

Kepemimpinan Transformasional Lembaga Pendidikan Islam; Tantangan dan Kekuatan di Era Artificial Intelligence

Ayi M. Sirojudin¹
Aditya Permana Sidik²
Baiduri Wulandari³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung

*E-mail: kelasasj@gmail.com, adityapermanasidik25@gmail.com,
baidurinasywa2020@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang pesat, khususnya dalam bidang Artificial Intelligence (AI), berdampak cukup besar terhadap berbagai sektor, terutama dunia pendidikan. Untuk itu, maka visi transformasional kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam menjadi sangat menarik untuk dikaji dan diteliti. Artikel ini bertujuan untuk menggali tantangan dan kekuatan yang dihadapi oleh para pemimpin lembaga pendidikan Islam, terutama dalam mengintegrasikan teknologi AI ke dalam proses pembelajaran. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini melibatkan beberapa orang responden terdiri dari unsur pimpinan, guru dan siswa SMP Al-Azhar Syifa Budi Prahyanan Bandung Barat. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, *Focus Group Discussions* (FGD), kuesioner, dan observasi langsung. Hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis tematik, di mana tema-tema kunci seperti tantangan dan kekuatan pemimpin diidentifikasi dari data. Selain itu, penelitian ini menerapkan triangulasi data untuk memperkuat validitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang perkembangan teknologi saat ini, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya. Namun, di balik tantangan tersebut, terdapat kekuatan yang dapat dijadikan landasan oleh para pemimpin lembaga, termasuk kemampuan beradaptasi serta visi kepemimpinan yang transformatif, sehingga memungkinkan pemanfaatan AI sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi berbagai tantangan di era AI, serta menekankan pentingnya transformasi kepemimpinan yang inovatif dan responsif terhadap setiap perubahan yang terjadi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lembaga Pendidikan Islam, Tantangan, Kekuatan, Artificial Intelligence.

ABSTRACT

The rapid development of technology, especially in the field of Artificial Intelligence (AI), has a considerable impact on various sectors, especially the world of education. For this reason, the transformational vision of leadership in Islamic educational institutions is very interesting to study and research. This article aims to explore the challenges and strengths faced by leaders of Islamic educational institutions, especially in integrating AI technology into the learning process. Through a qualitative approach, this research involved several respondents consisting of leaders, teachers and students of Al-Azhar Syifa Budi Prahyanan Junior High School in West Bandung. Data were collected through in-depth interviews, Focus Group Discussions (FGD), questionnaires, and direct observation. The results of the study were analyzed using thematic analysis, where key themes such as challenges and strengths of leaders were identified from the data. In addition, this study applied data triangulation to strengthen the validity of the findings. The results showed that the main challenges were a lack of knowledge and understanding of current technological developments, resistance to change, and limited resources. However, behind these challenges, there are strengths that institutional leaders can build on, including adaptability and a transformative leadership vision, making it possible to utilize AI as a tool to improve the quality of education management. The findings are expected to provide insights for leaders of Islamic education institutions in facing various challenges in the AI era, as well as emphasizing the importance of innovative leadership transformation and responsiveness to any changes that occur.

Keywords: Transformational Leadership, Islamic Education Institutions, Challenges, Strengths, Artificial Intelligence

1. PENDAHULUAN

Diskursus tentang pemimpin dan kepemimpinan, akan selalu menarik untuk dijadikan bahan kajian terutama dikalangan para akademisi yang konsentrasinya dibidang manajemen. Pemahaman terhadap teori-teori kepemimpinan yang terlahir dari pemikiran para ahli, menjadi landasan dasar untuk menganalisa gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Pemimpin dan kepemimpinan sendiri, memiliki makna yang berbeda. Hersey dan Blanchard sebagaimana dikutip oleh Sintani (2022) mengatakan, Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan, sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah gaya atau karakteristik yang muncul dalam diri seseorang dalam upayanya mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuannya. Dalam konteks ini, maka kepemimpinan secara umum tidaklah didasarkan pada jabatan atau posisi tertentu, tetapi lebih pada sifat atau power yang dimiliki seseorang dalam menjalankan sebuah misi atau program yang telah ditentukan (Sintani et al., 2022).

