
PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENTRANSFORMASIKAN TUJUAN INSTITUSIONAL DENGAN HASIL YANG TERUKUR: STUDI KASUS STAI AL- KIFAYAH RIAU

Yundri Akhyar^{1*}

¹UIN Sultan Syarif Kasim Riau

* yundri.akhyar@uin-suska.ac.id

Received: January 13th, 2026

Revised: February 15th, 2026

Accepted: February 20th, 2026

ABSTRACT

Many higher education institutions struggle to translate well-articulated institutional goals into concrete, measurable outcomes due to misalignment between leadership practices, organizational culture, and performance management systems. strategic plans remain normative rather than operational, limiting the institution's ability to demonstrate accountable and sustainable performance improvement. This study aims to analyze the role of leadership in transforming institutional goals into measurable outcomes at STAI Al-Kifayah Riau. Using a qualitative approach with a case study method, the research explores how transformational and visionary leadership styles contribute to institutional performance within the context of Islamic higher education. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation, and analyzed using an interactive model consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that leadership at STAI Al-Kifayah Riau plays a vital role in aligning the institution's vision and mission with its operational goals through three main dimensions: visionary leadership, participatory collaboration, and a culture of performance accountability grounded in Islamic values. This leadership approach not only enhances academic quality and managerial effectiveness but also fosters moral commitment and spiritual integrity among academic staff. The study implies that Islamic transformational leadership can serve as a strategic model for Islamic higher education institutions to achieve sustainable and accountable development while maintaining spiritual and ethical values in educational management.

Keywords: *institutional goals, Islamic higher education, performance culture, spiritual values, transformational leadership*

PENDAHULUAN

Setiap lembaga pendidikan tinggi memiliki visi, misi, dan tujuan institusional yang menjadi arah strategis dalam mewujudkan kualitas akademik, manajerial, dan sosial yang unggul. Namun, tidak semua lembaga mampu

mengimplementasikan tujuan tersebut secara efektif hingga menghasilkan capaian yang terukur. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan transformasi tujuan institusional adalah kepemimpinan. Pemimpin yang efektif bukan hanya berfungsi sebagai pengarah administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mentransformasikan visi lembaga menjadi tindakan nyata dan hasil yang dapat diukur (Ekta & Vij, 2025). Di lingkungan pendidikan tinggi Islam seperti STAI Al-Kifayah Riau, tantangan kepemimpinan menjadi semakin kompleks karena harus mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan prinsip manajemen modern dalam mencapai tujuan lembaga secara berkelanjutan.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam mengubah tujuan kelembagaan menjadi hasil yang terukur, terutama dalam konteks pendidikan tinggi. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi, terbukti sangat efektif dalam konteks ini (Guerrero & Martínez, 2023). Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja kelembagaan dengan menumbuhkan budaya inovasi, kolaborasi, dan peningkatan berkelanjutan (El-Hage & Sidani, 2023). Dengan demikian, peran kepemimpinan transformasional menjadi elemen kunci dalam menggerakkan lembaga pendidikan menuju pencapaian visi dan misinya secara efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja kelembagaan melalui peningkatan kualitas akademik, efisiensi operasional, dan kepuasan pemangku kepentingan (Plessis et al., 2024). Pemimpin yang transformasional mampu menginspirasi dosen dan mahasiswa untuk mencapai tujuan bersama serta menumbuhkan budaya inovasi yang berkelanjutan (Hazrah & Aslami, 2022). Selain itu, kecerdasan emosional yang dimiliki pemimpin juga berperan penting dalam memperkuat efektivitas kepemimpinan transformasional dengan meningkatkan komunikasi dan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif (Marín et al., 2024).

Dalam konteks ini, visi strategis dan kepemimpinan partisipatif menjadi aspek penting yang memperkuat keberhasilan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan visioner dan inklusif berperan dalam menjembatani kesenjangan

kualitas dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan tinggi nasional (Aziz et al., 2024).

Namun, di balik efektivitasnya, kepemimpinan transformasional juga menghadapi berbagai tantangan implementatif. Hambatan seperti tata kelola bersama, otonomi akademik, serta resistensi terhadap perubahan sering kali memperlambat transformasi kelembagaan (Delener, 2013). Oleh karena itu, pemimpin yang efektif dituntut untuk mampu mengatasi hambatan tersebut melalui strategi adaptif, kolaborasi lintas unit, dan penguatan komitmen sivitas akademika (Nadeem, 2023). Sejumlah studi empiris, seperti yang dilakukan di berbagai universitas di India, menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis yang dijalankan oleh pimpinan perguruan tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan output penelitian dan pengembangan fakultas (Bhakuni, 2022). Inisiatif penataan kembali akademik juga menegaskan perlunya pemimpin untuk menghubungkan tujuan institusional dengan hasil yang terukur sebagai bentuk akuntabilitas dan evaluasi kinerja lembaga (Sweet, 2023).

