



**DAMPAK KEPEMIMPINAN KARISMATIK DALAM TRANSFORMASI LEMBAGA  
PENDIDIKAN ISLAM : ANALISIS EFEKTIVITAS DAN TANTANGAN**

**SYAHRUL FAUZI KURNIAWAN<sup>1)</sup>, WIDYA BELQIS HUMAIROH<sup>2)</sup>, HASYIM  
ASY'ARI<sup>3)</sup>**

<sup>1),2),3)</sup>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

e-mail: [arul290500@gmail.com](mailto:arul290500@gmail.com), [Widyabelqis1@gmail.com](mailto:Widyabelqis1@gmail.com), [hasyim.asyari@uinjkt.ac.id](mailto:hasyim.asyari@uinjkt.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan karismatik dalam transformasi lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada analisis efektivitas dan tantangan yang dihadapi. Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan metode studi pustaka dan analisis isi untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan karismatik memengaruhi perubahan organisasi, motivasi pemangku kepentingan, dan pencapaian tujuan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berperan signifikan dalam mendorong perubahan positif melalui visi yang kuat dan kemampuan memotivasi. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan adanya tantangan, seperti ketergantungan yang berlebihan pada pemimpin serta kesulitan dalam regenerasi kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan model kepemimpinan yang lebih efektif untuk mendukung transformasi dalam dunia pendidikan Islam.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kharismatik, Lembaga Pendidikan Islam, Transformasi Organisasi, Efektivitas Kepemimpinan.

**ABSTRACT**

This study examines the influence of charismatic leadership in transforming Islamic educational institutions, focusing on the analysis of effectiveness and challenges encountered. A qualitative approach was adopted in this research, utilizing literature studies and content analysis methods to explore how charismatic leadership styles impact organizational change, stakeholder motivation, and the achievement of educational goals. The findings indicate that charismatic leadership plays a significant role in driving positive change through a strong vision and motivational capabilities. However, the study also reveals challenges such as excessive dependence on the leader and difficulties in leadership succession. Thus, this research provides valuable insights for developing more effective leadership models to support transformation within Islamic education.

**Keywords:** Charismatic Leadership, Islamic Educational Institutions, Organizational Transformation, Leadership Effectiveness.

**PENDAHULUAN**

Perubahan lembaga pendidikan Islam di zaman modern tak bisa dihindari karena perkembangan yang cepat dalam segala bidang kehidupan, seperti sosial, ekonomi, budaya, dan teknologi. Sebagai contoh, banyak lembaga pendidikan Islam yang kini menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan teknologi digital dalam proses pembelajaran. Sekolah Islam, yang biasanya digunakan untuk belajar agama dan memahami nilai-nilai Islam, sekarang menghadapi kesulitan dalam bertahan di era globalisasi. Dalam menghadapi tantangan tersebut, dibutuhkan pendekatan yang tidak hanya merespons perubahan, tetapi juga mengarahkan lembaga pendidikan agar menjadi agen perubahan itu sendiri. Proses perubahan ini melibatkan banyak hal, seperti mengembangkan kurikulum, metode pembelajaran, dan juga memperkuat karakter dan spiritualitas siswa. Namun, semua perubahan tersebut tidak akan berhasil tanpa kepemimpinan yang tepat (Rahman, 2016).

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

Kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam sangat berperan dalam menentukan arah dan suksesnya proses transformasi tersebut. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin banyak digunakan dan dianggap sukses untuk menghasilkan perubahan adalah kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik adalah ketika seorang pemimpin mampu menarik perhatian, memotivasi, dan menginspirasi pengikutnya dengan pesona pribadi, visi yang kuat, dan kemampuan berkomunikasi yang luar biasa (Afandi, 2013).

Pemimpin karismatik mampu membuat pengikut merasa percaya diri dan memotivasi mereka untuk mencapai visi besar yang ditetapkan. Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan karismatik dapat mendorong perubahan ke arah lembaga yang lebih inovatif dan responsif. Sebagai contoh, pemimpin yang karismatik sering menjadi panutan dalam menentukan arah kebijakan lembaga. Dengan teguh dalam visi dan misi, pemimpin karismatik memiliki pengaruh besar terhadap transformasi lembaga pendidikan Islam. Mereka mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih modern dengan teknologi baru dan metode pembelajaran yang up-to-date, sambil memastikan nilai-nilai Islam tetap menjadi dasar yang kuat dalam segala keputusan yang diambil.

Ciri-ciri kepemimpinan karismatik termasuk kemampuan untuk memberikan inspirasi, menciptakan rasa memiliki di antara semua anggota, serta mendorong perubahan dari dalam diri individu (Gunawan et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini sangat cocok untuk lembaga pendidikan Islam yang sedang mengalami transformasi. Namun, implementasi kepemimpinan karismatik dapat menghadapi rintangan. Meskipun gaya kepemimpinan ini menarik, seringkali ada tantangan yang harus dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan, baik dari dalam lembaga seperti guru dan pegawai, maupun dari luar seperti orang tua dan masyarakat.

Banyak pihak merasa nyaman dengan situasi saat ini dan khawatir bahwa pemimpin karismatik akan merusak stabilitas yang ada. Selain itu, masalah lain adalah keterbatasan sumber daya seperti dana, fasilitas, dan tenaga kerja yang terlatih untuk menghadapi perubahan dan tantangan transformasi. Oleh karena itu, diperlukan kebijaksanaan dari pemimpin karismatik dalam mengelola dan mengatasi resistensi, serta menciptakan kondisi agar implementasi perubahan berjalan lebih lancar. Keberhasilan kepemimpinan karismatik di lembaga pendidikan Islam juga sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh elemen di lembaga tersebut.

