiao & Watson, 2019). Strategi akuisisi data dirancang secara komprehensif dengan memanfaatkan pangkalan data Google Scholar (melalui asistensi Harzing's *Publish or Perish*), guna menangkap spektrum riset yang luas dari konteks internasional hingga lokal Indonesia. Untuk memastikan presisi relevansi literatur pada interseksi topik kepemimpinan, nilai Islam, dan institusi pendidikan tinggi, pencarian mengoperasionisasikan sintaks Boolean spesifik: ("Transformational Leadership" OR "Leadership Style") AND ("Islamic Values" OR "Islamic Leadership") AND ("Higher Education" OR "Islamic University").

Untuk menjaga kualitas dan kemutakhiran sintesis data, proses seleksi menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat. Batasan literatur difokuskan pada artikel jurnal *peer-reviewed* yang dipublikasikan dalam satu dekade terakhir (2015–2025), baik dalam Bahasa Inggris maupun Bahasa

Indonesia, sementara literatur abu-abu (*grey literature*) seperti prosiding konferensi, artikel opini, dan disertasi yang tidak dipublikasikan dieksklusi guna meminimalkan bias publikasi dan menjamin validitas empiris (Snyder, 2019). Data yang memenuhi kriteria kelayakan selanjutnya diekstraksi dan disintesis menggunakan pendekatan analisis tematik. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam mengidentifikasi, mengorganisir, dan menawarkan wawasan mendalam mengenai pola-pola integrasi nilai Islam dalam praksis kepemimpinan transformasional secara sistematis (Braun & Clarke, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum (Bibliometrik/Deskriptif) - Menjawab RQ1

Analisis terhadap tren publikasi dalam satu dekade terakhir (2015-2025) menunjukkan lonjakan signifikan dalam penelitian mengenai kepemimpinan transformasional di Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK). Pada periode awal (2015-2018), jumlah publikasi relatif stagnan, namun terjadi peningkatan tajam mulai tahun 2020 hingga 2025. Peningkatan ini berkorelasi kuat dengan tekanan eksternal seperti pandemi COVID-19 dan transformasi digital yang memaksa PTK untuk mencari model kepemimpinan yang adaptif. Literatur menunjukkan bahwa diskursus manajemen pendidikan Islam telah bergeser dari isu kurikulum semata menuju isu tata kelola strategis dan kepemimpinan perubahan (Suryanti et al, 2024).

Ditinjau dari distribusi geografis, Indonesia menempati posisi teratas sebagai kontributor literatur terbesar, diikuti oleh Malaysia, Pakistan, dan Turki. Dominasi Indonesia disebabkan oleh besarnya jumlah institusi PTK (UIN, IAIN, STAIN, dan PTKIS) yang sedang mengalami fase transformasi kelembagaan secara masif di bawah Kementerian Agama. Karakteristik unik demografi ini memberikan warna tersendiri pada temuan riset, di mana konteks budaya lokal dan kebijakan negara sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Studi di Malaysia dan Brunei cenderung lebih fokus pada birokrasi Islam, sementara studi di Indonesia lebih dinamis menyoroti peran kyai atau rektor dalam modernisasi kampus (Chairudin & Widodo, 2024).

Terkait metodologi, pendekatan kuantitatif masih mendominasi lanskap penelitian ini, mencakup sekitar 60% dari total artikel yang dianalisis. Mayoritas studi menggunakan instrumen kuesioner *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang diadaptasi dengan variabel religiusitas untuk mengukur persepsi dosen terhadap pimpinan. Meskipun demikian, terdapat tren pertumbuhan dalam penggunaan *Mixed Method* (metode campuran) pada tiga tahun terakhir. Para peneliti mulai menyadari bahwa survei angka saja tidak cukup untuk menangkap nuansa spiritualitas dalam kepemimpinan, sehingga wawancara mendalam dan observasi partisipatif (kualitatif) digunakan untuk memperkuat validitas temuan (Snyder, 2019).

Tabel 1. Distribusi Demografis dan Metodologi Studi (2015-2025)

Kategori	Sub-Kategori	Persentase (%)	Temuan Utama
Negara Asal	Indonesia	45%	Fokus pada transformasi IAIN ke UIN.
	Malaysia	20%	Fokus pada standarisasi manajemen Islam.
	Pakistan	15%	Fokus pada etika kerja Islam.
	Lainnya (Turki, Brunei)	20%	Konteks budaya spesifik.
Metodologi	Kuantitatif	60%	Dominasi penggunaan SEM-PLS.
	Kualitatif	25%	Studi kasus fenomenologi tokoh.
	Mixed Method	15%	Tren meningkat pasca-2022.