Pengertian di atas, jika dikaitkan dengan Lembaga Pendidikan Islam, berarti kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan lembaga dalam mengelola, mempengaruhi serta menggerakkan para guru, siswa serta semua *stakeholder* pendidikan untuk mencapai tujuan utamanya yaitu pengembangan nilai-nilai keislaman, dan tujuan pendidikan umum yang ditetapkan secara nasional. Kemampuan mengelola inilah yang disebut istilah *headmaster leadership* atau kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan Kepala sekolah memegang peran penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Ia layaknya seorang nakhoda yang memiliki posisi kunci di kapal, yang memastikan semua kegiatan, jadwal, dan semua komponen berjalan dengan baik, di bawah pengawasan, arahan, serta kontrol yang bertanggungjawab. Posisinya diibaratkan sebagai tukang kebun yang menyirami tanaman dengan penuh rasa simpati dan cinta. Dengan gaya kepemimpinannya yang karismatik, kepala sekolah harus mampu menjadi arsitek bagi para guru dan juga siswa, seorang pemimpin masyarakat dalam tugas besar membangun bangsa (Shindhu, 2012).

Sementara itu, para pemimpin Lembaga Pendidikan Islam saat ini, terlebih para pemimpin Lembaga Pendidikan Islam di tingkat menengah, dihadapkan pada situasi yang sangat kompleks dan penuh tantangan. Kemajuan teknologi dan informasi yang begitu cepat dan pesat, terutama dengan maraknya penggunaan Artificial Intelligence / AI, memiliki dampak yang cukup serius terhadap perubahan budaya organisasi di lembaga Pendidikan Islam. Secara faktual, AI ini telah membuka peluang bagi para pemimpin lembaga untuk merekonstruksi dan merefleksikan kembali gaya kepemimpinan mereka, serta meninjau ulang berbagai kebijakan cara belajar dan mengajar, yang mungkin saja sebelumnya tidak terpikirkan. Tapi pada tataran praktis, untuk mengadaptasi dan mengadopsi teknologi ini, yakni ketika AI ini akan diintegrasikan ke dalam sistem pendidikan yang menjunjung tinggi nilai-nilai dan prinsip-prinsip tertentu, seperti pendidikan Islam, masih dianggap sebagai sebuah *problem etika*. Hal ini dikarenakan Pendidikan Islam, secara historis memiliki dasar sejarah yang sangat panjang dalam upaya membentuk karakter dan intelektualitas masyarakat muslim. Tujuan utama dari Lembaga Pendidikan Islam ini, tidak hanya terfokus pada pengembangan kemampuan kognitif peserta didik saja, tetapi tentang bagaimana menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran Rosululloh SAW (Prasetyo, 2024).

Untuk menjawab tantangan tersebut, hadir wacana tentang penerapan konsep kepemimpinan transformasional dan sudah menjadi bahasan yang cukup intensif dikalangan para akademisi yang peduli terhadap eksistensi Lembaga Pendidikan Islam ditengah-tengah era artificial intelligence.

Menurut R. L. Hughes et.al (2006) dalam bukunya yang berjudul *Leadership: Enhancing The Lesson Of Experience*, Diskursus kepemimpinan transformasional ini, sebenarnya berawal dari studi kepemimpinan karismatik yang diteliti oleh Weber. Menurutnya, otoritas seorang pemimpin karismatik tergantung pada kualitas istimewa yang dimiliki mereka, sehingga membuatnya unggul dari pada yang lain. Pemimpin seperti ini selalu muncul di tengah-tengah krisis kepemimpinan dan sosial, sehingga banyak mempengaruhi orang lain untuk mengikutinya, contoh pemimpin seperti ini diantaranya adalah Mahatma Gandhi, Martin Luther King, dan juga Hitler (Roni Harsoyo, 2022).

