

MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DILIHAT SEBAGAI PERILAKU ORGANISASI: Kepemimpinan Pendidikan, Model Kepemimpinan, Kepemimpinan Abad 21

¹Fadla Robbi, ²Skrghnm Alim, ³Muawanah

¹Universitas Islam Negeri Islam Syekh Wasil, Kediri, Jawa Timur, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Islam Syekh Wasil, Kediri, Jawa Timur, Indonesia

³Universitas Islam Negeri Islam Syekh Wasil, Kediri, Jawa Timur, Indonesia

¹fadhlan.aliy@gmail.com

²skrghnmalim@gmail.com

³muawanahahmad68@gmail.com

Abstract

This article examines the management of Islamic educational institutions from an organizational behavior perspective, with particular emphasis on educational leadership, leadership models, and the demands of 21st-century leadership. The management of Islamic educational institutions involves not only planning, organizing, directing, and controlling institutional resources, but also integrating Islamic values such as trust (amanah), justice, exemplary conduct, and cooperation into all organizational activities. This integrative approach contributes to the development of an adaptive organizational culture while preserving the Islamic identity of educational institutions. From an organizational behavior perspective, institutional effectiveness is strongly influenced by attitudes, motivation, values, and work behavior of organizational members. Educational leadership plays a strategic role, as leaders function not only as administrative decision-makers but also as moral and spiritual role models who shape organizational culture and professional commitment. Various leadership models including transformational, collaborative, situational, and Islamic value-based leadership are discussed as effective approaches to enhancing teacher motivation, professional development, and the internalization of moral and religious values within educational practices. Furthermore, 21st-century leadership in Islamic educational institutions requires adaptive, innovative, collaborative, and digitally literate competencies. Leaders are expected to act as agents of change who facilitate pedagogical innovation, data-informed decision-making, and sustainable institutional development, while maintaining ethical and spiritual integrity. This study employs a qualitative library research approach by analyzing relevant scholarly articles through content analysis. The findings indicate that the integration of Islamic educational management, organizational behavior, and leadership models is essential for strengthening institutional effectiveness, adaptability, and moral character. This article offers a conceptual framework that connects management practices, organizational behavior, and leadership competencies as a foundation for developing resilient and value-oriented Islamic educational institutions in the 21st century.

Keywords: Islamic educational management, organizational behavior, educational leadership, leadership models, 21st-century leadership.

Abstrak

Artikel ini mengkaji manajemen lembaga pendidikan Islam dari perspektif perilaku organisasi, dengan fokus kepemimpinan pendidikan, model kepemimpinan, dan tuntutan kepemimpinan abad ke-21. Manajemen lembaga pendidikan Islam tidak hanya melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya, tetapi mengintegrasikan nilai-nilai keislaman seperti amanah, keadilan, keteladanan, dan kerjasama dalam setiap aktivitas kelembagaan. Pendekatan ini membangun budaya organisasi yang kondusif, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan internal maupun eksternal, sekaligus mempertahankan identitas Islami. Perspektif perilaku organisasi menekankan efektivitas lembaga sangat dipengaruhi oleh sikap, motivasi, nilai, dan perilaku anggota organisasi. Kepemimpinan pendidikan menjadi faktor strategis, di mana pemimpin berperan sebagai teladan moral, pembimbing spiritual, dan fasilitator profesional. Berbagai model kepemimpinan, termasuk transformasional, kolaboratif, situasional, dan berbasis nilai Islami, diterapkan untuk meningkatkan motivasi, profesionalisme tenaga pendidik, serta integrasi nilai moral dan religius ke dalam praktik Pendidikan. Kepemimpinan abad ke-21 menuntut kemampuan adaptif, inovatif, kolaboratif, dan literasi digital, sekaligus mempertahankan integritas nilai Islami. Pemimpin di era ini bertindak sebagai agen perubahan (*change agent*), memfasilitasi inovasi pedagogik, pengembangan karakter peserta didik, dan profesionalisme tenaga pendidik, sehingga lembaga pendidikan Islam tetap relevan, kompetitif, dan berorientasi pada kualitas akademik serta moral. Dengan demikian, integrasi manajemen, perilaku organisasi, dan kepemimpinan pendidikan menunjukkan keberhasilan lembaga pendidikan Islam ditentukan oleh kemampuan untuk menyelaraskan prinsip manajerial modern dengan nilai-nilai Islami. Artikel ini menyajikan kerangka konseptual yang menghubungkan manajemen lembaga pendidikan Islam, perilaku organisasi, model kepemimpinan, dan kompetensi kepemimpinan abad ke-21, sebagai dasar penguatan kelembagaan pendidikan Islam yang adaptif, inovatif, dan berakhlak mulia.