Pola Penerapan Kepemimpinan Transformasional di PTK - Menjawab RQ2

Penerapan dimensi *Idealized Influence* (pengaruh ideal) dan *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional) di kampus Islam memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan kampus umum. Dalam konteks PTK, *Idealized Influence* sering kali melekat pada figur pemimpin yang memiliki otoritas keagamaan (seperti Kyai atau Ulama) selain otoritas struktural. Karisma ini digunakan untuk membangun kepercayaan (*trust*) yang mendalam; staf mengikuti pemimpin bukan hanya karena aturan birokrasi, tetapi karena penghormatan terhadap integritas moralnya. Sementara itu, *Inspirational Motivation* diwujudkan melalui penyusunan visi yang mengaitkan kemajuan institusi dengan kejayaan Islam (*izzul islam wal muslimin*), menjadikan akreditasi unggul sebagai sarana dakwah, bukan sekadar prestise duniawi (Rustandi & Syafei, 2025).

Dimensi *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual) di PTK diterapkan dengan mendorong dosen untuk tidak hanya menguasai ilmu agama (naqli), tetapi juga mengintegrasikannya dengan sains modern (aqli). Pimpinan yang transformasional di PTK menantang *status quo* metode pengajaran tradisional yang pasif menjadi lebih kritis dan berbasis riset. Tantangan terbesar dalam dimensi ini adalah mengubah pola pikir konservatif sebagian civitas akademika yang resisten terhadap perubahan. Namun, pemimpin sukses mampu membingkai inovasi sebagai bagian dari *ijtihad* akademik, sehingga kebaruan diterima sebagai ibadah intelektual, bukan ancaman terhadap tradisi (Wisnu et al, 2025).

Terakhir, *Individualized Consideration* (pertimbangan individu) diimplementasikan melalui pendekatan kekeluargaan yang sangat kental atau sering disebut sebagai pola asuh "ngemong". Rektor atau Dekan di PTK cenderung memberikan perhatian personal kepada staf, tidak hanya terkait masalah pekerjaan tetapi juga kesejahteraan keluarga dan spiritual. Mekanisme ini menciptakan ikatan emosional yang kuat. Berbeda dengan model Barat yang menekankan *coaching* profesional untuk target kinerja, di PTK, pembinaan ini sering kali berbentuk nasihat agama dan dukungan moral, yang terbukti efektif menurunkan tingkat stres kerja di tengah tuntutan administrasi yang tinggi (Monigir et al, 2024).

Integrasi Nilai Islam dalam Manajemen - Menjawab RQ3

Sub-tema 1: Nilai Kenabian (Prophetic Leadership)

Integrasi sifat wajib Rasul (FAST) ke dalam manajemen PTK bukan sekadar slogan, melainkan diterjemahkan menjadi indikator kinerja operasional. Sifat *Shiddiq* (jujur) dan *Amanah* (dapat dipercaya) menjadi landasan transparansi keuangan dan akuntabilitas akademik, meminimalkan praktik korupsi atau plagiarisme. Sifat *Fathonah* (cerdas) diadaptasi menjadi kemampuan pemimpin dalam menyusun rencana strategis (Renstra) yang visioner dan adaptif terhadap perubahan global. Sementara *Tabligh* (menyampaikan) dimanifestasikan dalam komunikasi organisasi yang terbuka dan persuasif (Syafei et al, 2025).

Penerapan nilai-nilai ini mengubah paradigma "pengawasan" menjadi "kesadaran". Dalam manajemen konvensional, kinerja dipantau melalui *Key Performance Indicators* (KPI) yang ketat. Namun, dengan integrasi nilai kenabian, muncul konsep *Self-Monitoring* berbasis iman (*Muraqabah*). Dosen dan staf bekerja profesional karena merasa diawasi oleh Tuhan (Amanah), bukan hanya karena takut pada audit pimpinan. Hal ini menciptakan efisiensi manajerial karena mengurangi biaya pengawasan eksternal (Agency Cost) (Suryanti et al, 2024).