Pemimpin karismatik harus memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan terlibat dalam proses perubahan. Tantangan lain adalah memastikan bahwa kepemimpinan tidak bergantung pada satu figur pemimpin saja, tetapi mampu menciptakan sistem yang tetap berjalan meskipun terjadi pergantian kepemimpinan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan karismatik dapat diterapkan dengan baik di lembaga pendidikan Islam dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik kepemimpinan karismatik di lembaga pendidikan Islam, termasuk efektivitasnya dalam menghasilkan perubahan yang signifikan dan berkelanjutan di lembaga pendidikan Islam (Simarmata et al., 2024).

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor pendukung dan hambatan dalam menerapkan kepemimpinan karismatik di lembaga pendidikan Islam, serta strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan teori kepemimpinan dalam pendidikan Islam dan menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan dan transformasi lembaga pendidikan Islam di zaman sekarang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** dengan metode **studi literatur** dan **analisis konten**. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

secara mendalam konsep kepemimpinan karismatik dalam lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi informasi dari berbagai sumber dan menganalisisnya secara mendalam untuk menggali makna dan penerapan konsep tersebut.

Pendekatan studi literatur digunakan untuk mengevaluasi teori dan pandangan tentang kepemimpinan karismatik, khususnya dalam konteks pendidikan Islam (Ahmad, 2018). Sementara itu, analisis konten diterapkan untuk menggali bagaimana konsep kepemimpinan karismatik dipahami dan diaplikasikan di lembaga pendidikan Islam yang berbeda. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika perubahan kepemimpinan di lembaga tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur yang sistematis serta analisis dokumen. Sumber data utama meliputi literatur akademik, seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang membahas teori kepemimpinan karismatik dalam pendidikan Islam. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait lembaga pendidikan Islam, misalnya laporan tahunan, visi dan misi lembaga, serta dokumen mengenai proses transformasi yang sedang berlangsung. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada studi empiris sebelumnya yang membahas penggunaan kepemimpinan karismatik dalam lembaga pendidikan Islam di tingkat lokal dan global (Ramadhan, 2016).

Analisis data dilakukan secara bertahap. Data yang terkumpul diorganisir berdasarkan tema-tema yang relevan melalui proses pengodean dan kategorisasi. Proses ini bertujuan untuk menemukan tema utama terkait kepemimpinan karismatik, tantangan penerapannya, serta dampaknya terhadap perubahan di lembaga pendidikan Islam. Pandangan dari berbagai sumber literatur dibandingkan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena tersebut.

Hasil penelitian akan disimpulkan dalam bentuk rekomendasi yang bertujuan untuk mengembangkan praktik kepemimpinan karismatik dalam lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih luas tentang penerapan kepemimpinan karismatik di institusi pendidikan Islam yang sedang mengalami perubahan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **A. Konsep Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik adalah jenis kepemimpinan yang didasarkan pada kekuatan kepribadian pemimpin, yang memiliki daya tarik luar biasa serta kemampuan untuk memengaruhi orang lain secara mendalam dan transformatif (Ramadani et al., 2024). Penelitian Conger dan Kanungo (1988) menyebutkan bahwa pemimpin karismatik memiliki visi yang kuat dan mampu mengkomunikasikannya secara efektif. Mereka mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan ini berfokus pada kekuatan pribadi pemimpin yang menciptakan hubungan emosional yang erat antara pemimpin dan pengikut (Emilisa, 2007).

Pemimpin karismatik sering dianggap sebagai agen perubahan karena memiliki kemampuan untuk melihat potensi masa depan dan menyampaikan visinya secara jelas. Mereka mampu membangkitkan motivasi dan menggerakkan pengikut untuk mewujudkan tujuan bersama. Salah satu ciri utama kepemimpinan karismatik adalah kemampuan komunikasi yang efektif, yang menciptakan rasa kebersamaan dan membangun tujuan bersama. Pemimpin karismatik memimpin bukan hanya melalui otoritas formal, tetapi juga melalui pengaruh dari kepribadian mereka, rasa percaya diri yang tinggi, dan keteguhan dalam menghadapi tantangan.

Kepemimpinan karismatik memiliki dampak signifikan terhadap dinamika organisasi. Pemimpin dengan gaya ini mampu mengubah pola pikir dan perilaku pengikutnya, menciptakan suasana organisasi yang mendukung perubahan. Dengan visi yang jelas dan kemampuan untuk memotivasi secara mendalam, pemimpin karismatik sering kali menciptakan perasaan urgensi dan keyakinan bahwa perubahan besar dapat dicapai. Karisma pemimpin memiliki pengaruh psikologis yang kuat, mendorong pengikut untuk mempercayai mereka sepenuh hati. Berbeda dari kepemimpinan berbasis otoritas formal, kepemimpinan karismatik menekankan pada pengaruh pribadi yang mendorong komitmen tinggi terhadap tujuan bersama.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemimpin karismatik memainkan peran penting dalam mendorong transformasi. Karakteristik ini memungkinkan mereka memotivasi staf pengajar, siswa, dan komunitas untuk mencapai visi pendidikan yang lebih baik. Pemimpin seperti ini dapat meningkatkan motivasi belajar, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, dan mendorong pengembangan pribadi. Dampaknya tidak hanya terlihat pada kebijakan lembaga, tetapi juga pada perilaku dan pola pikir seluruh anggota organisasi (Satria, 2021).