Kata Kunci: Manajemen lembaga pendidikan Islam, perilaku organisasi, kepemimpinan pendidikan, model kepemimpinan, kepemimpinan abad ke-21.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam merupakan organisasi pendidikan yang memiliki karakteristik khas karena mengintegrasikan tujuan pendidikan formal dengan nilai-nilai keislaman dalam seluruh aktivitas kelembagaannya. Oleh karena itu, manajemen lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada efektivitas administratif, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang berlandaskan nilai religius, etika, dan moral Islam. Sejumlah kajian menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam menginternalisasikan nilai-nilai tersebut ke dalam perilaku organisasi secara konsisten (Fitri Fitri, 2018).

Dalam perspektif organisasi modern, lembaga pendidikan dipahami sebagai sistem sosial yang di dalamnya berlangsung interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi. Pendekatan perilaku organisasi menekankan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh sikap, motivasi, komitmen, dan pola hubungan kerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya (Anistianingsih Anistianingsih et al., 2024). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, perilaku organisasi tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai keislaman yang membentuk etos kerja, loyalitas,

dan tanggung jawab moral warga organisasi. Dengan demikian, analisis manajemen lembaga pendidikan Islam perlu ditempatkan dalam kerangka perilaku organisasi agar mampu menjelaskan dinamika internal organisasi secara lebih komprehensif.

Kepemimpinan pendidikan menempati posisi sentral dalam membentuk dan mengarahkan perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Pemimpin pendidikan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai figur teladan yang memengaruhi budaya organisasi, kinerja pendidik, serta komitmen kelembagaan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan berbasis nilai memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pengelolaan lembaga pendidikan Islam dan perilaku kerja anggota organisasi (Astuti Astuti & Saril Saril, 2020). Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan menjadi elemen kunci dalam menjembatani sistem manajemen dan perilaku organisasi.

Berbagai model kepemimpinan telah dikaji dalam konteks pendidikan Islam, seperti kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan kepemimpinan Islami. Model-model tersebut menekankan pentingnya visi, keteladanan, pemberdayaan, serta integritas moral pemimpin dalam menggerakkan organisasi pendidikan (Bashori Bashori, 2019). Namun, penerapan model kepemimpinan tersebut dihadapkan pada tantangan baru seiring dengan perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan tuntutan kompetensi global yang semakin kompleks.

Memasuki abad ke-21, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Kepemimpinan abad ke-21 menekankan kemampuan kolaborasi, literasi digital, pengambilan keputusan berbasis data, serta kemampuan mengelola perubahan organisasi secara berkelanjutan (Mohammad Masykur, 2022). Tantangan ini menuntut pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk mampu mengintegrasikan kompetensi kepemimpinan modern dengan nilai-nilai Islam agar identitas kelembagaan tetap terjaga tanpa mengabaikan tuntutan perkembangan zaman.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan dan manajemen pendidikan Islam secara parsial, masih diperlukan kajian konseptual yang secara sistematis mengaitkan manajemen lembaga pendidikan Islam sebagai perilaku organisasi dengan kepemimpinan pendidikan, model kepemimpinan, dan karakteristik kepemimpinan abad ke-21 dalam satu kerangka analisis yang utuh. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji manajemen lembaga pendidikan Islam dari perspektif perilaku organisasi dengan menitikberatkan pada peran kepemimpinan pendidikan, model-model kepemimpinan, serta tuntutan

kepemimpinan abad ke-21 sebagai dasar penguatan manajemen lembaga pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual manajemen lembaga pendidikan Islam dari perspektif perilaku organisasi, dengan fokus pada kepemimpinan pendidikan, model kepemimpinan, dan kepemimpinan abad ke-21.