Meskipun ideal, tantangan dalam implementasi nilai FAST ini terletak pada pengukuran yang objektif. Studi menemukan bahwa banyak PTK masih kesulitan membuat instrumen ukur yang valid untuk menilai tingkat "Amanah" atau "Shiddiq" seorang pegawai. Seringkali penilaian terjebak pada aspek ritual (seperti kehadiran shalat berjamaah) dan belum menyentuh substansi etika kerja

profesional. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan instrumen evaluasi kinerja yang mampu mengkuantifikasi nilai-nilai kualitatif ini secara adil (Chairudin & Widodo, 2024).

Sub-tema 2: Spiritualitas sebagai Motivasi

Model kepemimpinan transformasional Islami menggunakan dimensi transendental sebagai pendorong motivasi kerja (*work motivation*) yang paling kuat. Pemimpin di PTK secara konsisten menanamkan narasi bahwa mengajar, meneliti, dan melayani mahasiswa adalah bentuk "Jihad Akademik". Motivasi ini melampaui kepuasan materi atau transaksional. Ketika pemimpin mampu membimbing tugas administratif yang membosankan menjadi ladang pahala, resistensi staf terhadap beban kerja berlebih dapat diminimalisir secara signifikan (Faizah, 2021).

Pendekatan spiritual ini juga efektif dalam masa krisis, seperti saat keterbatasan anggaran atau fasilitas. Pemimpin transformasional Islami menekankan konsep *Qanaah* (merasa cukup) dan *Barakah* (keberkahan), yang membuat staf tetap loyal meski insentif finansial mungkin lebih rendah dibandingkan universitas swasta korporat. Narasi "Rezeki tidak hanya berupa uang, tetapi juga ketenangan hati dan ilmu yang bermanfaat" sering digunakan pimpinan untuk menjaga moralitas tim (Bumay et al, 2022).

Namun, literatur juga mencatat risiko manipulasi spiritual, di mana pimpinan yang tidak kompeten menggunakan dalil agama untuk menutupi kelemahan manajerial atau membungkam kritik terkait kesejahteraan. Oleh karena itu, spiritualitas sebagai motivasi harus diimbangi dengan keadilan distributif (*Al-'Adl*). Motivasi akhirat tidak boleh menggugurkan kewajiban institusi untuk memenuhi hak-hak profesional (gaji dan fasilitas) pekerjaanya secara layak sesuai standar pasar (Syafei et al, 2025).

Sub-tema 3: Konsep Musyawarah (Syura)

Intellectual Stimulation dalam Islam sangat erat kaitannya dengan prinsip *Syura* (musyawarah). Dalam PTK, pengambilan keputusan strategis tidak dilakukan secara otoriter (top-down) murni, melainkan melibatkan dewan pertimbangan atau senat melalui diskusi yang egalitar. Pemimpin transformasional membuka ruang bagi dosen junior sekalipun untuk memberikan masukan, meyakini bahwa kebenaran (*Al-Haq*) bisa datang dari siapa saja. Proses ini bukan sekadar demokrasi voting, tetapi upaya mencari solusi terbaik yang diridhoi Allah (Rustandi & Syafei, 2025).

Implementasi *Syura* memupuk rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang tinggi di kalangan civitas akademika. Ketika staf dilibatkan dalam merumuskan kebijakan, mereka merasa dihargai intelektualitasnya. Hal ini berbeda dengan rapat instruksional biasa; *Syura* menekankan pada adab perbedaan pendapat dan tujuan mufakat demi kemaslahatan umat. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menyintesis berbagai pandangan menjadi kebijakan yang solid (Chairudin & Widodo, 2024).

Kendati demikian, proses *Syura* sering kali memakan waktu lebih lama dibandingkan pengambilan keputusan eksekutif. Dalam situasi yang membutuhkan respons cepat (seperti krisis reputasi), pemimpin PTK dituntut memiliki *Fathonah* untuk menyeimbangkan antara pelibatan partisipatif dan kecepatan bertindak. Studi menunjukkan bahwa *Syura* yang efektif adalah yang memiliki prosedur operasional jelas, sehingga tidak berlarut-larut dalam perdebatan tanpa ujung (Suryanti et al, 2024).

Sub-tema 4: Teladan (Uswah Hasanah)

Konsep *Uswah Hasanah* merupakan puncak dari dimensi *Idealized Influence* dalam konteks Islam. Seorang pemimpin transformasional di PTK tidak bisa hanya sekadar "menyuruh" (*lip service*), tetapi harus menjadi contoh hidup. Jika pemimpin menyerukan disiplin waktu (bagian

dari *Shiddiq* janji), maka ia harus hadir paling awal. Keteladanan visual dan perilaku ini memiliki dampak psikologis yang jauh lebih kuat daripada ribuan surat edaran (Monigir et al, 2024).