## B. Karakteristik Kepemimpinan Karismatik

### • Visioner dan Inovatif

Salah satu karakteristik utama dari pemimpin karismatik adalah kemampuannya untuk menciptakan visi jangka panjang yang jelas dan mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin karismatik dapat merumuskan pandangan masa depan secara mendalam, memiliki visi besar mengenai apa yang ingin dicapai, serta memberikan arahan yang konkret kepada para pengikutnya. Kemampuan ini tidak hanya mencakup penetapan tujuan yang dapat diukur, tetapi juga penyampaian visi tersebut dengan cara yang memotivasi, menumbuhkan rasa memiliki, dan mendorong komitmen yang kuat dari para pengikut. Visi seorang pemimpin karismatik sering kali mengubah perspektif serta cara kerja bawahan, dan memicu perubahan signifikan dalam organisasi. Pemimpin seperti ini tidak hanya memberikan rencana perubahan yang jelas, tetapi juga mampu menjelaskan manfaat jangka panjang yang akan diperoleh (Jannah et al., 2021).

Selain visi yang kuat, pemimpin karismatik juga dikenal sebagai inovator yang berorientasi pada solusi kreatif dan strategis dalam menghadapi tantangan. Dalam situasi sulit atau saat menghadapi masalah kompleks, mereka tidak terpaku pada metode konvensional, melainkan mengeksplorasi pendekatan baru yang lebih efektif. Pendekatan inovatif ini sering melibatkan pemikiran kreatif yang melampaui batasan aturan atau kebiasaan yang ada, serta menggali ide-ide baru untuk menghasilkan keuntungan atau hasil yang lebih baik. Inovasi yang diusung tidak selalu tentang penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup transformasi dalam pola pikir, interaksi, dan proses kerja. Dengan inovasi ini, pemimpin karismatik tidak hanya berdampak pada individu atau kelompok kecil, tetapi juga pada skala organisasi yang lebih luas, mendorong perkembangan signifikan dalam organisasi atau lembaga pendidikan (Hutahaean & SE, 2021).

### • Komunikasi dan Pengaruh

Kemampuan berkomunikasi secara efektif merupakan salah satu ciri utama seorang pemimpin karismatik. Mereka memiliki kemampuan untuk berbicara dengan penuh keyakinan, baik secara verbal maupun non-verbal, sehingga mampu memengaruhi dan memotivasi orang lain. Pemimpin karismatik dapat menyampaikan ide-ide mereka dengan cara yang menarik dan menginspirasi, sehingga audiens merasa terhubung secara emosional dengan visi dan tujuan yang disampaikan. Selain berbicara, mereka juga membangun hubungan yang erat dengan pengikut, memahami kebutuhan mereka, serta

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

memberikan motivasi yang sesuai untuk mencapai tujuan bersama (Sukendar & Usman, 2013).

Pemimpin karismatik memahami bahwa komunikasi tidak hanya tentang berbicara, tetapi juga mendengarkan secara aktif, merespons dengan bijaksana, dan menunjukkan empati terhadap orang lain. Selain itu, kemampuan membangun jaringan yang luas menjadi bagian penting dari pengaruh mereka. Pemimpin karismatik dapat menjalin hubungan yang kuat dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi. Hubungan ini memungkinkan mereka untuk mengakses dukungan, sumber daya, dan ide-ide baru yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Jaringan yang dibangun sering kali bersifat personal dan tidak terlalu terikat pada formalitas, sehingga membuka peluang yang mungkin sulit dicapai melalui jalur konvensional.

Kemampuan membangun hubungan yang solid ini juga memberi mereka dukungan besar dari tim internal, rekan kerja, dan mitra eksternal. Hal ini meningkatkan pengaruh mereka dan memungkinkan mereka untuk memengaruhi berbagai situasi dengan lebih efektif. Pengaruh seorang pemimpin karismatik lebih besar daripada sekadar otoritas yang berasal dari posisi atau jabatan mereka. Hal ini karena pengikut lebih terinspirasi oleh kepribadian, ketulusan dalam menyampaikan visi, serta komitmen nyata terhadap kesejahteraan bersama yang ditunjukkan oleh pemimpin tersebut.

- **Kepribadian dan Karakter**

Kepribadian dan karakter memiliki peran penting dalam membentuk kepemimpinan karismatik. Pemimpin karismatik dihormati karena integritas mereka yang tercermin dalam interaksi dengan orang lain dan keputusan yang diambil. Integritas menjadi landasan kepercayaan yang mereka bangun dengan para pengikut. Pemimpin yang jujur tidak hanya berbicara tentang nilai-nilai yang mereka yakini, tetapi juga menunjukkan nilai-nilai tersebut melalui tindakan. Kejujuran, konsistensi, dan ketulusan menjadi fondasi karakter yang memengaruhi hubungan mereka dengan orang lain, sehingga mereka dapat memperoleh kepercayaan penuh dari tim maupun individu yang mereka pimpin.

Kepercayaan pengikut sangat penting, karena tanpa kepercayaan yang kuat, kepemimpinan karismatik tidak akan bertahan lama. Selain kejujuran, rasa percaya diri yang dimiliki pemimpin karismatik juga menjadi elemen kunci. Mereka yakin terhadap visi mereka dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Namun, kepercayaan diri ini tidak berarti mereka merasa lebih baik daripada orang lain, melainkan kemampuan untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Kepercayaan diri yang demikian mengajarkan para pengikut tentang pentingnya memiliki keteguhan dan tekad dalam mencapai tujuan.