Data penelitian bersumber dari artikel-artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah yang relevan dengan topik kajian. Pemilihan sumber didasarkan pada tingkat relevansi tema, kredibilitas jurnal, dan keteraksesan sumber secara daring.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur, yaitu menelusuri, menyeleksi, dan mengekstraksi informasi dari artikel-artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik kajian, sedangkan analisis data menggunakan analisis isi (*content analysis*) dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mensintesis konsep serta temuan penelitian yang berkaitan dengan fokus kajian. Keabsahan data dijaga melalui perbandingan sumber (triangulasi referensi) untuk memperoleh pemahaman konseptual yang komprehensif dan objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen lembaga pendidikan Islam merupakan suatu proses sistematis dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Secara teoritis, manajemen pendidikan Islam tidak sekadar mengatur kegiatan administratif, tetapi juga mengintegrasikan nilai keislaman ke dalam fungsi-fungsi manajemen sebagai suatu sistem yang utuh. Perspektif perilaku organisasi dalam manajemen lembaga pendidikan menekankan pentingnya pemahaman terhadap relasi manusia, nilai budaya organisasi, serta interaksi antaranggota organisasi dalam menunjang pencapaian tujuan lembaga pendidikan Islam (Fitri Fitri, 2018).

Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen harus mempertimbangkan peran nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, kerjasama, dan keteladanan sebagai landasan dalam setiap keputusan manajerial (Syahrul Fauzi & Nidaul

Fajrin, 2022). Manajemen pendidikan Islam, menurut Mas'ud dalam kajiannya, adalah sebuah sistem yang komprehensif yang mencakup aspek kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, pembiayaan, serta budaya organisasi yang berlandaskan prinsip Islam (Mas'ud Mas'ud, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen lembaga pendidikan Islam bukan hanya sekadar penerapan teori manajemen umum, tetapi lebih jauh menggabungkan prinsip nilai individu dan kolektif yang bersumber dari Al Qur'an dan tradisi profetik ke dalam struktur operasional organisasi.

Peran manajemen juga mencakup pengembangan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan kontekstual tanpa mengabaikan nilai-nilai Islam. Studi menunjukkan bahwa pemimpin dan manajer pendidikan Islam berperan dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi efektif, pemberdayaan tenaga pendidik, dan kolaborasi antar pemangku kepentingan organisasi (Anistianingsih Anistianingsih et al., 2024). Peran ini terlihat dalam pengelolaan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan peserta didik sekaligus menjaga konsistensi nilai-nilai agama sebagai dimensi pembentukan karakter. Penekanan ini menegaskan bahwa manajemen lembaga pendidikan Islam harus mampu memenuhi tuntutan akademik sekaligus mempertahankan identitas kelembagaan Islam secara integral.

Selain itu, manajemen lembaga pendidikan Islam juga berkaitan erat dengan perilaku organisasi di mana manajer dan pemimpin pendidikan mengarahkan perilaku kerja individu dan kelompok untuk mendukung pencapaian visi dan misi lembaga. Penelitian lebih lanjut menyoroti bahwa integrasi nilai Islam dalam praktik manajemen memiliki dampak positif terhadap budaya organisasi, sehingga perilaku kerja anggota organisasi mencerminkan nilai moral, komitmen terhadap kualitas pendidikan, dan loyalitas kelembagaan (Moh Nawawi et al., 2024). Sebagai contoh, transformasi budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperkuat loyalitas warga sekolah dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal (Ainul Yakin et al., 2025).

Dengan demikian, manajemen lembaga pendidikan Islam dapat dipahami sebagai praktik manajerial yang bersifat holistik dan integratif, yang memadukan teori manajemen modern dengan nilai-nilai Islam secara harmonis. Pendekatan manajemen semacam ini menjadi kunci dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan, serta mampu melahirkan generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter moral dan religius yang kuat.

Lembaga Pendidikan Islam sebagai Perilaku Organisasi

Lembaga pendidikan Islam dapat dipandang sebagai organisasi sosial yang kompleks, di mana interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi terjadi secara dinamis. Perspektif perilaku organisasi menekankan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, peraturan, atau prosedur, tetapi juga oleh sikap, motivasi, nilai, dan perilaku anggota organisasi yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan (Fitri Fitri, 2018). Dalam konteks pendidikan Islam, perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar budaya organisasi, seperti amanah, syura, ukhuwah, dan keadilan, yang membimbing setiap keputusan dan tindakan dalam lembaga (Anistianingsih Anistianingsih et al., 2024).

Perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam juga mencerminkan penginternalisasian nilai-nilai spiritual dan moral dalam praktik keseharian. Penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi yang memahami dan menerapkan nilai-nilai ini cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kolaborasi yang tinggi, sehingga membangun iklim organisasi yang sehat dan produktif (Syahrul Fauzi & Nidaul Fajrin, 2022). Hal ini menegaskan bahwa perilaku organisasi bukan hanya fenomena administratif, tetapi juga merupakan manifestasi dari nilai-nilai religius yang dijadikan pedoman dalam interaksi sosial dan pengambilan keputusan.