Teori Kepemimpinan transformasional mulai dikembangkan oleh Burns (1978), yang kemudian disempurnakan dan dipopulerkan lagi oleh Bass (1985) dalam bukunya *Leadership Theory*. Di buku tersebut, Bass mengatakan pemimpin adalah “one who motivates us to do more than we originally expected to do”, yaitu “orang yang memotivasi kita, untuk melakukan sesuatu lebih dari yang kita harapkan”. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi pengikut, untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan mengubah organisasi menjadi lebih baik. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemimpin dengan gaya transformasional diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan diri bagi seluruh anggota lembaga, inilah yang menjadi asumsi dasar dari kepemimpinan transformasional (Given, 2002).

Terdapat empat dimensi utama yang menjadi ciri dari kepemimpinan transformasional yang disepakati para ahli manajemen: *Pertama, Idealized Influence* (Pengaruh ideal, visi karismatik, dan perilaku inspiratif yang bisa diikuti). *Kedua, Inspirational Motivation* (kemampuan dalam memotivasi orang lain untuk berkomitmen dan melaksanakan visi). *Ketiga, Intellectual Stimulation* (mendorong pengembangan intelektual, tidak resisten terhadap inovasi dan kreatifitas). *Keempat, Individualized Consideration* (mempertimbangan kekuatan dan keunikan individu, serta responsif terhadap pembinaan dan kebutuhan pengikut). Sementara Leithwod mengembangkannya menjadi 6 dimensi, yaitu; Membangun visi dan tujuan, memberikan stimulasi intelektual, Menawarkan dukungan individual, melambangkan praktik dan nilai profesional, menunjukkan ekspektasi kinerja yang tinggi, mengembangkan struktur untuk tumbuhnya partisipasi dalam pengambilan keputusan (Fadilah & Hamami, 2021)

Penganut madzhab kepemimpinan transformasional ini berdalil, bahwa pemimpin harus mampu menginspirasi para bawahan untuk pencapaian lebih tinggi, dengan berkonsentrasi pada nilai-nilai bawahan, dan membantu pengikut menyelaraskan nilai-nilai yang mereka miliki dengan nilai-nilai organisasi. Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu interaksi komunikatif di mana pemimpin dan bawahannya saling memotivasi diri untuk pencapaian hasil ke tingkat yang lebih maksimal dan menghasilkan satu tata nilai antara pemimpin dan bawahannya (Dr. Shaikhah J. Alainati et al., 2023).

Pada tataran konseptual, gaya kepemimpinan transformasional ini selalu disandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional, yaitu; Kepemimpinan yang memandu atau memotivasi bawahannya, dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Sintani et al., 2022).

Perbedaan dari kedua konsep kepemimpinan ini diantaranya terletak pada sikap seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja para bawahannya. Pemimpin transformasional lebih fokus pada upaya untuk menumbuhkan kinerja organisasi dengan cara memotivasi, menginspirasi seluruh bawahannya, sehingga tumbuh kesadaran penuh (*mindfulness*) dalam dirinya, untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara kepemimpinan transaksional berprinsip bahwa untuk meningkatkan kinerja para bawahannya, seorang pemimpin perlu memperjelas, mempertegas dan menetapkan peran dan tugas, agar tujuan bisa tercapai sesuai yang diinginkan. Kepemimpinan transaksional menerapkan sistem *reward* and *punishment* untuk membuat bawahannya patuh dan semangat dalam bekerja, sedangkan kepemimpinan transformasional mengutamakan keakraban, dan kolaborasi antar bawahan. Kepemimpinan transformasional menekankan pada koordinasi, komunikasi, serta kerja sama tingkat tinggi, sementara kepemimpinan transaksional didasarkan pada proses dan kontrol, sehingga memerlukan struktur manajemen yang ketat (Bernhard Tawal, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, 2017).