Di sisi lain, kerendahan hati menjadi atribut penting yang melengkapi kepemimpinan karismatik. Pemimpin karismatik menghargai kontribusi orang lain, terbuka terhadap masukan, dan siap menerima kritik dengan sikap positif. Kesederhanaan mereka menciptakan suasana di mana para pengikut merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Selain itu, pemimpin karismatik menunjukkan empati yang mendalam terhadap pengikutnya. Mereka memahami perasaan, kebutuhan, dan aspirasi para pengikut, menciptakan kepemimpinan yang lebih manusiawi. Hal ini membuat para pengikut merasa dipimpin oleh seseorang yang peduli tidak hanya terhadap keberhasilan organisasi, tetapi juga terhadap kebahagiaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Keteguhan dalam menghadapi tantangan menjadi karakteristik penting lainnya. Pemimpin karismatik tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan. Mereka tetap kuat dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk terus berjuang, meskipun

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

menghadapi kesulitan besar. Keteguhan ini mencerminkan kekuatan mental mereka sekaligus mengajarkan pentingnya daya juang dan ketabahan dalam mencapai tujuan jangka panjang, meskipun banyak rintangan yang harus dihadapi.

Pemimpin karismatik adalah simbol dari kesungguhan, keberanian, dan semangat yang tak pernah padam. Mereka mampu memotivasi orang lain untuk terus maju, bahkan di tengah kondisi yang sulit, sehingga membawa perubahan signifikan pada organisasi maupun individu yang mereka pimpin.

### C. Transformasi Lembaga Pendidikan Islam

Proses transformasi lembaga pendidikan Islam menjadi krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan berbasis nilai-nilai agama Islam sekaligus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Transformasi ini bertujuan untuk menghadapi tantangan masyarakat modern yang semakin kompleks, seperti perkembangan teknologi, dinamika sosial, ekonomi, dan budaya (Dalimunthe, 2023).

Transformasi dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya mencakup perubahan fisik atau teknis, tetapi juga perubahan mendalam dalam visi, struktur organisasi, dan kebijakan yang diterapkan. Proses ini melibatkan lima aspek utama yang saling terkait, yaitu: **struktur organisasi dan tata kelola, kurikulum dan metode pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia (SDM), infrastruktur dan teknologi, serta budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut**. Setiap aspek ini memainkan peran penting dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam yang adaptif, inovatif, dan relevan dengan tuntutan zaman.

#### • Struktur Organisasi dan Tata Kelola

Struktur organisasi yang baik merupakan fondasi yang kokoh untuk menjalankan kegiatan pendidikan secara efisien dan efektif. Dalam lembaga pendidikan Islam, peran pemimpin sangat menentukan arah dan tujuan lembaga, serta kebijakan dan program-program yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Transformasi struktur organisasi seringkali mencakup pembagian tugas yang lebih jelas dan spesifik, serta penguatan fungsi manajerial di setiap tingkat guna memastikan proses pengambilan keputusan berjalan efisien dan akurat.

Langkah konkret yang dapat dilakukan meliputi pembentukan tim atau unit khusus untuk menangani bidang-bidang penting, seperti pengembangan kurikulum, pengelolaan keuangan, dan pengembangan SDM. Penguatan fungsi manajerial tidak hanya menjadikan sistem lebih transparan dan terstruktur, tetapi juga menciptakan dampak positif yang signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Selain itu, tata kelola yang baik meningkatkan akuntabilitas semua pihak, termasuk pendidik, siswa, dan pengelola lembaga, sehingga proses pendidikan menjadi lebih lancar dan produktif.

#### • Kurikulum dan Metode Pembelajaran

Kurikulum dan metode pembelajaran memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Transformasi lembaga pendidikan Islam memerlukan pembaruan kurikulum yang selaras dengan perkembangan zaman, tanpa menghilangkan nilai-nilai Islam sebagai inti pendidikan. Integrasi antara ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum sangat penting dalam merancang kurikulum yang relevan dengan kebutuhan masa depan. Misalnya, pengajaran ilmu agama dapat dilengkapi dengan pembelajaran keterampilan praktis yang sesuai dengan dunia kerja dan teknologi modern.

Metode pembelajaran juga harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan era digital. Penerapan pendekatan berbasis teknologi, seperti pembelajaran daring (online learning), pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), dan penggunaan



<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

multimedia, menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Metode pembelajaran interaktif berbasis teknologi tidak hanya mempermudah siswa memahami materi, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di dunia nyata. Selain itu, pendekatan yang beragam memungkinkan siswa belajar sesuai dengan gaya belajarnya masing-masing, sehingga menciptakan pengalaman pendidikan yang lebih efektif dan inklusif.

- **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam transformasi lembaga pendidikan Islam. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu terus berinvestasi dalam peningkatan keterampilan para pengajarnya melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi. Program ini dapat mencakup pelatihan teknik mengajar, penguasaan materi agama Islam, serta pengetahuan umum yang relevan dengan kebutuhan dunia modern. Selain keterampilan teknis, pengembangan karakter dan etika profesional para pendidik juga harus menjadi prioritas. Pendidik diharapkan mampu menjadi teladan bagi siswa, tidak hanya dalam pengajaran, tetapi juga dalam perilaku sehari-hari.