Selain itu, lembaga pendidikan Islam sebagai perilaku organisasi menekankan peran kepemimpinan dalam membentuk budaya dan perilaku kerja. Pemimpin lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan yang membimbing dan menginspirasi anggota organisasi melalui komunikasi efektif, motivasi, dan pemberdayaan (Moch. Abu Fadlol & Subiyanto Subiyanto, 2021). Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan partisipasi anggota, serta memperkuat integrasi nilai-nilai Islam ke dalam praktik manajemen sehari-hari.

Adaptasi terhadap perubahan sosial dan teknologi juga menjadi ciri perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam. Studi menunjukkan bahwa lembaga yang berhasil menginternalisasikan nilai-nilai organisasi secara konsisten lebih adaptif terhadap inovasi kurikulum, digitalisasi proses pembelajaran, dan tantangan global abad ke-21 (Ainul Yakin et al., 2025). Pendekatan ini menegaskan bahwa perilaku organisasi bersifat fleksibel, namun tetap berlandaskan prinsip-prinsip Islam, sehingga memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk tetap relevan tanpa mengorbankan identitas keagamaannya.

Selain fleksibilitas, perilaku organisasi di lembaga pendidikan Islam juga menekankan keterlibatan dan kolaborasi antaranggota. Budaya organisasi yang mendorong musyawarah (syura) dan kerja sama kolektif meningkatkan

kemampuan organisasi dalam menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan merancang strategi pembelajaran yang efektif (Moh Nawawi et al., 2024). Interaksi antaranggota organisasi yang harmonis berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan penguatan karakter peserta didik, sekaligus membentuk reputasi lembaga sebagai institusi yang profesional dan berkarakter.

Perilaku organisasi yang sehat di lembaga pendidikan Islam juga berkaitan dengan pengembangan kapasitas dan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mendorong inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan motivasi kerja bagi pendidik meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan (Bashori Bashori, 2019). Dengan demikian, pengelolaan perilaku organisasi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas keseluruhan lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan Pendidikan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan pendidikan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Pemimpin pendidikan berperan tidak hanya sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual, yang membimbing seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Fitri Fitri, 2018). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan harus selaras dengan nilai-nilai keislaman seperti amanah, musyawarah, keadilan, dan keteladanan, sehingga setiap keputusan dan tindakan pemimpin mencerminkan prinsip etika Islam (Anistianingsih Anistianingsih et al., 2024).

Kepemimpinan pendidikan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja tenaga pendidik, serta menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi pengembangan peserta didik (Syahrul Fauzi & Nidaul Fajrin, 2022). Pemimpin pendidikan Islam yang berhasil mampu menumbuhkan iklim kerja yang positif, meningkatkan partisipasi anggota organisasi, dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran tanpa mengabaikan nilai-nilai religius (Moch. Abu Fadlol & Subiyanto Subiyanto, 2021).

Selain itu, kepemimpinan pendidikan Islam juga menekankan pemberdayaan anggota organisasi. Pemimpin yang baik mendorong partisipasi pendidik dan staf dalam pengambilan keputusan, membimbing pengembangan profesional, serta memastikan kolaborasi antaranggota berjalan harmonis (Bashori Bashori, 2019). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip syura dalam Islam, yang menekankan musyawarah, keterbukaan, dan tanggung jawab kolektif dalam memajukan lembaga pendidikan. Dalam

praktiknya, kepemimpinan pendidikan Islam dapat mengadopsi berbagai model, termasuk kepemimpinan transformasional, transaksional, dan Islami. Kepemimpinan transformasional, misalnya, berfokus pada pembentukan visi yang inspiratif, pemberdayaan anggota, dan mendorong inovasi untuk mencapai tujuan bersama (Ainul Yakin et al., 2025). Model ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan komitmen tenaga pendidik, serta memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Kepemimpinan pendidikan Islam juga harus mampu menyelaraskan tujuan akademik dengan pengembangan karakter peserta didik. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin pendidikan yang mampu mengintegrasikan nilai akademik dan moral Islami mampu menciptakan lingkungan belajar yang seimbang, inovatif, dan berorientasi pada kualitas (Astuti Astuti & Saril Saril, 2020). Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan bukan sekadar manajemen administratif, tetapi juga merupakan proses membentuk budaya dan perilaku organisasi yang mendukung tujuan pendidikan Islam secara holistik. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan organisasi yang adaptif, efektif, dan berakhlak mulia. Pemimpin pendidikan menjadi ujung tombak dalam menanamkan nilai-nilai Islam, membangun perilaku organisasi yang positif, serta memastikan keberlanjutan lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan abad ke-21 (Moh Nawawi et al., 2024).