Kekuatan kepemimpinan transformasional sebenarnya, terletak pada kemampuan untuk membangun visi yang kuat, jelas dan terukur, serta kemampuan untuk memotivasi individu agar berkontribusi penuh terhadap pencapaian visi. Di tengah tantangan yang dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan penyesuaian teknologi dengan nilai-nilai Islam, pemimpin Lembaga Pendidikan Islam yang dibutuhkan hari ini adalah yang mampu mengembangkan strategi inklusif serta adaptif terhadap segala bentuk perubahan yang ada. Dengan mengintegrasikan teknologi AI ke dalam kurikulum dan proses pembelajaran, Lembaga Pendidikan Islam dapat memperkuat relevansi dan kontinuitas pendidikan Islam di tengah-tengah persaingan dunia global (Naila Hayati, 2024).

Kepemimpinan transformasional dapat mendorong profesionalisme staf pengajar dan guru dengan memberikan otonomi tak terbatas dalam melakukan pengembangan diri. Guru bisa terlibat aktif serta responsif terhadap isu-isu sekolah, karena para pimpinan lembaga memberikan ruang pemberdayaan bagi mereka dalam menghadapi dan mengatasi rintangan yang ada. Dengan pemberdayaan ini, Kolaborasi dan kerjasama dalam pemecahan masalah akan terjalin dengan baik, solusi dari rintangan yang dihadapi dapat terselesaikan secara kolektif dan bertanggung jawab, tanpa perlu pengawasan ketat dari pimpinan lembaga (Dr. Shaikhah J. Alainati et al., 2023).

Dalam penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengeksplorasi tantangan dan kekuatan kepemimpinan transformasional Lembaga Pendidikan Islam di era artificial intelligence, dengan lokasi penelitian di Sekolah Menengah Pertama Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan Bandung Barat Jawa Barat. Sekolah ini dipilih karena memiliki visi yang transformatif, dan inklusif dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai ke-Islam-an, dan selalu adaptif terhadap segala bentuk perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Untuk memandu penelitian ini, dan memberikan analisis yang mendalam berkaitan dengan tema yang diteliti, dirumuskan beberapa panduan penelitian. Pertama, penelitian ini akan mengeksplor apakah dalam mengimplementasikan visinya pimpinan lembaga ini sudah mencerminkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Kedua, dalam aspek apa sajakah lembaga ini menggunakan artificial intelligence, dan ketiga, apa yang menjadi tantangan dan kekuatan yang dimiliki lembaga dalam mengimplementasikan artificial intelligence.

2. METODE PENELITIAN

Copyright © 2024 The Authors. Published by Gunung Djati Conference Series This is an open access article distributed under the CC BY 4.0 license - <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, sementara peneliti dijadikan sebagai instrumen kunci (Sugiono, 2015). Menurut Craswell (2019), Penelitian kualitatif adalah sarana untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau manusia.

Pengertian di atas, menjadi dasar peneliti untuk menggunakan metode ini, karena penelitian ini berusaha menggali makna dari pendapat individu dan kelompok, yaitu Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan Bandung, beserta guru dan siswa sebagai respondens, mengenai permasalahan kepemimpinan transformasional tantangan dan kekuatan di era teknologi *Artificial Intelligence*. Sementara proses penelitiannya, dimulai dengan menentukan masalah yang akan teliti, kemudian merumuskan pertanyaan-pertanyaan untuk mengetahui jawaban dari permasalahan yang tersebut. Selanjutnya jawaban dikumpulkan untuk dilakukan analisa (Creswell, 2016).

Adapun Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan beberapa teknik diantaranya: 1) Wawancara; yaitu metode pengumpulan data dimana satu orang menanyakan pertanyaan ke orang lain baik berhadapan langsung *face to face*, berhadapan lewat layar, atau berbicara lewat telepon. 2) FGD (*Focus Group Discussion*) yaitu; salah satu teknik untuk mengumpulkan data kualitatif, dimana sekelompok orang berdiskusi dengan pengarahannya dari seorang moderator atau fasilitator mengenai suatu topik hal. 3) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi perangkat pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden yang telah dipilih, hal ini dilakukan untuk memperkuat data hasil wawancara dan diskusi. 4) Observasi, yaitu; teknik pengumpulan data dengan cara peneliti terjun langsung kelokasi penelitian untuk melakukan pengamatan, sebagai upaya membandingkan antara jawaban pertanyaan dengan kenyataan di lapangan. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan validasi dengan teknik triangulasi yaitu; teknik validasi data dengan menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada, menurut Sugiyono, dengan menggunakan teknik ini, sebenarnya peneliti mencoba untuk menguji kredibilitas data (Rokhmah Iken Nafikadini Erdi Istiaji, 2014).