Lembaga pendidikan Islam yang progresif juga perlu menyediakan dukungan bagi pengembangan pribadi dan profesional para pendidiknya. Salah satu langkah strategis adalah menciptakan sistem karier yang jelas, adil, dan berorientasi pada potensi setiap individu. Sistem ini dapat memberikan peluang kepada pendidik untuk mengembangkan kemampuan mereka secara optimal. Dengan adanya program pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan, kualitas pengajaran akan meningkat, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan Islam.

- **Infrastruktur dan Teknologi**

Infrastruktur dan teknologi memiliki peran strategis dalam mendukung transformasi lembaga pendidikan Islam. Lingkungan fisik yang mendukung, seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas olahraga, berkontribusi pada terciptanya suasana belajar yang kondusif. Infrastruktur lain yang tidak kalah penting adalah sistem informasi akademik yang efisien, memungkinkan siswa dan pendidik mengakses layanan administrasi secara mudah dan cepat.

Selain infrastruktur fisik, penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi keharusan di era digital. Lembaga pendidikan Islam perlu memanfaatkan teknologi untuk membuat proses pembelajaran lebih efektif dan inklusif. Penggunaan platform pembelajaran daring, aplikasi manajemen pembelajaran, dan media sosial sebagai alat komunikasi dapat meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pendidikan.

Teknologi juga memungkinkan pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel dan interaktif. Misalnya, penggunaan video, animasi, atau simulasi digital dapat membantu siswa memahami konsep-konsep yang kompleks dengan lebih mudah. Dalam pengelolaan lembaga, teknologi memungkinkan pengelolaan data akademik, keuangan, dan administrasi secara efisien melalui sistem berbasis daring. Dengan memanfaatkan teknologi secara optimal, lembaga pendidikan Islam dapat lebih siap menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.

- **Budaya Organisasi dan Nilai-nilai**

Budaya organisasi dan nilai-nilai yang dianut memainkan peran penting dalam keberhasilan transformasi lembaga pendidikan Islam. Budaya yang baik harus mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, kerja keras, kedisiplinan, tanggung

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

jawab, dan keadilan. Nilai-nilai ini tidak hanya diterapkan dalam proses pembelajaran, tetapi juga dalam hubungan sosial sehari-hari antara siswa, guru, dan masyarakat.

Budaya organisasi yang positif akan mendukung perkembangan siswa dalam mencapai potensi terbaik mereka. Selain itu, budaya ini juga dapat menciptakan hubungan saling percaya dan menghormati di antara semua pihak yang terlibat, menciptakan suasana belajar yang kondusif dan produktif. Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa nilai-nilai Islam yang diajarkan tidak hanya menjadi teori, tetapi juga menjadi praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari.

Melalui penanaman nilai-nilai yang kuat, siswa akan memiliki karakter yang baik, siap menghadapi tantangan hidup dengan sikap yang positif dan integritas tinggi. Budaya yang berakar pada nilai-nilai Islam akan menjadikan lembaga pendidikan Islam tidak hanya sebagai tempat belajar, tetapi juga sebagai pusat pembentukan karakter generasi muda yang unggul dan berakhlak mulia.

## Pembahasan

### A. Implementasi Kepemimpinan Karismatik

- **Visi dan Arah Strategis**

Implementasi kepemimpinan karismatik dalam lembaga pendidikan Islam terlihat dari kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan positif, menginspirasi, dan memotivasi seluruh elemen organisasi. Salah satu karakteristik utama kepemimpinan karismatik adalah visi yang kuat dan transformatif yang memberikan arah jelas bagi lembaga pendidikan.

Visi ini tidak hanya berfokus pada tujuan jangka pendek, tetapi juga mencakup dampak jangka panjang yang berkelanjutan. Tujuan tersebut harus mampu menginspirasi semua pihak, termasuk guru, siswa, dan masyarakat, agar bersama-sama mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi ini, strategi implementasi yang tepat sangat diperlukan. Strategi tersebut mencakup langkah-langkah konkret dalam aspek kurikulum, metode pengajaran, dan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Komunikasi efektif menjadi kunci keberhasilan dalam mewujudkan visi ini. Pemimpin karismatik harus mampu menyampaikan visi dengan jelas dan membangkitkan motivasi para anggota organisasi untuk mendukung serta berkontribusi dalam pencapaian visi tersebut.

- **Pengembangan Organisasi**

Pengembangan organisasi merupakan aspek penting dalam penerapan kepemimpinan karismatik di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin karismatik mampu membawa perubahan positif dalam struktur dan sistem organisasi. Struktur organisasi yang teratur membantu pelaksanaan kebijakan secara efektif. Dalam konteks pendidikan Islam, struktur ini harus mengatur tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan individu serta memastikan komunikasi berjalan dengan baik antara seluruh elemen organisasi.

Pemimpin karismatik juga berperan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Guru dan staf sekolah perlu diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan keterampilan. Hal ini penting agar mereka mampu beradaptasi dengan tantangan global yang semakin kompleks.

Pengembangan SDM meliputi peningkatan kemampuan akademik, keterampilan profesional, serta pembentukan kepribadian dan moral yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, pemimpin karismatik juga bertanggung jawab membangun budaya organisasi yang kuat, berbasis nilai-nilai agama dan profesionalisme. Budaya ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran, kerja, dan perkembangan

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

seluruh elemen organisasi. Nilai-nilai ini harus dimiliki oleh pemimpin, staf, dan siswa untuk mendukung tercapainya visi lembaga pendidikan.