Model-model Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Model kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam mencerminkan berbagai pendekatan yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola organisasi agar mencapai tujuan pendidikan dan nilai Islam secara bersamaan. Kepemimpinan ini tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan administratif, tetapi juga berakar pada nilai-nilai keislaman yang menjadi basis etika dan budaya organisasi (Zikroatul Nurul Ula & Muhammad Ali, 2025). Artikel-artikel ilmiah mengidentifikasi berbagai model kepemimpinan yang relevan dalam konteks pendidikan Islam, yang masing-masing memiliki kontribusi terhadap efektivitas dan daya adaptasi lembaga pendidikan (Muhammad Fadhli & Binti Maunah, 2024).

Salah satu model yang banyak dikaji adalah kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi yang kuat, inspirasi moral, pemberdayaan anggota organisasi, dan motivasi untuk mencapai perubahan positif (Zurtina Elya et al., 2024). Pemimpin transformasional dituntut mampu memaknai nilai-nilai organisasi sebagai prinsip-prinsip normatif yang perlu dirumuskan secara sistematis dan diinternalisasikan kepada seluruh bawahan, sehingga terbentuk rasa kepemilikan kolektif serta komitmen berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kelembagaan (Sri Mayan et al., 2025). Kepemimpinan transformasional juga

dipandang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi guru, dan perkembangan karakter peserta didik, serta mampu menjembatani nilai Islam dengan tuntutan modernisasi pendidikan (Bambang Wahrudi & Binti Maunah, 2023). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mengintegrasikan strategi seperti stimulasi intelektual dan pertimbangan individual untuk menciptakan lembaga yang adaptif dan progresif (Ahmad Aji Pangestu et al., 2025).

Selain model transformasional, kepemimpinan kolaboratif atau partisipatif juga banyak dianalisis dalam literatur kepemimpinan pendidikan Islam. Studi di konteks sekolah berbasis nilai Islam menunjukkan bahwa kombinasi gaya demokratis, partisipatif, dan instruksional dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme guru serta pengambilan keputusan yang responsif terhadap kebutuhan lembaga (Zikroatul Nurul Ula & Muhammad Ali, 2025). Model ini menekankan kepemimpinan yang berbasis dialog dan keterlibatan anggota organisasi dalam merancang strategi pendidikan yang efektif dan kontekstual. Selain itu, Terdapat juga model kepemimpinan situasional, yang menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kondisi dan kebutuhan tertentu dalam lembaga pendidikan Islam (Kosmalinda kosmalinda et al., 2023). Kepemimpinan situasional menekankan fleksibilitas gaya kepemimpinan sesuai konteks tantangan, sumber daya, dan karakteristik anggota organisasi yang berbeda-beda, sehingga pemimpin dapat memilih strategi paling tepat di setiap situasi (Muhammad Fadhli & Binti Maunah, 2024).

Adapun kepemimpinan berbasis nilai Islami, termasuk model kepemimpinan spiritual dan profetik, menekankan keteladanan moral, integritas spiritual, keadilan, dan pelayanan sebagai inti kepemimpinan (Muhammad Rouf, 2023). Model kepemimpinan ini menekankan bahwa pemimpin tidak sekadar berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pengembang karakter, teladan nilai, dan pembimbing moral bagi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemimpin yang berbasis nilai Islami bertanggung jawab untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan akademik dan pemeliharaan nilai-nilai religius, sehingga setiap kebijakan dan keputusan strategis diambil dengan memperhatikan aspek etika, spiritual, dan sosial.

Kepemimpinan spiritual dan profetik ini juga berfokus pada pemberdayaan anggota organisasi melalui teladan dan mentoring, bukan sekadar instruksi formal. Pemimpin berperan aktif dalam menumbuhkan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti amanah, syura, ukhuwah, dan keadilan sosial (Fitria Zulfa., 2023). Hal ini memungkinkan anggota organisasi untuk menyesuaikan perilaku profesional mereka dengan prinsip-prinsip moral dan etika yang konsisten, sekaligus

meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Kepemimpinan berbasis nilai Islami mendorong pengembangan kapasitas peserta didik dan tenaga pendidik secara menyeluruh, dengan menekankan pembentukan karakter, etika kerja, dan kesadaran spiritual. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas output akademik, tetapi juga atas pembentukan lingkungan pembelajaran yang sehat, harmonis, dan berkeadilan, di mana setiap individu dapat tumbuh secara optimal sesuai potensi dan nilai-nilai Islam.