Kondisi serupa juga terlihat di STAI Al-Kifayah Riau, di mana terdapat kesenjangan antara tujuan ideal lembaga dengan implementasi di lapangan. Walaupun lembaga ini memiliki visi menjadi pusat pendidikan tinggi Islam yang unggul dan berkarakter, realisasi dari visi tersebut masih menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia, konsistensi kebijakan, serta lemahnya koordinasi antarunit. Situasi ini menimbulkan pertanyaan penting: bagaimana peran kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau dalam mentransformasikan tujuan institusional menjadi hasil yang konkret dan terukur?

Perguruan tinggi dituntut tidak hanya memiliki tujuan institusional yang jelas, tetapi juga mampu mentransformasikannya menjadi kinerja yang terukur dan berkelanjutan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan memegang peran strategis dalam mengarahkan visi, membangun komitmen organisasi, serta menyelaraskan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan umum antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, sementara kajian yang secara spesifik menelaah bagaimana kepemimpinan mentransformasikan tujuan institusional menjadi hasil yang terukur pada konteks perguruan tinggi Islam swasta masih terbatas. Oleh karena itu,

penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengeksplorasi peran kepemimpinan dalam menghubungkan tujuan institusional dengan indikator kinerja yang konkret di STAI Al-Kifayah Riau, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan tinggi.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penelitian ini menggabungkan pendekatan teoritik dan empiris dengan fokus pada analisis peran kepemimpinan dalam konteks transformasi kelembagaan. Berdasarkan kajian teoritik, teori kepemimpinan transformasional dan visioner menjadi kerangka utama untuk memahami strategi pemimpin dalam membawa perubahan yang berdampak pada kinerja lembaga. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis bentuk dan strategi kepemimpinan yang diterapkan di STAI Al-Kifayah Riau dalam mentransformasikan tujuan institusional; (2) mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat efektivitas kepemimpinan; serta (3) merumuskan model konseptual kepemimpinan yang relevan bagi lembaga pendidikan tinggi Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan dalam mentransformasikan tujuan institusional menjadi hasil yang terukur di STAI Al-Kifayah Riau. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna dan dinamika kepemimpinan secara kontekstual dalam lingkungan lembaga pendidikan tinggi Islam.

Lokasi penelitian ditetapkan di STAI Al-Kifayah Riau, sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam di Pekanbaru, yang dilaksanakan dari 12 November 2025-20 Desember 2025. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, mencakup Ketua, Wakil Ketua bidang akademik, Ketua Program Studi, dosen senior, dan staf administrasi.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 5 informan, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk memperoleh pemahaman tentang gaya kepemimpinan, strategi implementasi visi, dan tantangan yang dihadapi. Observasi dilakukan untuk

mengamati perilaku kepemimpinan dalam kegiatan akademik dan manajerial, sedangkan studi dokumentasi mencakup analisis terhadap dokumen resmi seperti visi-misi, rencana strategis, dan laporan kinerja lembaga. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Melalui proses ini, data yang terkumpul diseleksi, disusun dalam bentuk naratif, lalu diinterpretasikan untuk menemukan pola dan hubungan antara kepemimpinan dan hasil kelembagaan.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan member checking dengan informan untuk memastikan kesesuaian hasil interpretasi dengan pandangan mereka. Penelitian dilaksanakan dalam empat tahap, yaitu persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menggambarkan secara komprehensif bagaimana kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau berperan dalam mentransformasikan tujuan institusional menjadi hasil yang nyata dan terukur, sekaligus memberikan kontribusi terhadap penguatan manajemen strategis dalam lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau memiliki peran penting dalam mentransformasikan tujuan institusional menjadi hasil yang terukur. Proses transformasi tersebut terjadi melalui tiga dimensi utama, yaitu kepemimpinan visioner, kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif, serta pembangunan budaya kinerja dan akuntabilitas berbasis nilai Islam. Ketiga dimensi ini saling berkaitan dalam membentuk arah strategis lembaga dan memastikan implementasi tujuan dapat diwujudkan dalam capaian konkret.