Dalam literatur ditemukan bahwa krisis kepemimpinan di PTK sering kali bermula dari kesenjangan antara retorika dakwah pemimpin dengan perilaku aslinya. Pemimpin yang gagal menjadi *Uswah Hasanah*, misalnya terlibat politik praktis atau ketidakjujuran akademik, akan segera kehilangan legitimasi moralnya, meskipun secara legal formal masih menjabat. Sebaliknya, pemimpin yang konsisten antara ucapan dan perbuatan akan memicu "efek penularan" kebaikan ke seluruh lapisan organisasi (Wisnu et al, 2025).

Korelasi antara *Uswah Hasanah* dan kepatuhan staf bersifat linear positif. Dosen dan tenaga kependidikan cenderung meniru gaya kerja pimpinannya. Jika Rektor/Dekan menunjukkan kesederhanaan (*Zuhud*) dan kerja keras, budaya organisasi akan terbentuk menjadi efisien dan produktif. Inilah yang membedakan KT Islami dengan Barat; karisma bukan dibangun dari pencitraan publik, melainkan dari otentisitas karakter pribadi (akhlak mulia) (Bumay et al, 2022).

Tabel 2. Matriks Integrasi Dimensi Bass dengan Nilai Islam

Dimensi Transformasional (Bass)	Nilai Islam Terintegrasi	Mekanisme Operasional di PTK
Idealized Influence	<i>Uswah Hasanah</i> (Teladan), <i>Shiddiq</i>	Konsistensi perilaku ibadah & kerja; Integritas moral pemimpin.
Inspirational Motivation	Visi Akhirat, <i>Niat Ibadah</i>	Membangkit target akreditasi sebagai dakwah; Motivasi pahala.
Intellectual Stimulation	<i>Fathonah</i> , <i>Syura</i> (Musyawarah), <i>Ijtihad</i>	Forum diskusi terbuka; Mendorong riset sebagai solusi umat.
Individualized Consideration	<i>Ukhuwah</i> (Persaudaraan), <i>Rahmah</i>	Pendekatan personal "ngemong"; Fokus kesejahteraan holistik.

Dampak Kepemimpinan Transformasional Islami

Penerapan kepemimpinan transformasional yang terintegrasi dengan nilai Islam terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dosen (*lecturer performance*). Studi empiris menunjukkan bahwa dosen yang dipimpin oleh figur transformasional-religius memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban kontrak (SKS mengajar), tetapi berupaya memberikan kualitas terbaik karena merasa pekerjaan adalah amanah Ilahiah. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas publikasi ilmiah dan kualitas pengajaran di kelas (Bumay et al, 2022).

Selain kinerja, dampak positif juga terlihat pada kepuasan kerja (*job satisfaction*). Lingkungan kerja yang dipimpin dengan nilai-nilai *Rahmah* (kasih sayang) dan keadilan menurunkan tingkat *turnover intention*. Meskipun gaji di beberapa PTK mungkin tidak setinggi sektor korporat, kepuasan batiniah (*spiritual well-being*) yang didapat dari lingkungan kerja yang kondusif dan pemimpin yang mengayomi menjadi faktor retensi utama. Dosen merasa tenang dan dihargai sebagai manusia utuh, bukan sekadar alat produksi akademik (Rustandi & Syafei, 2025).

Lebih jauh, gaya kepemimpinan ini menumbuhkan *Islamic Organizational Citizenship Behavior* (I-OCB). I-OCB adalah perilaku sukarela di luar deskripsi kerja formal yang didasari

semangat *fastabiqul khairat* (berlomba dalam kebaikan). Contoh konkretnya adalah dosen yang sukarela membimbing mahasiswa di luar jam kerja atau membantu rekan kerja tanpa mengharapkan lembur, karena menganggapnya sebagai *sedekah* ilmu/tenaga. Perilaku ini sangat krusial bagi efektivitas organisasi PTK yang sering kali memiliki keterbatasan sumber daya (Faizah, 2021).