Dalam praktiknya, model kepemimpinan spiritual mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti keteladanan Nabi Muhammad SAW, yang menekankan kejujuran, keadilan, kesabaran, dan pelayanan terhadap orang lain (Alimuddin, 2019). Pemimpin yang mengadopsi prinsip ini mampu membangun iklim organisasi yang inspiratif, di mana anggota organisasi termotivasi untuk menampilkan kinerja terbaiknya sambil tetap berlandaskan nilai-nilai spiritual. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual dan profetik menjadi landasan moral dan etis yang memandu seluruh dinamika organisasi pendidikan Islam, dari pengambilan keputusan strategis hingga praktik pembelajaran sehari-hari.

Selain itu, literatur juga menggarisbawahi pentingnya model kepemimpinan yang mengembangkan potensi pemimpin itu sendiri, termasuk aspek komunikasi, hubungan interpersonal, dan kapasitas manajerial yang sesuai dengan nilai pendidikan Islam (Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, 2020). Model ini menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya gaya tertentu, tetapi kemampuan untuk terus berkembang dan berinovasi dalam menghadapi dinamika perubahan pendidikan modern. Dengan demikian, pemahaman terhadap berbagai model kepemimpinan ini penting bagi pengembangan kelembagaan pendidikan Islam yang adaptif, responsif, dan berintegritas nilai. Setiap model memiliki keunggulan dan konteks aplikasi tertentu, sehingga pemimpin pendidikan Islam perlu mengkombinasikan pendekatan yang paling sesuai dengan kondisi organisasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Kepemimpinan Abad ke-21 dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kepemimpinan abad ke-21 dalam lembaga pendidikan Islam menuntut kemampuan adaptif dan inovatif seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang cepat. Pemimpin abad ke-21 tidak hanya harus menguasai aspek administratif, tetapi juga memiliki kompetensi digital, kolaboratif, komunikatif, dan visioner, serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap pengambilan keputusan strategis (Fitria Zulfa, 2023). Pendekatan ini menekankan keseimbangan antara pencapaian tujuan

akademik, pengembangan karakter peserta didik, dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan lembaga (Ainul Yakin et al., 2025).

Kepemimpinan abad ke-21 yang efektif dalam pendidikan Islam menekankan kecakapan berpikir kritis, pengambilan keputusan berbasis data, dan inovasi pedagogik (Muhammad Fadhli & Binti Maunah, 2024). Pemimpin harus mampu mengoptimalkan teknologi digital untuk memperluas akses pendidikan, meningkatkan efisiensi manajemen, dan mendukung pembelajaran berbasis proyek, kolaboratif, dan kreatif (Zikroatul Nurul Uula & Muhammad Ali, 2025). Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat tetap relevan dan kompetitif, sekaligus mempertahankan nilai-nilai moral dan spiritual. Selain itu, kepemimpinan abad ke-21 menekankan kepemimpinan kolaboratif dan partisipatif, di mana anggota organisasi diberikan ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, pengembangan kurikulum, dan inovasi pedagogik (Kosmalinda kosmalinda et al., 2023). Pendekatan ini selaras dengan prinsip syura, mendorong kerja sama kolektif, meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga, dan membangun budaya organisasi yang inklusif, kreatif, dan produktif.

Pemimpin abad ke-21 juga diharapkan mampu menjadi agen perubahan (*change agent*), yang proaktif dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal (Moch. Abu Fadlol & Subiyanto Subiyanto, 2021). Kepemimpinan yang proaktif mencakup kemampuan untuk merumuskan strategi adaptif, mendorong inovasi, dan menyesuaikan organisasi dengan perubahan sosial, ekonomi, maupun teknologi, tanpa mengorbankan nilai-nilai Islam dan tujuan pendidikan yang berorientasi pada karakter peserta didik. Kepemimpinan abad ke-21 dalam lembaga pendidikan Islam menekankan pengembangan kapasitas tenaga pendidik dan staf secara berkelanjutan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator, mentor, dan teladan moral, mendorong profesionalisme tenaga pendidik, meningkatkan kompetensi pedagogik, serta menumbuhkan iklim organisasi yang mendukung inovasi dan kualitas pembelajaran (Astuti Astuti & Saril Saril, 2020). Dengan demikian, keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari kualitas karakter dan keterampilan abad ke-21 yang dimiliki peserta didik.