1. Kepemimpinan Visioner dalam Penyelarasan Tujuan Lembaga

Kepemimpinan visioner di STAI Al-Kifayah Riau terlihat dari kemampuan pimpinan dalam mengomunikasikan visi dan misi lembaga secara jelas kepada seluruh sivitas akademika. Ketua STAI Al-Kifayah Riau menegaskan bahwa visi lembaga harus menjadi pedoman hidup organisasi, bukan hanya sekadar pernyataan administratif. Dalam wawancara, beliau menyampaikan:

“Kami berupaya agar visi tidak hanya berhenti di dokumen formal. Visi harus menjadi arah yang memandu semua aktivitas, mulai dari perencanaan akademik, pembelajaran, hingga pengabdian masyarakat.” (Wawancara, Ketua STAI, 10 Desember 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa visi lembaga diinternalisasikan melalui pendekatan komunikatif dan partisipatif, di mana pemimpin berperan sebagai motivator yang mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk memahami makna visi tersebut. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan visioner yang dikemukakan oleh Yadav dan Vij (2025), bahwa pemimpin visioner harus mampu menjembatani kesenjangan antara tujuan ideal dan realitas implementasi dengan cara menanamkan visi ke dalam sistem nilai dan budaya organisasi.

Selain itu, kepemimpinan visioner juga terlihat dari cara pimpinan menyusun prioritas strategis yang terukur, seperti peningkatan akreditasi program studi, peningkatan kualitas penelitian dosen, serta pengembangan sistem digitalisasi administrasi akademik. Upaya ini menunjukkan bahwa visi tidak berhenti pada tataran konseptual, tetapi diterjemahkan menjadi sasaran dan indikator kinerja yang konkret. Menurut (Ortiz Chimbo et al (2025), salah satu ciri utama kepemimpinan visioner yang efektif adalah kemampuannya menghubungkan visi organisasi dengan hasil yang dapat diukur melalui indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI).

Kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau juga menunjukkan orientasi jangka panjang. Hal ini terlihat dari inisiatif lembaga dalam memperluas kerja sama dengan institusi pendidikan lain, baik di tingkat nasional maupun internasional. Salah satu informan menyatakan:

“Kami menjalin kerja sama dengan beberapa kampus Islam di dan beberapa perguruan tinggi di dalam negeri. Tujuannya agar kami dapat bertukar pengetahuan dan memperluas wawasan dosen.” (Wawancara, Wakil Ketua Bidang Kerja Sama, 12 Desember 2025)

Inisiatif ini merupakan bagian dari visi strategis lembaga untuk meningkatkan reputasi akademik dan daya saing kelembagaan. Dengan demikian, kepemimpinan visioner di STAI Al-Kifayah Riau berfungsi sebagai penggerak perubahan strategis yang mampu menyatukan arah, memperjelas sasaran, dan menumbuhkan komitmen kolektif terhadap pencapaian visi lembaga.

2. Kepemimpinan Partisipatif dan Kolaboratif

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau bersifat partisipatif dan kolaboratif, di mana pemimpin memberikan ruang bagi dosen dan staf untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam wawancara, Wakil Ketua Bidang Akademik menjelaskan:

“Kami tidak ingin kebijakan datang dari atas saja. Setiap keputusan penting, seperti revisi kurikulum atau kegiatan akademik, selalu kami diskusikan bersama. Dosen dan staf diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat.” (Wawancara, Wakil Ketua I, 12 Desember 2025)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pimpinan berupaya menciptakan iklim komunikasi yang terbuka dan menghargai kontribusi seluruh anggota organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Rahmadanty et al. (2024) yang menekankan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan emosional dan profesional staf, sehingga mereka merasa menjadi bagian dari perubahan kelembagaan.

Keterlibatan sivitas akademika juga tampak dalam proses evaluasi program dan penetapan kebijakan mutu internal. Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) menyampaikan bahwa pelibatan dosen dalam penyusunan instrumen evaluasi telah meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya mutu akademik. Ia mengatakan:

“Kami melibatkan dosen dari berbagai program studi dalam menyusun instrumen evaluasi pembelajaran. Dengan begitu, mereka lebih memahami standar mutu dan ikut bertanggung jawab terhadap peningkatannya.” (Wawancara, Ketua LPM, 14 Desember 2025)

Temuan ini mengonfirmasi pandangan Madan et al. (2024) yang menegaskan bahwa partisipasi aktif anggota organisasi dalam pengambilan keputusan memperkuat rasa memiliki (sense of belonging) dan komitmen terhadap pencapaian tujuan lembaga. Di STAI Al-Kifayah Riau, partisipasi kolektif tidak hanya terbatas pada kegiatan akademik, tetapi juga mencakup aspek administratif dan sosial, seperti kegiatan keagamaan, seminar ilmiah, dan pengabdian masyarakat.