- **Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan merupakan salah satu tantangan utama dalam proses transformasi lembaga pendidikan. Pemimpin karismatik memiliki peran penting dalam membimbing perubahan secara bertahap dan sistematis. Perubahan yang dilakukan memerlukan perencanaan yang matang, waktu yang cukup, serta pendekatan yang terstruktur.

Dalam konteks ini, pemimpin karismatik bertugas merancang perubahan berdasarkan kebutuhan lembaga dan mengelola transisi antar fase dengan efektif. Salah satu aspek penting dalam manajemen perubahan adalah mengatasi resistensi terhadap perubahan. Penolakan sering kali muncul dari berbagai pihak, seperti guru, siswa, atau masyarakat yang merasa nyaman dengan status quo.

Pemimpin karismatik harus mampu berkomunikasi secara empatik dan transparan untuk mengurangi resistensi tersebut. Dengan menjalin dialog yang terbuka dan menerima masukan dari semua pihak, pemimpin dapat menjelaskan alasan perubahan, manfaat yang akan diperoleh, serta dampaknya bagi seluruh elemen organisasi.

Selain itu, evaluasi dan penyesuaian di setiap tahap perubahan sangat penting untuk memastikan transformasi berjalan sesuai dengan rencana. Pemimpin karismatik harus terus memantau dan mengevaluasi setiap langkah yang diambil, melakukan penyesuaian jika diperlukan, dan memastikan bahwa perubahan membawa dampak positif yang berkelanjutan. Evaluasi berkelanjutan memungkinkan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan strategisnya secara efektif.

## **B. Efektifitas Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan transformasi lembaga pendidikan Islam, terutama dalam meningkatkan motivasi dan komitmen seluruh anggota organisasi. Pemimpin karismatik memiliki daya tarik yang kuat, yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk setia pada visi dan tujuan lembaga. Dengan komunikasi yang jelas dan antusias, pemimpin dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan optimisme di kalangan guru, siswa, dan seluruh elemen lembaga pendidikan. Hal ini menciptakan atmosfer positif yang mendorong peningkatan prestasi tim dan motivasi untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan bersama (Ajan et al., 2018).

Pemimpin dengan visi jauh ke depan dan kemampuan menjelaskan perubahan secara memotivasi mampu mempercepat kemajuan organisasi. Transformasi yang diterapkan memungkinkan lembaga pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, termasuk dalam penerapan kurikulum yang relevan dan teknologi pembelajaran yang inovatif. Selain itu, kepemimpinan karismatik mendorong terbentuknya budaya inovasi di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang karismatik, kreatif, dan visioner menciptakan suasana yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru dan solusi inovatif.

Dengan dukungan pemimpin, staf pengajar, dan siswa lebih berani mencoba pendekatan baru dalam proses pembelajaran, seperti penerapan metode pengajaran baru, pemanfaatan teknologi, dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik. Budaya inovasi ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan serta daya saing lembaga di tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin kompetitif. Pada akhirnya, semua upaya ini berdampak positif pada peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Lembaga yang dipimpin oleh kepala sekolah karismatik biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam aspek akademik, manajemen program pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia. Namun, keberhasilan kepemimpinan karismatik tidak

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

dapat dicapai tanpa dukungan berbagai pihak. Dukungan dari pengelola, pendidik, siswa, dan masyarakat sangat penting dalam mewujudkan perubahan besar.

Oleh sebab itu, pemimpin perlu membangun hubungan yang baik dengan semua pihak, mendengarkan masukan mereka, dan menciptakan kesempatan untuk kerja sama produktif (Saba, 2024). Selain itu, tersedianya sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi, sangat penting dalam mendukung implementasi strategi secara efektif.

Pemimpin karismatik juga harus memahami pentingnya kesesuaian konteks organisasi. Setiap lembaga pendidikan memiliki tantangan, budaya, dan karakteristik unik. Oleh karena itu, pemimpin perlu fleksibel dan adaptif dalam menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan situasi khusus lembaga yang dipimpinnya. Pemahaman ini menjadi kunci untuk memastikan keberhasilan transformasi lembaga pendidikan Islam.

### **C. Tantangan dan Kendala**

Meskipun kepemimpinan karismatik memiliki berbagai keunggulan, terdapat tantangan dan kendala yang dapat mengurangi efektivitasnya dalam lembaga pendidikan Islam (Gafur, 2020). Salah satu tantangan utama adalah ketergantungan organisasi pada pemimpin. Pemimpin karismatik, dengan daya tarik pribadi dan pengaruh yang besar, sering menjadi pusat perhatian dan penggerak utama organisasi. Namun, hal ini dapat menciptakan ketergantungan yang berlebihan sehingga organisasi menjadi rentan apabila pemimpin tersebut tidak lagi menjabat atau mengalami masalah pribadi. Ketidakmampuan untuk melakukan regenerasi kepemimpinan yang efektif dapat menyebabkan kekosongan kepemimpinan, mengakibatkan hilangnya arah dan stabilitas organisasi (Sumantrie et al., 2022).

Regenerasi kepemimpinan adalah aspek penting yang sering terabaikan dalam model kepemimpinan karismatik. Karena peran besar pemimpin karismatik dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi, sulit bagi lembaga untuk menemukan pengganti yang memiliki kompetensi dan pengaruh serupa. Ketidaksiapan dalam regenerasi ini sering disebabkan oleh minimnya program pengembangan kepemimpinan. Tanpa program yang efektif, lembaga akan kesulitan mempertahankan visi dan misi yang sudah ditetapkan.