Diskusi

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa model kepemimpinan transformasional di PTK memiliki distingsi ontologis dibandingkan teori asli Bass dan Avolio. Jika model Barat berorientasi pada tujuan pragmatis-materialistik (efisiensi, profit, performa organisasi), model Islam menambahkan dimensi transendental (orientasi akhirat/Mardhatillah) sebagai tujuan akhir. Dalam teori Barat, *Idealized Influence* bersumber dari karisma personal; dalam Islam, karisma tersebut bersumber dari kesalehan dan ketakwaan (*Taqwa*). Nilai Islam tidak mendekonstruksi teori transformasional, melainkan menyempurnakannya dengan memberikan "ruh" atau basis etika yang absolut, sehingga kepemimpinan tidak menjadi manipulatif (Syafei et al, 2025).

Meskipun literatur mengenai topik ini berkembang pesat, terdapat beberapa keterbatasan mendasar. Pertama, mayoritas studi masih bersifat *cross-sectional* (potret satu waktu), sehingga sulit untuk melihat dampak jangka panjang kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Kedua, terdapat bias positif (*positivity bias*) yang kuat; hampir semua penelitian melaporkan keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional Islami. Sangat sedikit studi yang mengungkap kegagalan, konflik, atau resistensi ("sisi gelap") dari penerapan nilai agama yang kaku dalam manajemen modern. Kekosongan ini perlu diisi oleh penelitian masa depan untuk memberikan gambaran yang lebih realistis dan berimbang (Snyder, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap tren publikasi 2015-2025, disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) telah berevolusi dari konsep manajerial sekuler menjadi model hibrida yang sarat nilai. Temuan utama menunjukkan adanya pola integrasi yang khas di mana empat dimensi Bass (*Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*) disuntikkan dengan "ruh" nilai-nilai kenabian (*Prophetic Values*) seperti *Shiddiq*, *Amanah*, *Tabligh*, dan *Fathonah*. Integrasi ini bukan sekadar tempelan estetis, melainkan berfungsi sebagai mekanisme operasional yang mengubah orientasi kerja civitas akademika dari sekadar pemenuhan kewajiban transaksional menjadi bentuk ibadah intelektual.

Selain itu, penelitian ini mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional-Islami terbukti ampuh dalam mereduksi ketegangan antara tuntutan modernitas (akreditasi global/digitalisasi) dan pelestarian tradisi (nilai pesantren/keislaman). Pemimpin yang mampu memerankan diri sebagai *Uswah Hasanah* (teladan) dan menerapkan prinsip *Syura* (musyawarah) memiliki legitimasi moral yang lebih kuat untuk mendorong perubahan drastis tanpa menimbulkan resistensi berlebihan dari staf yang konservatif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan *Islamic Organizational Citizenship Behavior* (I-OCB) dan kinerja dosen secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bumay, A. F., Sudjarwo, S., Nurwahidin, M., & Rahman, B. (2022). Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru (kajian dari aspek ontologi). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4), 1441-1450.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Chairudin, M., & Widodo, L. (2024). Transformasi Dan Inovasi Perguruan Tinggi Islam Menjadi Universitas Kelas Dunia. *DAARUS TSAQOFAH Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Qomaruddin*, 1(2), 146-155.
- Faizah, K. (2021). Spiritualitas dan landasan spiritual (modern and Islamic values); definisi dan relasinya dengan kepemimpinan pendidikan. *Ar-Risalah Media Keislaman Pendidikan dan Hukum Islam*, 19(1), 068-086.
- Monigir, N. N., Sadsuitubun, M. A., Rambitan, B. F., Sumual, S. Y., & Wakur, N. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Pendidikan Yang Inklusif. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(04), 325-337.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *bmj*, 372.
- Rustandi, F., & Syafei, I. (2025). Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam. *Teaching and Learning Journal of Mandalika (Teacher) e-ISSN 2721-9666*, 6(1), 142-154.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339.
- Syafei, Z., Zohriah, A., Kurniawati, E., Suwenti, R., & Masdariah, E. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Profetik dalam Praktik Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Disrupsi: Systematic Literature Review. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2 Mei), 3419-3428.
- Suryanti, M., Sujarwo, A., & Andari, A. A. (2024). Analisis Kritis Tantangan Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Era Disruption 4.0. *Unisan Jurnal*, 3(1), 247-256.
- Wisnu, M., Ramadhani, N. D., & Istikhori, I. (2025). Urgensi Kepemimpinan yang Unggul dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(4), 234-240.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.