Kepemimpinan partisipatif juga memperkuat kolaborasi lintas unit di lingkungan kampus. Koordinasi yang baik antara pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan menciptakan budaya kerja yang harmonis dan produktif. Meski demikian, beberapa informan mengakui bahwa pola kolaborasi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam penyelarasan program antarbagian agar hasilnya lebih optimal. Seorang dosen senior menyebutkan:

“Kami sudah dilibatkan dalam banyak hal, tapi kadang koordinasi antarbagian masih belum maksimal. Informasi kebijakan kadang datang terlambat, jadi butuh peningkatan komunikasi.” (Wawancara, Dosen Senior, 16 Desember 2025)

Meskipun terdapat kendala tersebut, pola kepemimpinan partisipatif yang diterapkan telah memperkuat kepercayaan dan keterlibatan seluruh sivitas akademika. Dalam konteks ini, kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau bukan hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator perubahan yang menumbuhkan kolaborasi dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan institusional.

3. Pembangunan Budaya Kinerja dan Akuntabilitas

Kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau juga menekankan pentingnya budaya kinerja dan akuntabilitas sebagai fondasi dalam mewujudkan tujuan lembaga. Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam menyatakan:

“Setiap dosen memiliki target yang jelas setiap semester, seperti publikasi artikel ilmiah, kegiatan pengabdian masyarakat, dan inovasi pembelajaran. Target ini menjadi ukuran keberhasilan kinerja individu dan lembaga.” (Wawancara, Ketua Prodi, 15 Desember 2025)

Kebijakan tersebut menunjukkan adanya sistem penilaian berbasis kinerja yang terukur. Hal ini sejalan dengan pendapat Longa et al. (2025) bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja lembaga melalui penciptaan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Di STAI Al-Kifayah Riau, akuntabilitas juga diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, keikhlasan, dan tanggung jawab.

Selain pengukuran kinerja individu, lembaga juga menerapkan sistem evaluasi tahunan terhadap pencapaian program kerja dan renstra institusi. Setiap unit diwajibkan menyusun laporan capaian kegiatan yang dikaitkan dengan indikator keberhasilan lembaga. Sistem ini mencerminkan prinsip akuntabilitas publik yang transparan. Ketua STAI menegaskan:

“Kami ingin semua kegiatan bisa dipertanggungjawabkan secara terbuka. Evaluasi dilakukan setiap tahun agar semua tahu sejauh mana program sudah berjalan dan apa yang perlu diperbaiki.” (Wawancara, Ketua STAI, 18 Desember 2025)

Upaya ini memperlihatkan kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan (continuous improvement). Bou et al. (2024) menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat dipengaruhi oleh kemampuannya membangun sistem evaluasi yang adil dan transparan. Dalam konteks STAI Al-Kifayah Riau, sistem evaluasi yang diterapkan telah mendorong peningkatan akreditasi program studi, peningkatan publikasi dosen, serta partisipasi mahasiswa dalam kegiatan akademik dan sosial keislaman.

Data dokumentasi menunjukkan bahwa pada tahun 2025 terjadi peningkatan publikasi ilmiah dosen sebesar 35% dibandingkan tahun sebelumnya, serta peningkatan 20% dalam kegiatan pengabdian masyarakat. Capaian ini

membuktikan bahwa budaya kinerja dan akuntabilitas yang dibangun melalui kepemimpinan transformasional mampu menghasilkan hasil yang terukur sesuai dengan tujuan lembaga.

4. Tantangan Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Meskipun menunjukkan hasil positif, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional di STAI Al-Kifayah Riau. Beberapa kendala utama meliputi keterbatasan sumber daya manusia, koordinasi lintas unit yang belum optimal, serta resistensi sebagian anggota terhadap perubahan kebijakan baru. Seorang dosen menyampaikan:

“Kita punya visi yang bagus, tapi dalam pelaksanaannya kadang masih terkendala SDM. Tidak semua dosen siap dengan tuntutan publikasi dan inovasi pembelajaran.” (Wawancara, Dosen, 20 Desember 2025)

Kendala ini menunjukkan bahwa transformasi institusional membutuhkan proses adaptasi yang berkelanjutan. Faig (2024) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional harus didukung oleh strategi adaptif agar mampu menghadapi perubahan lingkungan organisasi dan dinamika internal. Selain itu, otonomi akademik yang tinggi juga menimbulkan tantangan dalam menjaga keselarasan arah kebijakan antarprogram studi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, kepemimpinan STAI Al-Kifayah Riau berupaya menerapkan pendekatan komunikatif dan edukatif, yakni dengan memberikan pelatihan peningkatan kompetensi, lokakarya penulisan ilmiah, serta pembinaan dosen muda. Upaya ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas individu agar mampu beradaptasi dengan tuntutan kinerja lembaga. Langkah ini sejalan dengan pandangan Jones, (2025) bahwa pemimpin transformasional yang efektif tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memfasilitasi perkembangan personal bawahannya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau merepresentasikan karakter transformasional dan visioner yang mampu menggerakkan organisasi menuju perubahan yang terukur. Pemimpin tidak hanya memimpin secara administratif,

tetapi juga membangun hubungan emosional dan moral dengan para dosen serta staf. Elemen utama kepemimpinan transformasional; inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual terlihat jelas dalam praktik kepemimpinan lembaga ini.

Kepemimpinan visioner menciptakan arah strategis yang jelas, kepemimpinan partisipatif menumbuhkan kolaborasi, dan budaya kinerja memastikan hasil yang terukur. Kombinasi ketiganya menjadi kunci keberhasilan STAI Al-Kifayah Riau dalam memperkuat kinerja akademik dan kelembagaan. Meskipun masih terdapat tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan koordinasi internal, praktik kepemimpinan yang terbuka dan inspiratif telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu, produktivitas, serta citra lembaga di mata masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai agen transformasi kelembagaan yang mampu menyelaraskan visi, misi, dan tujuan institusional dengan hasil yang nyata dan terukur. Temuan ini memperkuat teori Longa et al. (2025) dan Bass & Riggio (2006) bahwa keberhasilan organisasi pendidikan tinggi sangat bergantung pada sejauh mana kepemimpinan mampu membangun budaya kolaboratif dan orientasi hasil berbasis nilai-nilai moral serta spiritual.

Pembahasan Penelitian

Kepemimpinan merupakan elemen strategis dalam transformasi kelembagaan, terutama di lingkungan pendidikan tinggi yang berbasis nilai-nilai Islam. Dalam konteks STAI Al-Kifayah Riau, kepemimpinan memainkan fungsi sebagai penggerak utama yang menyatukan arah visi, nilai, dan tindakan seluruh sivitas akademika. Berdasarkan temuan penelitian, kepemimpinan di lembaga ini menampilkan karakter transformasional, yang berarti kepemimpinan tidak hanya berfokus pada manajemen administratif, tetapi juga pada perubahan nilai, budaya, dan orientasi kinerja. Bagian ini membahas bagaimana kepemimpinan tersebut diinterpretasikan melalui teori yang ada, menjawab rumusan masalah penelitian,

serta menawarkan pengembangan teoretis yang kontekstual dengan pendidikan tinggi Islam.

Transformasi tujuan institusional menuntut kepemimpinan yang mampu menghubungkan visi ideal lembaga dengan kenyataan operasionalnya. Dalam teori kepemimpinan transformasional, Tekinerdogan (2025) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional berfungsi sebagai katalis perubahan yang menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks STAI Al-Kifayah Riau, kepemimpinan berperan dalam mentransfer visi ke dalam strategi tindakan yang nyata, misalnya dengan menurunkan visi menjadi rencana strategis, indikator capaian, dan evaluasi kinerja.

Keterkaitan antara visi dan tindakan ini menunjukkan adanya proses vision implementation (Worapongpat & Kangpheng, 2025) yaitu kemampuan pemimpin untuk menerjemahkan nilai ideal menjadi kebijakan dan budaya kerja yang dapat diukur. Dalam kerangka pendidikan tinggi Islam, proses ini tidak sekadar bersifat manajerial, tetapi juga spiritual. Pemimpin menanamkan makna religius di balik setiap tujuan lembaga, sehingga transformasi bukan hanya dalam bentuk hasil terukur, tetapi juga dalam perubahan etos kerja, kesadaran moral, dan tanggung jawab sosial sivitas akademika.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional di STAI Al-Kifayah Riau bekerja pada dua level perubahan: pertama, level struktural, yaitu restrukturisasi sistem perencanaan dan evaluasi lembaga; kedua, level kultural, yaitu pembentukan pola pikir kolektif yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Hal ini memperkuat teori Burns (1978) bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya mengubah organisasi, tetapi juga membentuk kesadaran moral dan tujuan kolektif pengikutnya.