Selain regenerasi, resistensi terhadap perubahan juga menjadi kendala dalam penerapan kepemimpinan karismatik. Ketidaksiapan terhadap perubahan biasanya muncul dari pihak-pihak yang merasa nyaman dengan cara lama dalam menjalankan organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, resistensi ini bisa berasal dari pengajar, staf administrasi, atau bahkan siswa yang sudah terbiasa dengan sistem dan struktur yang ada. Hal ini menuntut pemimpin karismatik untuk berkomunikasi secara persuasif dan membangun kepercayaan agar perubahan dapat diterima.

Tantangan lain adalah keterbatasan sumber daya. Pemimpin karismatik sering kali memiliki ide-ide besar untuk membawa transformasi dalam organisasi. Namun, tanpa dukungan sumber daya manusia, finansial, atau infrastruktur yang memadai, ide-ide tersebut sulit diwujudkan (Bormasa & Sos, 2022). Selain itu, organisasi yang kompleks dan kurang terorganisir dapat menghambat proses perubahan yang diinginkan. Kurangnya koordinasi antara pimpinan, guru, staf administrasi, dan siswa dapat memperlambat pelaksanaan kebijakan.

Konteks sosial-budaya juga memberikan tantangan tersendiri bagi kepemimpinan karismatik. Ekspektasi yang tinggi dari orang tua siswa, masyarakat, dan pemerintah sering kali menjadi tekanan bagi pemimpin. Harapan yang tidak realistis, seperti pengajaran berkualitas tinggi dengan hasil instan, dapat menghambat pencapaian tujuan strategis

<https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>

lembaga. Selain itu, nilai-nilai tradisional yang dijunjung tinggi oleh masyarakat sering kali bertentangan dengan inovasi yang diperkenalkan oleh pemimpin. Dalam situasi ini, pemimpin karismatik perlu menjelaskan dengan tegas bahwa perubahan yang dilakukan tetap sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam dan membawa manfaat jangka panjang bagi lembaga pendidikan.

Faktor politik dan kebijakan pemerintah juga berpengaruh besar terhadap implementasi kepemimpinan karismatik. Ketidakpastian kebijakan pendidikan nasional atau intervensi eksternal dapat menghambat penerapan program dan kebijakan yang direncanakan oleh pemimpin. Pemimpin karismatik perlu memiliki kemampuan adaptasi dan diplomasi untuk mengatasi kendala ini agar tetap mampu menjalankan visi organisasi dengan efektif.

### Implikasi dan Rekomendasi

- **Implikasi Teoretis**

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam mengembangkan model kepemimpinan karismatik yang lebih relevan dengan kebutuhan lembaga pendidikan Islam. Model ini diharapkan mampu memperkaya literatur kepemimpinan dengan mengintegrasikan karakteristik kepemimpinan karismatik yang selaras dengan nilai-nilai, tradisi, dan tujuan pendidikan Islam. Seorang pemimpin karismatik yang efektif di lembaga pendidikan Islam harus memiliki daya tarik pribadi, kemampuan memotivasi, serta keterampilan memahami dan beradaptasi dengan kebutuhan dan tantangan khusus di dunia pendidikan Islam (Gunawan et al., 2024).

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi teori transformasi organisasi pendidikan dengan menjelaskan bagaimana kepemimpinan karismatik dapat mempercepat proses perubahan dan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Selain itu, wawasan yang dihasilkan membantu memahami bagaimana kepemimpinan transformatif dapat diterapkan dalam konteks pendidikan Islam yang memiliki nilai dan norma sosial yang khas. Pemahaman ini memperkaya literatur kepemimpinan dengan perspektif baru tentang pengelolaan lembaga pendidikan berbasis agama.

- **Implikasi Praktis**

Dari sudut pandang praktis, penelitian ini memberikan panduan strategis untuk pengembangan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menawarkan petunjuk tentang cara membangun kepemimpinan yang efektif dan karismatik, terutama dalam menciptakan visi inspiratif dan membangkitkan komitmen dari seluruh elemen lembaga. Pemimpin karismatik perlu mampu menyampaikan visinya secara jelas dan menginspirasi anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, penelitian ini memberikan strategi konkret untuk menghadapi penolakan terhadap perubahan, menciptakan budaya inovasi, dan memastikan bahwa proses perubahan berlangsung secara terstruktur dan konsisten (Manshur & Isroani, 2023). Dengan menyediakan kerangka evaluasi kepemimpinan, penelitian ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk menilai sejauh mana kepemimpinan yang diterapkan berhasil mencapai perubahan yang penting dan memenuhi tujuan transformasi yang telah ditetapkan. Evaluasi berkala dengan kerangka kerja ini membantu memastikan efektivitas dan relevansi kepemimpinan dalam mendukung visi dan misi lembaga.