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, selanjutnya dilakukan analisa. Menurut Fatchan (2011) analisis ini adalah upaya untuk memahami bahwa suatu kondisi sebenarnya harus digambarkan secara utuh-menyeluruh dan berlaku pada konteks tertentu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data tematik, yaitu salah satu teknik analisa data kualitatif, yang melibatkan pembacaan melalui sekumpulan data, dan mencari pola makna data untuk menemukan tema. Ini merupakan proses reflektif aktif di mana pengalaman subjektif peneliti menjadi pusat pemahaman data (Moira Maguire & Brid Delahunt Dundalk, 2017)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam SMP Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan tercermin dengan melibatkan seluruh guru dalam merumuskan visi dan misi lembaga. Hal ini terungkap ketika melakukan wawancara dengan Bapak Nanang Iskandar Sulaiman, selaku *top leader* di Lembaga Pendidikan ini. Visi yang menjadi landasan seluruh kebijakan di lembaga ini di susun dalam sebuah kalimat "*Increasing Learners' Potential and Equipping Them with Knowledge and Skill*" yang jika diterjemahkan kurang lebih "Meningkatkan Potensi Peserta Didik dan Membekali Mereka dengan Pengetahuan dan Keterampilan".

Untuk mempertegas penelitian tentang kepemimpinan transformasional di lembaga ini, dilakukan survey sekaligus penyebaran kuesioner, kepada beberapa responden guru tentang *bagaimana mereka menilai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan visi dan misinya di era teknologi artificial intelligence*. Rata-rata responden menjawab bahwa Pimpinan Lembaga telah mengarahkan visi dan misinya dengan sangat baik dan jelas, mereka menganggap kalimat visi tersebut memiliki makna yang sangat mendalam serta telah memenuhi harapan mereka sebagai guru. Para respondenpun mengatakan kepusannya terhadap kepemimpinan kepala sekolah karena mampu mengarahkan visi dan misinya dengan serius, terarah, sistematis dan berkelanjutan, artinya bahwa visi dan misi yang telah ditetapkan masih sangat relevan untuk dilaksanakan saat ini yaitu di era Artificial Intelligence.

Dari hasil penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tersebut diatas, terungkap bahwa Kepala sekolah selalu proaktif dalam memantau dan mengevaluasi pencapaian visi dan misi sekolah. Responden menjelaskan bahwa, setiap awal tahun ajaran, sekolah ini selalu menyelenggarakan konferensi orang tua dan guru. Agenda utamanya adalah menjelaskan program, kebijakan, visi, dan misi sekolah, di samping membahas masalah pengasuhan anak. Pendekatan komprehensif ini untuk memastikan bahwa tidak hanya guru, tetapi juga orang tua, memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan sekolah, semua program dan kebijakan dirancang dan diimplementasikan secara strategis untuk mendukung realisasi tujuan-tujuan tersebut (Responden 10).