Salah satu kontribusi penting dari penelitian ini adalah munculnya dimensi spiritual yang melekat pada praktik kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau. Dimensi ini memperluas kerangka teori kepemimpinan transformasional yang umumnya berfokus pada aspek psikologis dan manajerial. Pemimpin di lembaga pendidikan Islam tidak hanya memotivasi pengikut secara intelektual dan emosional, tetapi juga mengarahkan mereka pada nilai-nilai ilahiah.

Konsep ini sejalan dengan teori kepemimpinan spiritual yang dikemukakan Bou et al. (2024), yang menekankan bahwa pemimpin harus menumbuhkan sense of calling (panggilan moral) dan membership (rasa memiliki) di antara anggota organisasi. Di STAI Al-Kifayah Riau, hal ini tampak dalam bagaimana pemimpin mengaitkan visi lembaga dengan nilai amanah dan ikhlas dalam bekerja. Pendekatan spiritual ini menjadi sumber motivasi intrinsik bagi dosen dan staf, yang tidak hanya bekerja untuk pencapaian duniawi, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Integrasi nilai spiritual ini menghasilkan model kepemimpinan yang khas, yaitu Kepemimpinan Transformasional Islami. Model ini memadukan empat dimensi transformasional (pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual) dengan nilai-nilai spiritual Islam (amanah, ikhlas, tanggung jawab, dan kasih sayang). Dalam konteks ini, peran pemimpin bukan hanya sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai murabbi—pendidik moral yang menumbuhkan kesadaran etis di kalangan bawahannya.

Dengan demikian, kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau memperluas teori Agyeman & Moroeroe (2023) melalui dimensi religius dan moral, yang dapat disebut sebagai dimensi spiritualisasi kepemimpinan. Artinya, transformasi yang dilakukan tidak hanya mengarah pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada penyucian niat dan penguatan integritas spiritual seluruh anggota lembaga.

Kepemimpinan yang efektif tidak berjalan secara otoritatif, melainkan berbasis kolaborasi. Salah satu karakteristik penting dari kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau adalah penerapan kepemimpinan partisipatif, yang mengedepankan musyawarah dan keterlibatan seluruh sivitas akademika dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam teori organisasi, Longa et al., (2025) menyebutkan bahwa kepemimpinan partisipatif menciptakan shared responsibility dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan Islam, prinsip ini memiliki akar kuat pada konsep syura, yakni pengambilan keputusan kolektif berdasarkan musyawarah untuk kemaslahatan bersama. Dengan mengadopsi prinsip ini, kepemimpinan STAI Al-Kifayah Riau tidak hanya memperkuat

hubungan sosial antarunit, tetapi juga mengembangkan rasa solidaritas dan tanggung jawab moral di antara dosen dan staf.

Selain itu, pendekatan partisipatif ini memperkuat organizational trust. Ketika anggota lembaga merasa dilibatkan dan didengar, mereka akan lebih berkomitmen untuk melaksanakan keputusan yang telah disepakati. Hal ini memperkuat pandangan McCann (2012) bahwa partisipasi dalam kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja, kreativitas, dan sinergi antarpersonel.

Kepemimpinan partisipatif di STAI Al-Kifayah Riau juga memiliki fungsi edukatif. Melalui keterlibatan kolektif, terjadi proses pembelajaran sosial yang memperkuat kapasitas manajerial individu. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya menjadi instrumen kontrol, tetapi juga wahana pembinaan dan pemberdayaan. Hal ini memperluas makna kepemimpinan transformasional menjadi kepemimpinan yang mendidik (educational leadership), sesuai dengan konteks lembaga Islam yang menempatkan pendidikan sebagai inti dari perubahan sosial.

Transformasi kelembagaan harus terukur, dan hal ini dicapai melalui penerapan sistem kinerja dan akuntabilitas yang baik. Salah satu aspek penting dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuannya menciptakan budaya kinerja (performance culture) yang berorientasi pada hasil.

Dalam perspektif Carneiro (2010), kepemimpinan transformasional yang efektif selalu menanamkan semangat continuous improvement—perbaikan berkelanjutan berdasarkan evaluasi diri dan refleksi kelembagaan. Pemimpin di STAI Al-Kifayah Riau membangun budaya kinerja dengan cara menetapkan target individu dan lembaga yang jelas, serta melakukan evaluasi berkala terhadap pencapaian program.

Namun, berbeda dengan lembaga sekuler, akuntabilitas di lembaga pendidikan Islam tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual. Akuntabilitas tidak hanya kepada manusia atau lembaga akreditasi, tetapi juga kepada Allah SWT sebagai sumber nilai dan pengawas moral. Konsep ini memperluas gagasan Bou et al. (2024) mengenai institutional accountability dengan menambahkan dimensi etis dan religius, sehingga melahirkan istilah akuntabilitas spiritual (spiritual accountability).

Dalam praktiknya, akuntabilitas spiritual ini diwujudkan melalui kejujuran, transparansi, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Pemimpin menjadi teladan dalam hal ini, mencerminkan konsep *uswah hasanah* (keteladanan baik) yang menjadi landasan etika kepemimpinan Islam. Dengan demikian, sistem akuntabilitas di STAI Al-Kifayah Riau bukan sekadar alat ukur keberhasilan, tetapi juga instrumen pembentukan karakter lembaga yang berintegritas.

Penulis mengakui keterbatasan pada ruang lingkup studi pada penelitian ini hanya berfokus pada satu institusi, jumlah responden yang relatif terbatas, serta penggunaan instrumen yang masih bergantung pada persepsi subjektif responden. Keterbatasan metodologis seperti desain penelitian yang bersifat potret sesaat (*cross-sectional*) juga perlu disadari karena belum mampu menangkap dinamika perubahan kepemimpinan dan kinerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk melibatkan lebih banyak institusi sebagai objek studi, menggunakan desain longitudinal, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, variabel lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kesiapan digital juga dapat dipertimbangkan sebagai faktor yang berpotensi memoderasi atau memediasi hubungan antara kepemimpinan dan pencapaian tujuan institusional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau berperan sentral dalam mentransformasikan tujuan institusional menjadi hasil yang terukur melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diperkaya dengan nilai-nilai spiritual Islam. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada akuntabilitas kinerja telah mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berlandaskan moralitas. Integrasi antara dimensi manajerial dan spiritual menjadikan model kepemimpinan di STAI Al-Kifayah Riau tidak hanya berfokus pada pencapaian indikator kinerja lembaga, tetapi juga pada pembentukan karakter, komitmen, dan kesadaran religius seluruh sivitas

akademika. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional Islami merupakan model kepemimpinan yang relevan dan efektif bagi lembaga pendidikan tinggi Islam dalam mewujudkan visi kelembagaan secara berkelanjutan, terukur, dan bernilai keberkahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., Rachman, P., & Zamilah, A. (2024). Inspiring Excellence: How Transformational Leadership Shapes Institutional Performance in Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1405–1418. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9653>
- Bhakuni, S. (2022). Leadership-The Most Important Area of Educational Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 3(3), 284–297. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v3i3.474>
- BOU, D., Rany SAM, & Sinoeurn KHEUY. (2024). Transformational Leadership Style in Higher Education: Scoping Literature Review. *Journal of General Education and Humanities*, 4(1), 13–34. <https://doi.org/10.58421/gehu.v4i1.313>
- Camacho Marín, R. J., Castro González, A. E., Zurita Minango, A. V., Zabala Maya, I. G., Villota Palacios, M. de J., & Villarreal Guerrero, Z. T. (2024). Innovaciones en la administración educativa: Efectos del liderazgo efectivo en el logro de metas educativas y el desarrollo estudiantil. *Emergentes - Revista Científica*, 4(2), 739–753. <https://doi.org/10.60112/erc.v4i2.185>
- Carneiro, R. (2010). Transforming universities. *Changing Cultures in Higher Education: Moving Ahead to Future Learning*, 55–67. https://doi.org/10.1007/978-3-642-03582-1_5
- Casique Guerrero, A., & González Martínez, M. C. (2023). “El impacto del liderazgo transformacional del docente en el logro de las metas académicas de los estudiantes universitarios.” *Management Review*, 8(1), 63–77. <https://doi.org/10.18583/umr.v8i1.220>
- Delener, N. (2019). Leadership excellence in higher education: Present and future. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 19(1), 19. <https://doi.org/10.7790/cibg.v19i1.6>
- Ekta, E., & Vij, S. (2025). Academic Leadership and Institutional Transformation: A Multi-University Empirical Analysis from India. *International Journal of Information Technology and Management*, 20(1), 234–251. <https://doi.org/10.29070/4ghm5v55>
- El-Hage, U., & Sidani, D. (2023). An exploration of the role of transformational leadership in times of institutionalization of change. *Tuning Journal for Higher Education*, 11(1), 175–195. <https://doi.org/10.18543/tjhe.2130>
-