- **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi untuk meningkatkan penerapan kepemimpinan karismatik di lembaga pendidikan Islam:

1. **Pelatihan Kepemimpinan Intensif**  
Program pelatihan intensif harus dirancang untuk membekali calon pemimpin dengan kemampuan memimpin secara karismatik dan transformatif. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan karakter dan kepribadian sesuai dengan nilai-nilai Islam.
2. **Sistem Mentoring**  
Diperlukan sistem mentoring yang memungkinkan pemimpin senior memberikan bimbingan kepada pemimpin junior atau calon pemimpin. Mentoring ini bertujuan meningkatkan pengalaman dan keterampilan kepemimpinan secara berkelanjutan.
3. **Pelatihan Reguler untuk Seluruh Organisasi**  
Lembaga pendidikan Islam perlu mengadakan pelatihan tambahan secara berkala bagi semua anggota organisasi, termasuk pemimpin dan staf pengajar, agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mendukung visi dan misi lembaga.
4. **Regenerasi Kepemimpinan**  
Perlu dikembangkan sistem regenerasi kepemimpinan yang terstruktur untuk menjamin kesinambungan visi dan misi lembaga. Proses regenerasi ini harus mencakup penilaian kualitas kepemimpinan dan evaluasi keberhasilan program pendidikan secara berkala.
5. **Penguatan Struktur Pendukung Transformasi**  
Membentuk tim pengelola perubahan yang bertugas mengimplementasikan transformasi secara efektif dapat membantu lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan di masa depan.
6. **Peluang Penelitian Lebih Lanjut**  
Penelitian ini membuka peluang untuk kajian lebih mendalam mengenai aspek-aspek kepemimpinan karismatik di pendidikan Islam. Penelitian kuantitatif atau campuran dapat memberikan data lebih lengkap terkait faktor keberhasilan kepemimpinan karismatik. Selain itu, membandingkan penerapan kepemimpinan karismatik lintas konteks, baik antarjenis lembaga pendidikan maupun antarnegara dengan budaya pendidikan berbeda, dapat memberikan wawasan baru tentang implementasi kepemimpinan karismatik.

Dengan langkah-langkah ini, lembaga pendidikan Islam dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inovatif, dan menghadapi tantangan global secara efektif.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan karismatik memiliki peran yang signifikan dalam transformasi lembaga pendidikan Islam. Pemimpin dengan visi yang jelas, kemampuan untuk memotivasi, dan pendekatan yang inovatif dapat menghadapi berbagai tantangan dengan lebih efektif. Namun, keberhasilan gaya kepemimpinan ini tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pemimpin, tetapi juga pada keberlanjutan sistem pendukung yang mencakup regenerasi kepemimpinan, pengelolaan resistensi terhadap perubahan, dan penguatan budaya organisasi yang adaptif.

Penelitian ini menyoroti pentingnya membangun model kepemimpinan karismatik yang sejalan dengan nilai-nilai Islam, sekaligus responsif terhadap perkembangan global dan tantangan lokal. Dengan pendekatan ini, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan transformasi yang berkelanjutan, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan zaman, serta mendukung tercapainya visi dan misi lembaga secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- <https://jurnalp4i.com/index.php/manajerial>
- Afandi, R. (2013). Kepemimpinan dalam pendidikan Islam. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 18(1), 95–116.
- Ahmad, J. (2018). Desain penelitian analisis isi (content analysis). *Research Gate*, 5(9), 1–20.
- Ajan, A., Mahrudin, A., & Mulyana, M. A. (2018). Efektivitas kepemimpinan karismatik kyai dalam meningkatkan kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(1), 33–45.
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan dan efektivitas kerja*. CV Pena Persada.
- Dalimunthe, D. S. (2023). Transformasi pendidikan agama Islam: Memperkuat nilai-nilai spiritual, etika, dan pemahaman keislaman dalam konteks modern. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 75–96.
- Emilisa, N. (2007). Pengaruh karakteristik kepemimpinan karismatik (model Conger-Kanungo) terhadap tipe kepemimpinan lainnya. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 7(3), 279–300. <https://doi.org/10.25105/mrbm.v7i3.1056>
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah: Strategi meningkatkan etos kerja guru pendidikan agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Gunawan, A., Pratama, D. P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). Kepemimpinan karismatik dalam perspektif pendidikan Islam. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 19–35.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Jannah, A. M., Arni, I. H., Fatwa, B., Hanifah, H., & Akhmad, F. (2021). Karakteristik kepemimpinan dalam pendidikan di Indonesia. *Alsys*, 1(1), 138–150.
- Manshur, A., & Isroani, F. (2023). Pengembangan manajemen kurikulum pendidikan profetik di pesantren tahfidz difabel Darul A'shom Jogjakarta. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1).
- Rahman, A. (2016). Pengaruh negatif era teknologi informasi dan komunikasi pada remaja (perspektif pendidikan Islam)
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Muktamar, A. (2024). Eksplorasi konsep dan model kepemimpinan dalam manajemen strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264.
- Ramadhan, H. (2016). Deradikalisasi paham keagamaan melalui pendidikan Islam rahmatan lil'alam: Studi pemikiran pendidikan Islam KH. Abdurrahman Wahid. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen konflik pada lembaga pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(2), 42–49.
- Satria, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.
- Simarmata, A. P., Rafly, M., Juliana, C., Manalu, B. T. A., & Wijaya, M. A. (2024). Menjadi katalisator perubahan: Kepemimpinan karismatik yang membentuk inovasi organisasi di lingkungan perusahaan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 286–293.
- Sukendar, S., & Usman, H. (2013). Karakteristik kepemimpinan efektif kepala sekolah SMP Negeri 1 Banguntapan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2), 285–294.
- Sumantrie, P., Kp, S., & Kep, M. (2022). *Manajemen dalam berorganisasi*. Ahlimedia Book.