Responden 10 juga menjelaskan, bahwa kepala sekolah menunjukkan karakter kepemimpinan yang kuat dengan efektif membimbing dan memotivasi guru, siswa, orang tua, dan seluruh civitas akademika untuk secara konsisten berkontribusi dalam mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah mempertahankan pendekatan dengan berpikiran terbuka, menerima masukan dan merangkul perubahan yang diperlukan untuk memastikan visi dan misi tetap selaras dengan perkembangan saat ini dan kebutuhan siswa. Melalui upaya-upaya ini, kepala sekolah, dalam peran kepemimpinannya, secara efektif mendukung para guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Untuk menggali informasi berkaitan dengan penggunaan Artificial Intelligence (AI) di lembaga ini diajukan pertanyaan *sejauh mana visi sekolah telah memperhitungkan integritas teknologi AI dalam pembelajaran*. Semua responden mengatakan bahwa lembaga ini tidak tergantung pada (AI). AI hanya digunakan untuk bidang-bidang tertentu saja, dan masih terbatas penggunaannya hanya oleh guru. Salah satu responden menjelaskan, AI hanya digunakan sebagai referensi tambahan dalam efektivitas pengolahan ide kreatif pengembangan pembelajaran, mencari referensi pembelajaran, sumber informasi dan bigdata. Dan tidak ada responden yang menjelaskan integrasi AI kedalam kurikulum. Bahkan ada satu responden yang berpendapat lebih baik menggunakan dan mengembangkan SDM yang ada. 90% responden mengatakan bahwa visi pemimpin sekolah ini sudah mempertimbangkan penggunaan AI untuk pembelajaran, dan menjelaskan bahwa yang utama tetap pembentukan karakter yang berakhlak dan bertakwa, sehingga penggunaan AI diatur agar tetap sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

Seorang responden memberikan jawaban terhadap pertanyaan di atas sangatlah rinci, menurutnya sekolah dengan visinya, telah memberikan ruang untuk mengintegrasikan teknologi AI ke dalam program pendidikannya. Salah satu indikatornya adalah, diadakannya lokakarya berkaitan dengan pengembangan keterampilan guru dalam memanfaatkan AI yang efektif di kelas. Berdasarkan hasil observasi, lembaga ini sedang melakukan revisi menyeluruh terhadap kurikulum untuk menggabungkan konsep AI dan keterampilan literasi digital dengan baik. Kegiatan ini, bertujuan untuk memastikan

bahwa para siswa tidak hanya terbiasa dengan teknologi AI, tetapi juga mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah yang diperlukan untuk menavigasi lanskap teknologi yang berkembang pesat. Menurut salah satu responden, Dengan membina lingkungan yang merangkul AI dan inovasi digital, sekolah berkomitmen untuk mempersiapkan para siswanya menghadapi tantangan dan peluang di masa depan, membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berkembang di dunia yang semakin digerakkan oleh teknologi tanpa menghilangkan nilai-nilai ke-Islaman- yang menjadi fondasi utamanya.

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tantangan kepemimpinan transformasional di Lembaga Pendidikan Islam SMP Al-Azhar Syifa Budi Parhyangan, di Era Artificial Intelligence. Untuk mengetahui permasalahan tersebut diajukan pertanyaan Apa tantangan utama yang anda hadapi dalam mengimplementasikan teknologi AI di sekolah atau dalam pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan diperkuat dengan melakukan diskusi, berdasarkan hasil analisa terhadap jawaban yang diberikan oleh responden dapat di simpulkan bawah tantangan utama kepemimpinan transformasional di sekolah ini adalah; 1) Resisten terhadap perkembangan teknologi AI, dengan dianggap tidak sesuai dengan ekspektasi atau akan mengakibatkan anak selalu mencari hal-hal yang praktis, selain itu juga takut terjadi pergeseran nilai yang tumbuh dalam diri anak seperti hilangnya nilai kejujuran, 2) Keterbatasan Sumberdaya, hal ini terungkap dari Jawaban responden yang mengatakan bahwa terdapat kesenjangan yang signifikan dalam pemahaman dan keterampilan guru terhadap AI, serta kesenjangan kemampuan penggunaan teknologi digita siswa yang belum merata.