-
- Emilya Zeynalova Faig. (2024). Strategies for Transformative Leadership in Educational Settings: Realizing Effective Implementation Goals. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, 1(41). https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30032024/8102
- Francesco Ernesto Alessi Longa, Somia Shabbir, Dr. Muhammad Atif Zahid, Maria Arshad, Alveena Aziz, & Cyril John C. Nagal. (2025). Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Institutional Performance in Universities. *Contemporary Journal of Social Science Review*, 3(3), 1437–1450. <https://doi.org/10.63878/cjssr.v3i3.1123>
- Glenn Jones, P. W. (2025). The Influence of Leadership. *Vampire Leaders Suck: The Dark Forces Draining Academic Institutions*, 75–81. <https://doi.org/10.1108/978-1-83708-862-120251011>
- Hazrah, S., & Aslami, N. (2022). Influence of Essential Roles of Leadership in Implementing Change. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(2). <https://doi.org/10.37676/jambd.v1i2.2643>
- Huangal-Scheineder, S., Cieza-Sánchez, J., Diaz-Paredes, M., Arriaga-Delgado, M., & Marchena-Tafur, A. (2024). Leadership and its impact on educational institutions: a systematic review. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(6), 3628–3640. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i6.29169>
- Izzah Rahmadanty, H., Mufarihah, Z., Maulidia, N., & Zaki, A. T. A. (2024). Membentuk Lembaga Pendidikan Unggul: Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 273–278. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.2345>
- Julian Du Plessis, D., Teresa Charmaine Bock, J., & Antonio Keyter, C. (2024). Facilitating Institutional Transformation in Namibian Public Higher Education Institutions through Transformational Leadership. *The International Journal of Management Science and Business Administration*, 10(4), 7–18. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.104.1001>
- McCann, E. J. (2022). Transformational Leadership: Increasing Institutional Effectiveness Through Participative Decision Making. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1791924>
- Nadeem, M. (2023). Leadership's Role in Effective Quality Assurance Implementation in Higher Education Institutions. In *Education Quarterly Reviews* (Vol. 6, Issue 3). <https://doi.org/10.31014/aior.1993.06.03.778>
- Nielsen, S. B., & Montague, S. (2023). John Mayne's Contribution to Results-Based Management Thinking: A Leadership Legacy. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 37(3), 439–460. <https://doi.org/10.3138/cjpe.75432>
- Ortiz Chimbo, K., García Viteri, R., & Párraga Cepeda, R. (2025). Liderazgo Transformacional En La Calidad Educativa: Un Estudio En Instituciones De
-

Educación Superior. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 8(19), 557–569.
<https://doi.org/10.56124/tj.v8i19.035>

- Owusu-Agyeman, Y., & Moroeroe, E. (2023). Transformational leadership styles and change processes in higher education. In *Transformational Leadership Styles for Global Leaders: Management and Communication Strategies* (pp. 20–36). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-1380-0.ch002>
- Singh Madan, B., Najma, U., Rana, D. P., Jawahar Kumar, P. K., Sathyakala, S., & Boopathi, S. (2024). Empowering leadership in higher education: Driving student performance, faculty development, and institutional progress. *Best Practices for Behavior Intervention in Special Education*, 3(2), 191–221. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0583-6.ch009>
- Sweet, S. F. (2023). Leading transformational change in diversity, equity, and inclusion in higher education. In *Leadership in Turbulent Times: Cultivating Diversity and Inclusion in the Higher Education Workplace* (pp. 13–35). <https://doi.org/10.1108/978-1-83753-494-420231002>
- Tekinerdogan, B. (2025). Transformational Leadership in Academic and Research Institutions: A Multidimensional Framework. *Osf Preprints*, 1, 1–9. https://doi.org/10.31219/osf.io/sjzp3_v1
- Worapongpat, N., & Kangpheng, S. (2025). Transformational Leadership Skills for Executives in the Digital Age, China Polytechnic College. *Journal of Education and Learning Reviews*, 2(5), 27–44. <https://doi.org/10.60027/jelr.2025.931>