Selain kompetensi teknis dan pedagogik, pemimpin abad ke-21 juga harus memiliki kepedulian spiritual dan etika (Moh Nawawi et al., 2024). Kepemimpinan yang berlandaskan nilai Islami memungkinkan pemimpin menjadi teladan moral dan spiritual, menjaga keadilan, keteladanan, dan pelayanan dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini penting agar lembaga pendidikan Islam tetap menjadi tempat pengembangan karakter dan pembelajaran nilai-nilai Islam yang autentik.

Kepemimpinan abad ke-21 juga menekankan visi jangka panjang dan strategi keberlanjutan lembaga. Pemimpin harus mampu merumuskan misi strategis, menyesuaikan diri dengan dinamika masyarakat, dan mengintegrasikan inovasi teknologi dan pedagogi baru untuk memastikan lembaga pendidikan Islam tetap relevan, adaptif, dan berdaya saing di era global (Muhammad Rouf, 2023). Pendekatan ini menuntut pemimpin untuk berpikir sistemik, analitis, dan responsif terhadap perubahan eksternal, sambil menjaga integritas nilai Islami sebagai fondasi kelembagaan. Dengan demikian, kepemimpinan abad ke-21 dalam lembaga pendidikan Islam bukan sekadar manajemen administratif, tetapi merupakan sintesis antara kompetensi profesional, inovasi, visi strategis, dan keteladanan moral Islami. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan seluruh aspek ini akan menciptakan lembaga pendidikan Islam yang adaptif, inovatif, dan berakhlak mulia, sekaligus mampu membentuk peserta didik yang siap menghadapi tantangan abad ke-21 (Bambang Wahrudi & Binti Maunah, 2023).

PENUTUP

Manajemen lembaga pendidikan Islam merupakan praktik yang holistik, yang memadukan teori manajemen modern dengan nilai-nilai Islami. Manajemen tidak hanya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya, tetapi juga mengintegrasikan prinsip-prinsip keislaman seperti amanah, keadilan, keteladanan, dan kerjasama dalam setiap keputusan manajerial. Pendekatan ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk membangun budaya organisasi yang kondusif, adaptif, dan mampu menghadapi tantangan internal maupun eksternal, sekaligus mempertahankan identitas kelembagaan Islam secara utuh.

Selanjutnya, lembaga pendidikan Islam sebagai perilaku organisasi menekankan pentingnya interaksi antarindividu, kelompok, dan struktur organisasi yang dinamis. Efektivitas lembaga tidak hanya bergantung pada struktur formal atau prosedur administratif, tetapi juga pada sikap, motivasi, nilai, dan perilaku anggota organisasi yang mencerminkan nilai-nilai Islami. Penerapan nilai seperti syura, ukhuwah, dan keadilan menciptakan iklim organisasi yang harmonis, produktif, dan mendukung pengembangan karakter peserta didik.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, pemimpin berperan strategis sebagai teladan moral, pembimbing spiritual, dan fasilitator profesional. Kepemimpinan yang efektif mendorong motivasi, partisipasi, dan pemberdayaan anggota organisasi, serta memastikan integrasi antara tujuan akademik dan pengembangan karakter peserta didik. Model kepemimpinan transformasional, kolaboratif, situasional, dan berbasis nilai

Islami terbukti mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, loyalitas anggota organisasi, dan budaya kelembagaan yang berorientasi pada nilai-nilai moral dan religius.

Kepemimpinan berbasis nilai Islami menekankan keteladanan moral, integritas spiritual, keadilan, dan pelayanan sebagai inti kepemimpinan. Pemimpin bukan hanya manajer administratif, tetapi juga pembimbing karakter yang menumbuhkan budaya organisasi Islami melalui teladan, mentoring, dan pembinaan kapasitas anggota organisasi. Model ini memungkinkan pengembangan lingkungan belajar yang sehat, harmonis, dan berkeadilan, di mana setiap individu dapat berkembang secara optimal sesuai potensi dan nilai-nilai Islam.

Dalam kepemimpinan abad ke-21, lembaga pendidikan Islam menghadapi tuntutan perubahan sosial, teknologi, dan globalisasi. Pemimpin abad ke-21 dituntut memiliki kompetensi digital, kolaboratif, komunikatif, dan visioner, serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam setiap kebijakan strategis. Kepemimpinan ini menekankan pengambilan keputusan berbasis data, inovasi pedagogik, pemberdayaan tenaga pendidik, serta pengembangan karakter peserta didik. Pemimpin yang mampu menjadi agen perubahan (*change agent*) serta berpikir sistemik dan adaptif akan memastikan keberlanjutan lembaga, relevansi pendidikan, dan kesiapan peserta didik menghadapi tantangan abad ke-21.

Secara keseluruhan, integrasi manajemen, perilaku organisasi, dan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari penguatan karakter, profesionalisme tenaga pendidik, dan pelestarian nilai-nilai Islami. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan Islam perlu menggabungkan berbagai model kepemimpinan, prinsip manajerial, dan nilai spiritual untuk menciptakan lembaga yang adaptif, inovatif, efektif, dan berakhlak mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Aji Pangestu, M. Ridho Muttaqin, & Eri Dwi Cahyant. (2025). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STRATEGIES IN ISLAMIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS. *International Conference of Islamic Education*, 3(1), 58–68.
- Ainul Yakin, Hefniy, Abu Hasan Agus, Hasan Baharun, & Akmal Mundiri. (2025). Transforming Organizational Culture in Islamic Educational Institutions: Cultivating a Quality-Oriented Learning Environment for Academic Excellence. *Journal of Educational Management Research*, 4(4), 1711–1731.

- Alimuddin. (2019). KEPEMIMPINAN SPRITUAL. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 159–170.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24256/kelola.v4i2.905>
- Anistianingsih Anistianingsih, Kasful Anwar, & Jamrizal Jamrizal. (2024). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 137–150.
- Astuti Astuti, & Saril Saril. (2020). KEPEMIMPINAN BERBASIS ISLAMI DALAM MENINGKATKAN MUTU PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 72–86.
- Bambang Wahrudi, & Binti Maunah. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Pondok Pesantren. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 131–148.
- Bashori Bashori. (2019). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84.
- Fitri Fitri. (2018). PERILAKU ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI SEBUAH SISTEM. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 484–497.
- Fitria Zulfa. (2023). Kepemimpinan Sekolah Berbasis Pesantren dan Profil Manager Pendidikan Islam. *KAMALIYAH : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 45–62.
- Kosmalinda kosmalinda, Muhammad nador, & Rina setyaningsih. (2023). MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *UNISAN JURNAL*, 2(4), 838–847.
- Mas'ud Mas'ud. (2020). Manajemen Pendidikan Islam Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Ats-Tsaqofi: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 2(2), 1–7.
- Moch. Abu Fadlol, & Subiyanto Subiyanto. (2021). Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Islam Indonesia. *Jurnal Idarah: Pendidikan Dan Kependidikan*, 5(1), 17–31.
- Moh Nawawi, Milatul Fatkhiyah, & Sopiah Sopiah. (2024). MANAJEMEN PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 22–33.
- Mohammad Masykur. (2022). KEPEMIMPINAN ABAD 21 DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIKAN TINGGI ISLAM. *Transformasi : Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam*, 6(1), 76–102.

- Muhamad Fatih Rusydi Syadzili. (2020). MODEL KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN POTENSI PEMIMPIN PENDIDIKAN ISLAM. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 127–136.
- Muhammad Fadhli, & Binti Maunah. (2024). ISLAMIC EDUCATIONAL LEADERSHIP MODELS: TRANSFORMATIONAL, VISIONARY AND SITUATIONAL. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(1), 1–12.
- Muhammad Rouf. (2023). KEPEMIMPINAN MORAL DALAM PENDIDIKAN ISLAM; TELAAH MODEL SPIRITUAL DAN PROFETIK. *Al-Kamal: Jurnal Kajian Islam*, 2(2), 421–433.
- Sri Mayan, Hasniar, Harmawati, Suciati, Nur Eini, Hasiun Simak, & Hasnawati Radi. (2025). STATEGI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN PARTISIPASI KELUARGA DALAM PROSES PENDIDIKAN. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 10(1), 136–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.24256/kelola.v10i1.6108>
- Syahrul Fauzi, & Nidaul Fajrin. (2022). Peran Manajemen Pendidikan Islam dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Masyarakat. *HEUTAGOGIA: Journal of Islamic Education*, 2(1), 17–32.
- Zikroatul Nurul Uula, & Muhammad Ali. (2025). Model Kepemimpinan Kolaboratif dalam Sekolah Berbasis Nilai Islam. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 8(1), 316–326.
- Zurtina Elya, Yunita Sulistyawati, Asmendri, & Milyasar. (2024). KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK)*, 18(2), 251–259.