Sementara, untuk kekuatan yang dimiliki lembaga berkaitan dengan kepemimpinan transformasional di era AI ini diperoleh fakta, sesuai hasil survey lapangan dan juga diskusi dengan para guru, serta wawancara dengan pimpinan lembaga, bahwa lembaga ini memiliki fasilitas teknologi yang mumpuni dan dukung eksternal yaitu perhatian dan dukungan orang tua murid cukup tinggi. Komitmen guru terhadap prinsip pembelajar seumur hidup, sebagai bentuk komitmen terhadap pengembangan diri dan inovasi menjadi kekuatan besar dalam mentransformasi lembaga pendidikan di era Ai ini, sehingga dengan prinsip ini guru selalu beradaptasi dengan segala bentuk perubahan zaman, termasuk perubahan dan kemajuan dibidang tekonologi, bahkan lembaga ini selalu memberikan akses kepada para guru untuk melakukan pelatihan penerapan AI di lingkungan pendidikan. Kekuatan lain yang dimiliki oleh SMP Al-Azhar Syifa Budi Luhur Parahyangan, berdasarkan pada analisa jawaban responden adalah karismatik kepemimpinan kepala sekolah yang selalu menjunjung tinggi prinsip kolaboratif, berpikiran maju, terbuka terhadap perubahan didukung dengan kapasitas yang mumpuni, sehingga mampu membuat perencanaan, menginspirasi, dan memotivasi para guru untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi saat ini.

4. SIMPULAN

Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan Lembaga Pendidikan Islam (kepala sekolah) SMP Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan Bandung, jika mengacu kepada 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang di kemukakan oleh Bass, telah sesuai dengan karakteristik pemimpin dengan gaya transformasional. Kepemimpinan karismatik yang disusun melalui visi yang simple tetapi penuh makna, serta prilaku inspiratifnya mampu diikuti oleh seluruh guru, siswa, bahkan masyarakat (orangtua). Memotivasi para bawahan untuk selalu komitmen dan penuh kesadaran untuk secara bersama-sama mewujudkan visi tersebut. Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan pun banyak memberi ruang kepada para guru dan siswa untuk melakukan pengembangan diri, berpikiran terbuka dan selalu responsif serta adaptif terhadap perkembangan yang terjadi. Selain itu, ketika

mendelegasikan tugas, Kepala Sekolah selalu mempertimbangkan kekuatan setiap individu serta selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh mereka.

Mengenai tantangan yang dihadapi kepemimpinan transformasional di lembaga ini adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang perkembangan teknologi saat ini, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya. Di balik tantangan tersebut, terdapat kekuatan yang dapat dijadikan landasan oleh kepala SMP Al-Azhar Syifa Budi Parahyangan dalam mengimplemenasikan kepemimpinan teransformasional, yaitu kemampuan para bawahan untuk beradaptasi terhadap perubahan secara cepat, visi kepemimpinan yang transformatif, dan motivasi guru untuk belajar dengan prinsip belajar sepanjang hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, H. N. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Creswell, J. W. (2016). *30 Essential Skills For the Qualitative Researcher*. SAGE Publications.
- Dr. Shaikhah J. Alainati, Dr. Nouf S. Almonawer, & Dr. Faisal A. Al-Hammad. (2023). Transformational Leadership in Education: Review of Literature. *The International Journal of Business & Management*, April. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i2/bm2302-016>
- Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186–4197. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>
- Given, R. J. (2002). *Transformational Leadership : The Impact on Organizational and Personal Outcomes*. 1(July), 186–197.
- Moira Maguire & Brid Delahunt Dundalk. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 8(3), 3352. <https://doi.org/10.1109/TIA.2014.2306979>
- Naila Hayati, E. U. (2024). Digital Transformation in Islamic Education: Integrating AI and Machine Learning for Personalized Learning in Madrasah. *Journal of Scientech Research and Development*, 6(2), 95–110.
- Prasetyo, D. D. (2024). *Islam in World Perspectives Revolutionizing Islamic education : Integrating artificial intelligence into Islamic education*. 4(2), 373–383.
- Rokhmah Iken Nafikadini Erdi Istiaji, D. (2014). *Penelitian Kualitatif* (Issue 127). UPT Penerbitan UNEJ.
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Shindhu, I. S. (2012). Educational Administration and Management. In Pearson. Pearson. <https://doi.org/10.5040/9798400644023.ch-011>
- Sintani, L., Fachrurazi, M. H., Ag, S., & Amar Jusman, I. (2022). *Dasar Kepemimpinan Buku Refrensi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabate.