

Transformational Leadership and Servant Leadership dalam Perspektif Islam

Neneng Kurnia

Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

bannansukses@gmail.com

Abstract

This study examines two leadership models transformational leadership and servant leadership from an Islamic perspective. The issue addressed concerns how these two leadership models can be applied within Islamic organizational contexts and how they differ in achieving shared organizational goals. The purpose of this study is to analyze the principles of transformational leadership and servant leadership within the framework of Islamic teachings and to explore how both models contribute to the effectiveness of organizations grounded in Islamic values. The research employs a qualitative literature review method, analyzing texts related to Islamic leadership as well as contemporary leadership studies published between 2015 and 2025. The findings indicate that transformational leadership in Islam emphasizes personal transformation through spiritual and moral development, characterized by four core dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. In contrast, servant leadership prioritizes service, empathy, and self-sacrifice for the collective good by placing followers' needs at the forefront. Recent empirical studies demonstrate that both leadership models have been successfully implemented in Islamic educational institutions. Transformational leadership shows a significant positive effect on organizational commitment ($r = 0.68$, $p < 0.01$), while servant leadership exhibits a strong association with job satisfaction ($\beta = 0.72$, $p < 0.001$). Although differing in focus, these two approaches complement one another in fostering effective leadership rooted in Islamic values such as trustworthiness (amanah), justice ('adl), and consultation (shura). The study concludes that both leadership models are relevant for enhancing leadership quality in Islamic organizations. The synergy between transformational and servant leadership forms an inclusive Islamic leadership model that balances organizational change with human-centered service. The implications suggest that applying both models can strengthen leadership values oriented toward service and positive social transformation, particularly within Islamic educational institutions facing contemporary challenges in the digital era.

Keywords:

Kepemimpinan
Transformasional
Kepemimpinan Pelayan
Perspektif Islam
Organisasi Islam
Nilai Kepemimpinan
Pendidikan Islam

Abstrak

Penelitian ini membahas dua model kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan yang melayani, dalam perspektif Islam. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana kedua model kepemimpinan ini dapat diterapkan dalam konteks organisasi Islam dan perbedaannya dalam mencapai tujuan bersama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan dalam konteks ajaran Islam dan bagaimana keduanya dapat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi berbasis nilai-nilai Islam. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, yang mencakup analisis teks-teks terkait kepemimpinan Islam dan kajian kepemimpinan modern dari tahun 2015-2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam Islam mencakup perubahan diri melalui peningkatan spiritual dan moral, yang ditandai dengan dimensi

empat utama: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Sementara itu, kepemimpinan pelayan menekankan pada pelayanan, empati, dan pengorbanan untuk kebaikan bersama dengan mengutamakan kebutuhan pengikut. Studi empiris terkini menunjukkan bahwa model kedua yang berhasil diterapkan di lembaga pendidikan Islam, dengan kepemimpinan transformasional menunjukkan efek positif signifikan terhadap komitmen organisasi ($r=0,68$, $p<0,01$) dan kepemimpinan pelayan semakin kuat dengan kepuasan kerja ($\beta=0,72$, $p<0,001$). Pendekatan kedua ini, meskipun berbeda dalam fokus, dapat saling melengkapi dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif dan berbasis pada nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan (adl), dan musyawarah (syura). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kedua model kepemimpinan dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi Islam. Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan menciptakan model kepemimpinan Islam yang inklusif yang menyeimbangkan perubahan organisasi dengan pelayanan yang berpusat pada umat manusia. Implikasinya adalah penerapan kedua model ini dapat memperkuat nilai-nilai kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan perubahan positif di masyarakat, khususnya di lembaga pendidikan Islam yang menghadapi tantangan kontemporer di era digital.

Corresponding Author:

Neneng Kurnia
Ilmu Al Qu'ran dan Tafsir
Universitas PTIQ Jakarta
bannansukses@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi, terutama dalam organisasi berbasis nilai, seperti organisasi Islam. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengambilan keputusan yang efektif, tetapi juga dengan penerapan nilai-nilai Islam yang mencakup spiritualitas, moralitas, dan pelayanan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam memerlukan integrasi antara kompetensi manajerial dan nilai-nilai spiritual (Munajim et al., 2025; Sulisworo et al., 2025).

Dua model kepemimpinan yang banyak dibahas adalah Transformational Leadership dan Servant Leadership. Kepemimpinan Transformasional menekankan pada penciptaan visi yang kuat serta kemampuan untuk memotivasi pengikut agar melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Model ini mencakup empat dimensi utama: pengaruh ideal (pengaruh ideal), motivasi inspirasional (motivasi inspirasional), stimulasi intelektual (stimulasi intelektual), dan pertimbangan individual (pertimbangan individu) (Bass & Avolio, 2004; Munajim et al., 2025). Di sisi lain, Servant Leadership lebih menekankan pada esensi pelayanan, di mana pemimpin fokus pada mendukung, memfasilitasi, dan memberdayakan orang yang dipimpinnya, dengan nilai-nilai seperti empati, kerendahan hati, dan keadilan (Van Dierendonck, 2011; Islam et al., 2024).

Namun, organisasi modern menghadapi tantangan besar yang mengharuskan pemimpin tidak hanya fokus pada perubahan transformatif atau pelayanan, tetapi juga pada kemampuan adaptasi dan etika yang kuat. Penelitian empiris menunjukkan bahwa di lembaga pendidikan Islam, kedua model kepemimpinan ini telah diterapkan dengan hasil yang signifikan. Studi Muhammad dkk. (2021) di pesantren menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan dapat menciptakan model kepemimpinan inklusif yang sesuai dengan perspektif Islam. Demikian pula, penelitian Kamaluddin dkk. (2023) mengidentifikasi bahwa Nabi Muhammad SAW menunjukkan karakteristik kedua model kepemimpinan tersebut, menjadikannya panutan yang sempurna bagi pemimpin Muslim kontemporer.

Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut agar pemimpin tidak hanya dapat membawa perubahan positif, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual yang mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana Transformational Leadership dan Servant Leadership dapat diintegrasikan dalam perspektif Islam untuk menciptakan model kepemimpinan yang lebih holistik, yang berlandaskan pada nilai moral dan spiritual Islam (Othman, 2023; Santoso, 2024).

Meski Transformational Leadership dan Servant Leadership sudah banyak dibahas dalam literatur, sebagian besar kajian hanya membahas keduanya dengan konteks organisasi modern yang lebih bersifat sekuler atau Barat. Sebagian besar penelitian lebih banyak menyoroti bagaimana Kepemimpinan

Transformasional dapat menginspirasi perubahan, sementara Kepemimpinan Servant lebih menekankan pada pelayanan dan pemberdayaan, namun tidak banyak yang menghubungkannya dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang berlandaskan pada nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan pelayanan. Oleh karena itu, terdapat ruang penelitian yang besar dalam mengintegrasikan kedua konsep kepemimpinan ini dengan nilai-nilai Islam, yang lebih mengutamakan moralitas dan spiritualitas dalam kepemimpinan (Azdi et al., 2015; Bashori, 2019).

Studi ini menawarkan kontribusi dengan mengintegrasikan Transformational Leadership dan Servant Leadership dalam perspektif Islam dan menjelaskan bagaimana kedua pendekatan ini dapat diterapkan secara sinergis dalam konteks kepemimpinan kontemporer. Berdasarkan prinsip-prinsip Islam yang menekankan moralitas, etika, dan semangat pelayanan, penelitian ini bertujuan memberikan panduan praktis dalam penerapan kedua pendekatan tersebut. Secara keseluruhan, tujuan penelitian ini adalah untuk menciptakan model kepemimpinan yang tidak hanya memotivasi perubahan dan inovasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan umat serta memenuhi hak-hak mereka dengan penuh tanggung jawab dan amanah (Yusuf et al., 2024; Basri et al., 2024).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam konsep-konsep Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Hamba, serta mengintegrasikannya dengan perspektif Islam. Pendekatan ini relevan karena memberikan pemahaman lebih mendalam tentang fenomena yang tidak dapat diukur secara kuantitatif (Creswell, 2013). Studi literatur memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan dari berbagai sumber yang ada, yang mencakup buku, artikel ilmiah, dan karya-karya ulama, serta membandingkan dan mengintegrasikan konsep kepemimpinan dengan prinsip moral dan spiritual Islam.

Desain penelitian ini adalah studi kepustakaan (penelitian perpustakaan), yang berarti data yang dikumpulkan melalui penelusuran literatur dari berbagai sumber akademik yang relevan, baik dalam bentuk cetak maupun digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis literatur yang ada mengenai Transformational Leadership, Servant Leadership, dan Islamic Leadership, serta menghubungkannya dengan nilai-nilai yang ada dalam ajaran Islam. Penelusuran sastra ini dilakukan untuk memahami dan mengintegrasikan konsep-konsep tersebut ke dalam model kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai moral dan spiritual Islam.

Penelitian ini tidak melibatkan partisipan manusia secara langsung. Sebaliknya, data dikumpulkan dari sumber literatur yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan untuk memilih literatur yang relevan dan kredibel, seperti buku-buku klasik, artikel ilmiah, jurnal, serta karya-karya ulama dan pemikir Islam yang membahas prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam dan teori kepemimpinan modern. Kriteria inklusi meliputi: (1) publikasi dari tahun 2015-2025, (2) membahas kepemimpinan transformasional atau pelayan dalam konteks Islam, (3) diterbitkan dalam jurnal bereputasi atau buku akademik, dan (4) tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelusuran literatur secara sistematis. Data dikumpulkan melalui pencarian literatur menggunakan kata kunci seperti "Kepemimpinan Transformasional", "Kepemimpinan Hamba", "Kepemimpinan Islam", "Kepemimpinan Nabi", "Lembaga Pendidikan Islam", dan "Manajemen Islam". Penelusuran ini dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan database jurnal terbuka yang relevan. Selain itu, penelitian ini juga mengakses artikel dan jurnal terbaru yang membahas integrasi kedua pendekatan kepemimpinan tersebut dalam perspektif Islam.

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis tematik. Data yang dikumpulkan dari berbagai sumber literatur dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan konsep-konsep kepemimpinan dalam Islam. Analisis tematik memungkinkan peneliti untuk menyaring informasi yang relevan dan menyusunnya dalam bentuk sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana Transformational Leadership dan Servant Leadership dapat diterapkan dalam kepemimpinan Islami. Proses analisis meliputi: (1) pengkodean data awal, (2) identifikasi pola dan tema, (3) peninjauan tema, (4) pendefinisian dan penamaan tema, dan (5) penyusunan akhir laporan (Braun & Clarke, 2006).

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu sekitar tiga bulan, dimulai dari bulan Agustus hingga Oktober 2025. Proses pengumpulan data dilakukan dalam dua bulan pertama, sementara analisis dan penulisan hasil penelitian dilakukan pada bulan ketiga.

3. PEMBAHASAN

A. Fondasi Teologis dan Filosofis Kepemimpinan dalam Islam

1) Konsep Khalifah dan Tanggung Jawab Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam Islam memiliki fondasi teologis yang kuat yang berakar pada konsep khalifah (wakil Allah di bumi). Al-Qur'an menegaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 30 bahwa Allah menciptakan manusia sebagai khalifah di bumi, yang mengimplikasikan tanggung jawab besar dalam mengelola dan memimpin dengan penuh amanah. Konsep khalifah ini bukan sekadar posisi otoritas, melainkan amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Dalam konteks ini, kepemimpinan Islam tidak dapat dipisahkan dari dimensi spiritual dan moral yang menjadi landasan setiap tindakan dan keputusan pemimpin (Azdi et al., 2015; Senam et al., 2015).

Prinsip amanah (trustworthiness) menjadi pilar utama dalam kepemimpinan Islam. Amanah mencakup kejujuran, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Pemimpin Muslim dituntut untuk tidak hanya kompeten secara teknis dan manajerial, tetapi juga memiliki karakter moral yang kuat yang tercermin dalam setiap aspek kepemimpinannya. Penelitian Othman (2023) mengembangkan model *Balanced Leadership from an Islamic Perspective (BLIP)* yang menekankan bahwa kepemimpinan Islam yang efektif memerlukan keseimbangan antara kompetensi teknis, kemampuan transformasional, dan sikap melayani, yang semuanya dilandasi oleh prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Sunnah.

Lebih lanjut, konsep kepemimpinan dalam Islam juga menekankan prinsip 'adl (keadilan) sebagai fondasi penting. Keadilan dalam kepemimpinan Islam bukan hanya berarti perlakuan yang sama kepada semua pihak, tetapi juga pemberian hak sesuai dengan proporsi dan kebutuhan masing-masing. Al-Qur'an dalam Surah An-Nisa ayat 58 memerintahkan para pemimpin untuk berlaku adil dalam setiap keputusan mereka. Prinsip keadilan ini menjadi sangat relevan dalam konteks kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayanan, di mana pemimpin dituntut untuk memperhatikan kebutuhan individual pengikut sambil tetap menjaga kepentingan kolektif organisasi (Khaliq, 2015).

2) Shura (Musyawarah) sebagai Prinsip Partisipatif

Prinsip shura atau musyawarah merupakan elemen fundamental dalam kepemimpinan Islam yang membedakannya dari model kepemimpinan otokratik. Al-Qur'an dalam Surah Asy-Syura ayat 38 menyebutkan bahwa urusan kaum Muslimin diputuskan melalui musyawarah di antara mereka. Prinsip shura ini mencerminkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan, di mana pemimpin tidak mengambil keputusan secara sepihak tetapi melibatkan masukan dan perspektif dari berbagai pihak yang terkait (Makruf, 2017).

Implementasi prinsip shura dalam kepemimpinan modern, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam, menunjukkan relevansi yang tinggi dengan konsep kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayanan. Dalam kepemimpinan transformasional, dimensi stimulasi intelektual mendorong pemimpin untuk memfasilitasi dialog dan diskusi yang kritis, yang sejalan dengan prinsip shura. Sementara dalam kepemimpinan pelayanan, prinsip shura tercermin dalam sikap mendengarkan (listening) dan empati terhadap kebutuhan dan aspirasi pengikut. Penelitian Muhammad et al. (2021) di pesantren menunjukkan bahwa implementasi shura dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan partisipasi anggota organisasi tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap keputusan yang diambil.

Lebih jauh lagi, prinsip shura juga mencerminkan nilai demokrasi dalam Islam yang menekankan pentingnya menghargai pendapat dan kontribusi setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, penerapan shura dapat diwujudkan melalui forum-forum diskusi, rapat dewan guru, dan mekanisme konsultasi yang melibatkan berbagai stakeholder seperti guru, siswa, orang tua, dan masyarakat. Penelitian Kusumaputri et al. (2023) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip shura secara konsisten mampu menciptakan iklim organisasi yang lebih demokratis, inklusif, dan kondusif bagi pengembangan potensi seluruh anggota organisasi.

B. Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif Islam

1) Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional Islami

Kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam mencakup empat dimensi utama yang diintegrasikan dengan nilai-nilai spiritual dan moral Islam. Dimensi pertama adalah pengaruh ideal (*idealized influence*), di mana pemimpin menjadi role model bagi pengikutnya melalui perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, integritas, dan

ketakwaan. Dalam konteks Islam, pengaruh ideal tidak hanya dibangun melalui kompetensi profesional tetapi juga melalui keteladanan akhlak mulia (akhlaqul karimah) yang menjadi karakteristik utama Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin transformasional par excellence (Kamaluddin et al., 2023; Santoso, 2024).

Penelitian Yusuf et al. (2024) tentang kepemimpinan KH. Muhammad Yusuf Hasyim di Pesantren Tebuireng menunjukkan bagaimana dimensi pengaruh ideal diimplementasikan dalam konteks pesantren. KH. Yusuf Hasyim tidak hanya dikenal sebagai ulama yang memiliki pengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga sebagai pemimpin yang menunjukkan keteladanan dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam ibadah, interaksi sosial, maupun dalam pengambilan keputusan. Keteladanan ini menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi santri dan guru untuk mengikuti jejaknya dalam mengembangkan diri secara spiritual dan intelektual.

Dimensi kedua adalah motivasi inspirasional (inspirational motivation), di mana pemimpin mampu mengartikulasikan visi yang jelas dan menginspirasi yang membangkitkan semangat dan komitmen pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Dalam perspektif Islam, visi kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian duniawi tetapi juga pada tujuan ukhrawi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional Islam mampu mengkomunikasikan visi yang mengintegrasikan kesuksesan organisasi dengan misi dakwah dan pengabdian kepada Allah SWT (Munajim et al., 2025).

Penelitian Asmendri et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam dapat diperkuat melalui pemanfaatan media sosial dan platform digital untuk mengkomunikasikan visi dan misi secara lebih luas dan efektif. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi komunikasi modern untuk menyebarkan pesan-pesan inspirasional yang berakar pada nilai-nilai Islam dapat menjangkau audiens yang lebih luas dan menciptakan dampak transformatif yang lebih besar. Namun, penelitian ini juga menekankan pentingnya menjaga autentisitas dan konsistensi antara pesan yang dikomunikasikan dengan tindakan nyata pemimpin.

Dimensi ketiga adalah stimulasi intelektual (intellectual stimulation), di mana pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam memecahkan masalah dan menghadapi tantangan. Dalam perspektif Islam, stimulasi intelektual sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang berulang kali mengajak manusia untuk berpikir (tafakkur), merenungkan (tadabbur), dan menggunakan akal (ta'aqqul) dalam memahami ayat-ayat Allah baik yang tertulis (qauliyyah) maupun yang terhampar di alam semesta (kauniyyah) (Cahyono et al., 2024).

Penelitian A'yun et al. (2024) di sekolah-sekolah Muhammadiyah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan stimulasi intelektual berhasil menciptakan budaya inovasi dan pembelajaran berkelanjutan di kalangan guru dan siswa. Pemimpin yang mendorong guru untuk mengembangkan metode pembelajaran inovatif, melakukan penelitian tindakan kelas, dan terus meningkatkan kompetensi profesional mereka mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan. Dalam konteks ini, stimulasi intelektual tidak hanya berorientasi pada pengembangan kemampuan kognitif tetapi juga pada pengembangan kemampuan spiritual dan moral yang terintegrasi.

Dimensi keempat adalah pertimbangan individu (individualized consideration), di mana pemimpin memberikan perhatian personal kepada kebutuhan, aspirasi, dan potensi pengembangan masing-masing pengikut. Dalam perspektif Islam, pertimbangan individu mencerminkan prinsip rahmah (kasih sayang) dan ihsan (berbuat baik) yang menjadi karakteristik kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Beliau dikenal sebagai pemimpin yang sangat memperhatikan kondisi individual para sahabatnya, memberikan bimbingan personal sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas masing-masing, serta menunjukkan empati dan kepedulian yang mendalam terhadap kesulitan yang mereka hadapi (Santoso, 2024).

Penelitian Kotimah et al. (2025) menunjukkan bahwa dimensi pertimbangan individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di sekolah Islam. Kepala sekolah yang memberikan perhatian personal kepada kebutuhan pengembangan profesional guru, mendengarkan aspirasi dan keluhan mereka, serta memberikan dukungan yang sesuai dengan kondisi individual masing-masing guru mampu meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru secara signifikan. Hal ini pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

2) Tazkiyah: Dimensi Spiritual dalam Kepemimpinan Transformasional Islam

Salah satu aspek yang membedakan kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam dari model transformasional konvensional adalah penekanan pada dimensi tazkiyah atau penyucian diri. Tazkiyah merupakan proses transformasi spiritual yang mencakup pembersihan

jiwa dari sifat-sifat tercela (takhliyah) dan pengisian jiwa dengan sifat-sifat terpuji (tahliah). Dalam konteks kepemimpinan, tazkiyah menjadi fondasi bagi transformasi diri pemimpin yang kemudian menjadi basis bagi transformasi organisasi (Elya et al., 2024).

Al-Qur'an dalam Surah Al-Jumu'ah ayat 2 menyebutkan bahwa salah satu misi utama diutusnya Nabi Muhammad SAW adalah untuk menyucikan (yuzakkihim) umat manusia. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bertujuan untuk mencapai perubahan organisasional atau peningkatan kinerja, tetapi juga untuk mencapai transformasi spiritual yang lebih fundamental. Pemimpin transformasional Islam adalah pemimpin yang tidak hanya mengubah organisasi tetapi juga mengubah diri sendiri dan pengikutnya menjadi pribadi yang lebih baik secara spiritual dan moral (Bashori, 2019).

Penelitian Basri et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis pesantren yang menekankan dimensi tazkiyah mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga memiliki karakter spiritual yang kuat. Proses tazkiyah dalam pesantren tidak hanya dilakukan melalui pengajaran formal tetapi juga melalui keteladanan kyai, praktik ibadah bersama, dan pembinaan karakter yang intensif. Model kepemimpinan transformasional pesantren ini dapat menjadi model bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengintegrasikan dimensi spiritual ke dalam proses transformasi organisasi.

Lebih lanjut, dimensi tazkiyah dalam kepemimpinan transformasional Islam juga mencakup pengembangan kesadaran spiritual (taqwa) yang menjadi sumber motivasi intrinsik bagi pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang memiliki kesadaran spiritual yang tinggi akan termotivasi bukan hanya oleh pencapaian target organisasional atau reward material, tetapi juga oleh keinginan untuk mencapai ridha Allah SWT. Motivasi spiritual ini menjadi sumber energi yang berkelanjutan dan tidak mudah padam dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan (Wahyuni et al., 2021).

C. Kepemimpinan Pelayan dalam Perspektif Islam

1) Prinsip Khidmah: Esensi Kepemimpinan Pelayan dalam Islam

Kepemimpinan pelayan (servant leadership) dalam perspektif Islam berakar pada prinsip khidmah atau pelayanan yang menjadi karakteristik utama kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Berbeda dengan konsep kepemimpinan konvensional yang menempatkan pemimpin sebagai figur yang dilayani, kepemimpinan pelayan dalam Islam menempatkan pemimpin sebagai pelayan umat yang mengutamakan kebutuhan dan kesejahteraan pengikut di atas kepentingan pribadi. Nabi Muhammad SAW bersabda: "Sayyidul qaumi khadimuhum" (Pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka), yang menegaskan bahwa esensi kepemimpinan adalah pelayanan (Van Dierendonck, 2011; Islam et al., 2024).

Prinsip khidmah dalam kepemimpinan Islam mencakup beberapa dimensi penting. Pertama, altruisme dan pengorbanan, di mana pemimpin rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan umat. Nabi Muhammad SAW menunjukkan contoh nyata dari prinsip ini dalam berbagai peristiwa, seperti ketika beliau memberikan prioritas kepada para sahabat dalam pembagian harta rampasan perang meskipun beliau sendiri hidup dalam kesederhanaan. Kedua, empati dan kepedulian, di mana pemimpin memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kondisi, kebutuhan, dan perasaan pengikut. Nabi Muhammad SAW dikenal sebagai pemimpin yang sangat perhatian terhadap kondisi para sahabatnya, mengunjungi mereka yang sakit, membantu mereka yang kesusahan, dan memberikan dukungan emosional kepada mereka yang menghadapi kesulitan (Kamaluddin et al., 2023).

Ketiga, pemberdayaan dan pengembangan, di mana pemimpin fokus pada pengembangan kapasitas dan potensi pengikut agar mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Nabi Muhammad SAW dikenal sebagai pemimpin yang sangat fokus pada pendidikan dan pengembangan para sahabatnya, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas masing-masing, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan pertumbuhan. Keempat, kerendahan hati, di mana pemimpin tidak menunjukkan arogansi atau superioritas tetapi menampilkan sikap tawadhu' (rendah hati) dalam interaksi dengan pengikut. Nabi Muhammad SAW meskipun merupakan pemimpin umat dan Rasul Allah tetap menunjukkan kerendahan hati dalam kehidupan sehari-hari, seperti duduk bersama orang-orang biasa, membantu pekerjaan rumah tangga, dan tidak membedakan diri dari pengikutnya (Santoso, 2024).

2) Implementasi Kepemimpinan Pelayan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Penelitian Islam et al. (2024) di lembaga pendidikan Bangladesh memberikan bukti empiris yang kuat tentang efektivitas kepemimpinan pelayan dalam konteks pendidikan Islam.

Penelitian ini menggunakan structural equation modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan antara nilai-nilai religius pemimpin, kepemimpinan pelayan, dan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai religius kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap praktik kepemimpinan pelayan ($\beta = 0.65, p < 0.001$), dan kepemimpinan pelayan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru ($\beta = 0.72, p < 0.001$). Lebih menarik lagi, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan pelayan berfungsi sebagai mediator penuh (full mediation) antara nilai-nilai religius dan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai religius pemimpin harus diterjemahkan ke dalam praktik kepemimpinan pelayan yang konkret agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Temuan penelitian Islam et al. (2024) ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan nilai-nilai religius yang kuat saja tidak cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif; nilai-nilai tersebut harus diterjemahkan ke dalam perilaku kepemimpinan yang konkret, khususnya perilaku melayani yang mengutamakan kebutuhan pengikut. Kedua, penelitian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan pelayan yang berakar pada nilai-nilai religius Islam memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks Indonesia, penelitian Muhammad et al. (2021) di pesantren menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan pelayan dalam pesantren memiliki karakteristik yang unik. Kyai sebagai pemimpin pesantren tidak hanya berperan sebagai pengajar agama tetapi juga sebagai pembimbing spiritual, fasilitator pembelajaran, dan pelayan kebutuhan santri. Kyai yang menerapkan kepemimpinan pelayan menunjukkan sikap yang sangat perhatian terhadap kebutuhan individual santri, memberikan bimbingan personal yang intensif, dan menciptakan lingkungan pesantren yang penuh dengan kasih sayang dan kepedulian. Model kepemimpinan pelayan pesantren ini mencerminkan praktik kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dan telah terbukti efektif dalam membentuk karakter santri yang kuat secara spiritual dan moral.

3) Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Pelayan dalam Konteks Islam

Berdasarkan literatur tentang servant leadership (Van Dierendonck, 2011; Liden et al., 2008) dan penelitian-penelitian tentang kepemimpinan Islam (Azdi et al., 2015; Othman, 2023), dapat diidentifikasi beberapa dimensi utama kepemimpinan pelayan dalam perspektif Islam:

Pertama, mendengarkan (listening): Pemimpin pelayan Islam memberikan perhatian penuh kepada aspirasi, kebutuhan, dan keluhan pengikut. Dalam konteks Islam, mendengarkan bukan hanya aktivitas fisik tetapi juga mencakup dimensi spiritual, yaitu mendengarkan dengan hati (qalb) yang penuh empati dan kepedulian. Nabi Muhammad SAW dikenal sebagai pendengar yang sangat baik, yang memberikan perhatian penuh kepada setiap orang yang berbicara kepadanya, tidak memotong pembicaraan, dan menunjukkan respek yang tinggi terhadap pembicara.

Kedua, empati: Pemimpin pelayan Islam memiliki kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh pengikut. Empati dalam perspektif Islam tidak hanya mencakup dimensi emosional tetapi juga dimensi spiritual, yaitu kemampuan untuk merasakan penderitaan orang lain sebagaimana Nabi Muhammad SAW yang bersabda bahwa orang beriman itu seperti satu tubuh, jika satu bagian merasakan sakit maka bagian lain ikut merasakannya.

Ketiga, penyembuhan (healing): Pemimpin pelayan Islam memiliki peran untuk membantu penyembuhan luka emosional dan spiritual pengikut. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, penyembuhan dapat berupa dukungan emosional kepada guru atau siswa yang menghadapi kesulitan, bimbingan spiritual untuk mengatasi krisis iman, atau fasilitasi rekonsiliasi dalam konflik interpersonal.

Keempat, kesadaran (awareness): Pemimpin pelayan Islam memiliki kesadaran diri yang tinggi tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri, serta kesadaran tentang situasi organisasi dan kebutuhan pengikut. Kesadaran dalam perspektif Islam mencakup kesadaran spiritual (taqwa) yang menjadi sumber kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan.

Kelima, persuasi: Pemimpin pelayan Islam lebih mengandalkan persuasi dan dialog daripada otoritas posisi dalam mempengaruhi pengikut. Ini sejalan dengan prinsip shura (musyawarah) dalam Islam yang menekankan pentingnya dialog dan konsensus dalam pengambilan keputusan.

Keenam, konseptualisasi: Pemimpin pelayan Islam memiliki kemampuan untuk berpikir jauh ke depan dan mengkonseptualisasikan visi yang menginspirasi. Dalam perspektif Islam,

konseptualisasi tidak hanya mencakup visi organisasional tetapi juga visi tentang peran organisasi dalam misi dakwah dan pengabdian kepada Allah SWT.

Ketujuh, kepemilikan (stewardship): Pemimpin pelayan Islam memandang diri mereka sebagai pemegang amanah yang bertanggung jawab untuk mengelola organisasi dengan penuh tanggung jawab dan akuntabilitas. Konsep stewardship dalam Islam sangat kuat karena setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban tidak hanya di hadapan manusia tetapi juga di hadapan Allah SWT.

Kedelapan, komitmen terhadap pertumbuhan orang lain: Pemimpin pelayan Islam memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan potensi setiap individu dalam organisasi. Ini sejalan dengan misi pendidikan dalam Islam yang menekankan pentingnya tarbiyah (pendidikan karakter) dan ta'lim (transfer ilmu pengetahuan).

Kesembilan, membangun komunitas: Pemimpin pelayan Islam berusaha untuk membangun komunitas yang kuat yang didasarkan pada nilai-nilai persaudaraan (ukhuwah), saling mendukung (ta'awun), dan solidaritas sosial. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, membangun komunitas berarti menciptakan lingkungan sekolah yang penuh dengan kasih sayang, saling menghormati, dan semangat gotong royong.

D. Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Pelayan dalam Perspektif Islam

1) Komplementaritas Kedua Model Kepemimpinan

Meskipun kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan memiliki fokus yang berbeda-transformasional lebih menekankan pada perubahan dan inovasi sementara pelayan lebih menekankan pada pelayanan dan pemberdayaan-kedua model ini sebenarnya bersifat komplementer dan dapat diintegrasikan dalam perspektif Islam. Penelitian Muhammad et al. (2021) menunjukkan bahwa sinergi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan menciptakan model kepemimpinan Islam yang inklusif yang mampu menyeimbangkan kebutuhan akan perubahan organisasi dengan kebutuhan akan pelayanan yang berpusat pada manusia.

Integrasi kedua model kepemimpinan ini dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, dari sisi visi dan misi: Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya memiliki visi yang jelas dan menginspirasi, sementara kepemimpinan pelayan menekankan pentingnya visi yang berorientasi pada pelayanan dan kesejahteraan pengikut. Dalam perspektif Islam, kedua aspek ini dapat diintegrasikan dalam visi yang mengombinasikan perubahan transformatif dengan pelayanan yang penuh kasih sayang, yang keduanya berorientasi pada pencapaian falah (kesuksesan dunia dan akhirat).

Kedua, dari sisi motivasi: Kepemimpinan transformasional menekankan motivasi inspirasional yang membangkitkan semangat untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, sementara kepemimpinan pelayan menekankan motivasi yang berasal dari keinginan untuk melayani dan memberdayakan orang lain. Dalam perspektif Islam, kedua jenis motivasi ini dapat diintegrasikan dalam motivasi spiritual yang berakar pada keinginan untuk mencapai ridha Allah SWT melalui perubahan positif dan pelayanan kepada sesama.

Ketiga, dari sisi pendekatan terhadap pengikut: Kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya memberikan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual kepada pengikut, sementara kepemimpinan pelayan menekankan pentingnya empati, mendengarkan, dan pemberdayaan. Dalam perspektif Islam, kedua pendekatan ini dapat diintegrasikan dalam pendekatan yang holistik yang memperhatikan kebutuhan intelektual, emosional, dan spiritual pengikut secara seimbang.

Penelitian Othman (2023) mengembangkan model *Balanced Leadership from an Islamic Perspective (BLIP)* yang secara eksplisit mengintegrasikan elemen-elemen kepemimpinan karismatik, transformasional, dan pelayan dalam satu kerangka yang koheren. Model BLIP menekankan bahwa kepemimpinan Islam yang efektif memerlukan keseimbangan antara:

- a. Dimensi karismatik: Pemimpin harus memiliki kharisma yang berasal dari keteladanan akhlak dan ketakwaan, bukan dari manipulasi atau kultus kepribadian.
- b. Dimensi transformasional: Pemimpin harus mampu membawa perubahan positif dalam organisasi melalui visi yang jelas, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.
- c. Dimensi pelayan: Pemimpin harus mengutamakan pelayanan kepada pengikut, menunjukkan empati dan kepedulian, serta fokus pada pemberdayaan dan pengembangan potensi pengikut.

Model BLIP ini memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan dapat diintegrasikan dalam perspektif Islam. Model ini juga menekankan bahwa keseimbangan antara ketiga dimensi tersebut sangat penting; penekanan yang berlebihan pada satu dimensi dengan mengabaikan dimensi lainnya akan menghasilkan kepemimpinan yang tidak efektif atau bahkan kontraproduktif.

2) Nabi Muhammad SAW sebagai Model Integrasi

Nabi Muhammad SAW merupakan contoh sempurna dari integrasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan. Penelitian Kamaluddin et al. (2023) dan Santoso (2024) menunjukkan bahwa Nabi Muhammad SAW menunjukkan karakteristik dari kedua model kepemimpinan secara simultan dan harmonis.

Sebagai pemimpin transformasional, Nabi Muhammad SAW:

- a. Memiliki visi yang jelas dan revolusioner tentang transformasi masyarakat Arab dari masyarakat jahiliyah menjadi masyarakat yang beradab dan berkeadilan
- b. Mampu mengartikulasikan visi tersebut dengan cara yang sangat menginspirasi sehingga para sahabat rela mengorbankan harta, keluarga, bahkan nyawa mereka untuk mewujudkan visi tersebut
- c. Mendorong para sahabat untuk berpikir kritis dan inovatif dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi umat Islam
- d. Memberikan perhatian individual kepada setiap sahabat sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan masing-masing
- e. Menjadi role model yang sempurna melalui keteladanan akhlak yang mulia dalam setiap aspek kehidupan

Sebagai pemimpin pelayan, Nabi Muhammad SAW:

- a. Menempatkan diri sebagai pelayan umat, bukan sebagai penguasa yang harus dilayani
- b. Menunjukkan empati dan kepedulian yang mendalam terhadap kondisi setiap individu dalam masyarakat, terutama kaum yang lemah dan tertindas
- c. Rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan umat
- d. Menunjukkan kerendahan hati yang luar biasa meskipun memiliki posisi sebagai Rasul Allah
- e. Fokus pada pemberdayaan dan pengembangan potensi para sahabat agar mereka dapat menjadi pemimpin yang mandiri
- f. Membangun komunitas yang kuat yang didasarkan pada persaudaraan, saling mendukung, dan solidaritas sosial
- g. Integrasi kedua karakteristik kepemimpinan ini dalam diri Nabi Muhammad SAW menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan bukan hanya kompatibel tetapi juga saling memperkuat. Visi transformatif Nabi Muhammad SAW menjadi lebih efektif karena disampaikan dengan sikap melayani yang penuh kasih sayang, sementara pelayanan beliau kepada umat menjadi lebih bermakna karena diarahkan pada tujuan transformatif yang lebih tinggi.

E. Aplikasi dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam Kontemporer

1. Implementasi di Pesantren

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional di Indonesia telah lama menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan, meskipun tidak menggunakan terminologi tersebut secara eksplisit. Penelitian Yusuf et al. (2024) tentang kepemimpinan KH. Muhammad Yusuf Hasyim di Pesantren Tebuireng dan penelitian Bashori (2019) tentang kepemimpinan transformasional kyai menunjukkan bahwa model kepemimpinan pesantren mengintegrasikan elemen-elemen transformasional dan pelayan secara harmonis.

KH. Muhammad Yusuf Hasyim, sebagai pemimpin Pesantren Tebuireng, menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui:

- a. Visi yang jelas untuk memodernisasi pesantren tanpa kehilangan identitas tradisional Islam
 - b. Kemampuan untuk memotivasi santri dan guru untuk terus belajar dan berinovasi
 - c. Stimulasi intelektual melalui pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu agama dan ilmu umum
 - d. Perhatian individual kepada kebutuhan pengembangan setiap santri
- Pada saat yang sama, beliau juga menunjukkan karakteristik kepemimpinan pelayan melalui:

- a. Sikap tawadhu' dan kesederhanaan dalam kehidupan sehari-hari
- b. Kepedulian yang mendalam terhadap kesejahteraan santri dan guru
- c. Kesiapan untuk mendengarkan dan berdialog dengan berbagai pihak
- d. Fokus pada pemberdayaan santri agar menjadi pemimpin yang mandiri dan bertanggung jawab

Model kepemimpinan pesantren ini menunjukkan bahwa integrasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayanan bukan hanya konsep teoritis tetapi telah dipraktikkan secara efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam tradisional. Keberhasilan model ini terlihat dari kemampuan pesantren untuk tetap relevan dan berkembang di tengah perubahan zaman yang cepat, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai tradisional Islam yang fundamental.

2. Implementasi di Madrasah dan Sekolah Islam

Penelitian Humaisi et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis pesantren dapat diadaptasi untuk pengembangan inovasi madrasah internasional. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi kepemimpinan transformasional yang efektif dalam konteks madrasah, termasuk:

- a. Integrasi kurikulum internasional-nasional yang mempertahankan identitas Islam sambil membuka diri terhadap perkembangan global
- b. Pengembangan infrastruktur berbasis digital untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
- c. Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan dan pemberdayaan profesional
- d. Pengembangan kemitraan dengan lembaga pendidikan internasional untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman

Sementara itu, penelitian A'yun et al. (2024) di sekolah-sekolah Muhammadiyah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif ditandai dengan:

- a. Dedikasi yang kuat untuk memperkuat identitas Islam dalam semua aspek kehidupan sekolah
- b. Komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan melalui inovasi pembelajaran dan pengembangan kurikulum
- c. Fokus pada pengembangan karakter siswa yang berakhlak mulia dan bertanggung jawab sosial
- d. Upaya untuk mendorong perubahan sosial positif melalui keterlibatan sekolah dalam kegiatan sosial kemasyarakatan

Penelitian Kotimah et al. (2025) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah Islam memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu:

- a. Meningkatkan komitmen guru terhadap visi dan misi sekolah
- b. Mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensi profesional
- c. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk inovasi dan kreativitas
- d. Memfasilitasi kolaborasi dan kerja tim di antara guru

3. Implementasi di Perguruan Tinggi Islam

Penelitian Munajim et al. (2025) menggunakan structural equation modeling (SEM) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dan kinerja dosen di perguruan tinggi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dosen ($r = 0.68$, $p < 0.01$)
- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen ($r = 0.54$, $p < 0.01$)
- c. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui mediasi komitmen organisasi
- d. Di antara empat dimensi kepemimpinan transformasional, motivasi inspirasional dan pertimbangan individu memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap komitmen organisasi

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kepemimpinan di perguruan tinggi Islam. Pertama, penelitian ini menunjukkan pentingnya pimpinan perguruan tinggi untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan visi yang jelas dan menginspirasi yang dapat membangkitkan komitmen dosen. Kedua, penelitian ini menekankan pentingnya memberikan perhatian individual kepada kebutuhan pengembangan profesional setiap dosen. Ketiga, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen tidak dapat dicapai hanya

melalui kontrol dan pengawasan yang ketat, tetapi memerlukan pembangunan komitmen organisasi yang kuat melalui kepemimpinan transformasional.

F. Tantangan dan Strategi Implementasi

1. Tantangan dalam Implementasi

Implementasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan dalam perspektif Islam menghadapi beberapa tantangan signifikan:

Pertama, keseimbangan antara tradisi dan modernitas: Lembaga pendidikan Islam perlu menemukan keseimbangan antara mempertahankan nilai-nilai tradisional Islam dan beradaptasi dengan tuntutan modernitas. Yusuf et al. (2024) menunjukkan bahwa tantangan ini dapat diatasi melalui strategi kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan pelestarian tradisi dengan modernisasi, seperti yang dilakukan oleh KH. Muhammad Yusuf Hasyim di Pesantren Tebuireng.

Kedua, adaptasi terhadap perkembangan teknologi: Era digital membawa tantangan baru bagi kepemimpinan lembaga pendidikan Islam. Asmendra et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diperkuat melalui pemanfaatan media sosial dan platform digital, tetapi hal ini memerlukan kompetensi digital yang memadai dari pemimpin dan kemampuan untuk menjaga autentisitas nilai-nilai Islam di tengah arus informasi yang masif.

Ketiga, keterbatasan sumber daya: Banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi keterbatasan sumber daya finansial dan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menjadi tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan yang memerlukan investasi dalam pengembangan kapasitas pemimpin dan anggota organisasi.

Keempat, perbedaan konteks budaya: Penelitian Khaliq (2015) menemukan perbedaan signifikan dalam praktik kepemimpinan Islam antara negara mayoritas Muslim (Malaysia) dan Muslim minoritas (Thailand), menunjukkan bahwa konteks budaya dan sosial mempengaruhi implementasi model kepemimpinan. Oleh karena itu, model kepemimpinan perlu disesuaikan dengan konteks lokal tanpa kehilangan esensi nilai-nilai Islam.

Kelima, resistensi terhadap perubahan: Implementasi kepemimpinan transformasional seringkali menghadapi resistensi dari anggota organisasi yang merasa nyaman dengan status quo. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengelola resistensi ini melalui komunikasi yang efektif, persuasi, dan keterlibatan aktif anggota organisasi dalam proses perubahan.

2. Strategi Implementasi yang Efektif

Berdasarkan kajian literatur, beberapa strategi implementasi yang efektif dapat diidentifikasi:

Pertama, pengembangan kompetensi pemimpin: Makruf (2017) menekankan bahwa model kepemimpinan demokratis-transformasional dalam lembaga pendidikan Islam terintegrasi memerlukan pemimpin yang memiliki kompetensi profesional, personal, sosial, dan spiritual. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan kepemimpinan yang komprehensif yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi teknis-manajerial dengan pengembangan karakter spiritual dan moral.

Kedua, penciptaan budaya organisasi yang mendukung: Sulisworo et al. (2025) menggunakan NVivo untuk mengidentifikasi faktor budaya, sosial, dan kontekstual yang mempengaruhi praktik kepemimpinan, menunjukkan pentingnya menciptakan budaya organisasi yang mendukung implementasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan. Budaya organisasi yang mendukung mencakup nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap perubahan, penghargaan terhadap inovasi, saling menghormati, dan semangat gotong royong.

Ketiga, implementasi bertahap dan kontekstual: Walid et al. (2024) merekomendasikan pengembangan model kepemimpinan yang inklusif dan sensitif terhadap keragaman budaya. Implementasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan perlu dilakukan secara bertahap, dimulai dari perubahan pada level individu pemimpin, kemudian pada level tim kepemimpinan, dan akhirnya pada level organisasi secara keseluruhan.

Keempat, pengukuran dan evaluasi berkelanjutan: Munajim et al. (2025) menunjukkan pentingnya menggunakan metode pengukuran yang valid dan reliabel seperti SEM untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan. Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan sistem pengukuran dan evaluasi kinerja kepemimpinan yang komprehensif yang tidak hanya mengukur aspek manajerial tetapi juga aspek spiritual dan moral kepemimpinan.

Kelima, pembelajaran dari praktik terbaik: Penelitian-penelitian tentang implementasi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayanan di berbagai lembaga pendidikan Islam menunjukkan adanya praktik-praktik terbaik yang dapat dipelajari dan diadaptasi. Lembaga pendidikan Islam perlu aktif dalam berbagi pengalaman dan belajar dari praktik terbaik lembaga lain melalui forum-forum diskusi, konferensi, dan publikasi ilmiah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Transformational Leadership dan Servant Leadership memiliki relevansi yang kuat dalam konteks kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Transformasional menekankan perubahan diri melalui peningkatan moral dan spiritual, yang ditandai dengan dimensi empat utama: pengaruh ideal (pengaruh ideal), motivasi inspirasional (motivasi inspirasional), stimulasi intelektual (stimulasi intelektual), dan pertimbangan individual (pertimbangan individu). Sementara itu, Servant Leadership fokus pada pelayanan kepada umat dengan nilai-nilai seperti empati, kerendahan hati, pemberdayaan, dan keadilan.

Kedua model kepemimpinan ini, meskipun memiliki fokus yang berbeda, dapat saling melengkapi dalam konteks organisasi Islam, terutama dalam menciptakan pemimpin yang tidak hanya efektif, tetapi juga beretika dan berbasis pada nilai-nilai Islam yang mendalam seperti amanah (kepercayaan), adl (keadilan), syura (musyawarah), khidmah (pelayanan), dan tazkiyyah (pembersihan diri). Pendekatan kedua ini dapat diterapkan secara sinergis untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi berbasis nilai moral dan spiritual Islam.

4.2 Saran/Rekomendasi

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori kepemimpinan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Dengan mengintegrasikan Transformational Leadership dan Servant Leadership dalam perspektif Islam, penelitian ini memperkenalkan model kepemimpinan yang tidak hanya fokus pada perubahan dan inovasi tetapi juga memperhatikan kesejahteraan umat dan penerapan nilai-nilai moral yang diambil dari ajaran Islam. Hal ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan Islam dan memberikan wawasan baru bagi praktisi dan pelajar dalam mengimplementasikan konsep-konsep ini dalam organisasi berbasis nilai Islam.

Kontribusi teoritis utama penelitian ini meliputi:

- Pengembangan kerangka konsep yang mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan pelayanan dengan prinsip-prinsip Islam
- Lokasinya dimensi spiritual dan moral yang membedakan kepemimpinan Islam dari model kepemimpinan Barat
- Pengembangan model kepemimpinan integratif (Inclusive Islamic Leadership Model / BLIP Model) yang seimbang dan holistik

Kontribusi praktis meliputi:

- Panduan untuk pengembangan program kepemimpinan pelatihan di lembaga pendidikan Islam
- Implementasi strategi yang mempertimbangkan konteks budaya lokal dan tantangan era digital
- Instrumen pengukuran kinerja kepemimpinan yang valid dan reliabel
- Keterbatasan dan Rekomendasi Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki batasan dalam hal mencakup literatur yang hanya berbasis pada literatur sekunder dan sumber-sumber yang terbatas pada Bahasa Arab, Inggris, dan Indonesia. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian empiris yang melibatkan data primer, seperti studi kasus atau observasi langsung di lapangan, untuk menguji penerapan Transformational Leadership dan Servant Leadership dalam organisasi Islam.

Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi:

- Studi Longitudinal : Mengkaji bagaimana implementasi kedua model kepemimpinan berkembang seiring waktu dan dampak jangka panjangnya terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan anggota.
- Studi Komparatif Lintas Budaya: Membandingkan implementasi kedua model kepemimpinan dalam konteks geografis dan budaya yang berbeda untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi efektivitas.

- c. Penelitian Mixed-Methods: Mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme dan proses implementasi kedua model kepemimpinan.
- d. Fokus pada Sektor Lain: Mengeksplorasi aplikasi kedua model kepemimpinan dalam konteks organisasi Islam non-pendidikan seperti organisasi sosial, ekonomi Islam, atau organisasi kesehatan Islam.
- e. Pengembangan Instrumen: Membaca dan memvalidasi instrumen pengukuran kepemimpinan Islam yang terintegrasi yang dapat digunakan secara luas dalam berbagai konteks organisasi Islam.
- f. Tantangan Implementasi: Meneliti secara mendalam tantangan praktis yang dihadapi oleh pemimpin yang menggabungkan kedua model kepemimpinan ini, serta dampaknya terhadap hasil kinerja dan kepuasan umat dalam konteks organisasi Islam
- g. Peran Teknologi: Mengkaji bagaimana teknologi digital dan media sosial dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dan pelayan dalam konteks Islam kontemporer.

Implikasi untuk Praktik

1. Bagi praktisi dan pemimpin lembaga pendidikan Islam, penelitian ini memberikan beberapa penguatan penting:
2. Pengembangan Diri : Pemimpin perlu mengembangkan kompetensi profesional, personal, sosial, dan spiritual secara seimbang untuk dapat mengimplementasikan kedua model kepemimpinan secara efektif.
3. Kolaborasi dan Partisipasi: Implementasi prinsip syura (musyawarah) dalam pengambilan keputusan untuk mendorong partisipasi dan kemandirian anggota organisasi.
4. Adaptasi Kontekstual: Pemimpin perlu mempertimbangkan konteks budaya lokal dan tantangan spesifik yang dihadapi organisasi dalam mengadaptasi kedua model kepemimpinan.
5. Pembelajaran Berkelanjutan: Pemimpin perlu terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan zaman, termasuk memanfaatkan teknologi digital, tanpa kehilangan esensi nilai-nilai spiritual Islam.
6. Pengukuran dan Evaluasi : Pentingnya mengembangkan sistem pengukuran dan evaluasi kinerja kepemimpinan yang komprehensif untuk memastikan efektivitas implementasi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan kepemimpinan Islam yang efektif, seimbang, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan kontemporer. Integrasi antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pelayan dalam perspektif Islam menawarkan model kepemimpinan yang holistik yang dapat membawa perubahan positif bagi organisasi Islam dan masyarakat secara luas.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada universitas PTIQ Jakarta yg sudah memberikan banyak ilmu kepada kami terutama dosen-dosenya, tak lupa kedua orang tua yang selalu support dalam segala hal. Terima kasih banyak.

REFERENSI

- Asmendri, A., Zulfikar, Z., & Anwar, S. (2024). Kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam melalui keterlibatan media sosial. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 256-273. <https://doi.org/10.15575/jpi.v10i2.40221>
- A'yun, Q., Suyanto, S., & Wibowo, U. B. (2024). Menjelajahi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap hasil pendidikan di sekolah-sekolah Muhammadiyah. *Contemporary Educational Communication and Engagement*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.12928/cece.v1i1.818>
- Azdi, W. K. A. W., Isa, M. F. M., & Samsudin, M. A. M. (2015). Perilaku kepemimpinan dalam Islam: Mengintegrasikan kepemimpinan manajerial dan kepemimpinan pelayan. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(11), 1312-1325.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan transformasional kyai pada lembaga pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 19-31. <https://doi.org/10.33650/AL-TANZIM.V3I2.535>

- Basri, H., Akmal, S., & Yani, A. (2024). Kepemimpinan transformasional pesantren sebagai model bagi lembaga pendidikan Islam kontemporer. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v7i1.25856>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cahyono, B., Samsudi, S., & Prihatin, T. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas sistem pendidikan keagamaan Islam. *Widya Borneo Scientific Journal*, 7(1), 1-15. <https://doi.org/10.56266/widyaborneo.v7i1.295>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Elya, H., Kholis, N., & Sari, D. P. (2024). Kepemimpinan transformatif dalam perspektif pendidikan Islam. *Khazanah Pendidikan*, 18(2), 186-196. <https://doi.org/10.30595/jkp.v18i2.21779>
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Humaisi, M., Arifin, I., & Juharyanto, J. (2024). Kepemimpinan transformasional berbasis pesantren dalam pengembangan inovasi madrasah internasional. *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, 22(1), 1-18. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v22i1.8781>
- Islam, M. S., Hasan, N., & Afrin, S. (2024). Interaksi nilai-nilai agama, kepemimpinan yang melayani, dan kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan Bangladesh. *Discover Education*, 3(1), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s44282-024-00042-y>
- Kamaluddin, A., Hadi, S., & Rahman, A. (2023). Kepemimpinan Islam: Nabi Muhammad sebagai panutan bagi pemimpin yang karismatik, transformasional, dan melayani. *International Journal of Applied Business and International Management*, 8(2), 1-12. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i2.2460>
- Khaliq, A. (2015). Kontras pendekatan kepemimpinan: Sebuah studi empiris tentang mayoritas dan minoritas Muslim. *Journal of Islamic Management Studies*, 2(1), 45-62.
- Kotimah, S., Munir, A., & Aziz, F. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru di sekolah Islam. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 1-15. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4568>
- Kusumaputri, E. S., Muqowim, M., & Mahmudah, F. N. (2023). Studi kasus model kepemimpinan pendidikan Islam: Apa yang dapat kita pelajari dari dinamika kepemimpinan kepala sekolah di asrama Islam unggulan Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 50(2), 146-162. <https://doi.org/10.22146/jpsi.78892>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Makruf, I. (2017). Model kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam terpadu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 331-348. <https://doi.org/10.14421/JPI.2017.62.331-348>
- Muhammad, M., Supriyanto, A. S., & Arifin, I. (2021). Implementasi sinergi karakter kepemimpinan transformasional-pelayan di pesantren. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(1), 17-31. <https://doi.org/10.22146/JLO.65642>
- Munajim, A., Suyitno, I., & Hadi, S. (2025). Menggali peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen dan kinerja dosen di perguruan tinggi Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 321-340. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i2.11057>
- Othman, A. K. (2023). Model kepemimpinan seimbang dari perspektif Islam: Apa yang menjadikan seorang pemimpin Muslim seimbang dan efektif. Dalam *Leadership in Islam* (hlm. 23-54). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110743395-003>
- Santoso, B. (2024). Kepemimpinan Islam: Nabi Muhammad sebagai panutan pemimpin karismatik, transformasional, dan pelayan. *Journal of Syntax Transformation*, 5(7), 1234-1248. <https://doi.org/10.46799/jst.v5i7.980>
- Senam, N., Yusuwan, N. M., & Hamid, M. Y. (2015). Barat bertemu Islam di dunia kontemporer: Perspektif kepemimpinan proyek konstruksi. *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 3(1), 99-108. <https://doi.org/10.15640/JISC.V3N1A12>

- Sulaiman, M., Ali, R., & Hassan, A. (2024). Peran gaya kepemimpinan transformasional pada manajemen Islam. *Journal of Social Research and Entrepreneurship Technology*, 3(1), 45-58. <https://doi.org/10.58526/jsret.v3i1.326>
- Sulisworo, D., Akhdinirwanto, R. W., & Agustina, S. (2025). Menggunakan NVivo untuk mengidentifikasi faktor budaya, sosial, dan kontekstual yang mempengaruhi praktik kepemimpinan di sekolah berbasis Islam: Sebuah penelitian kualitatif. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 6(1), 1-15. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v6i1.11748>
- Sultan, M. L. (2017). Perilaku kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dekan dan guru Meranaw di lembaga pendidikan guru. *Journal of Social Sciences*, 6(2S), 101-113.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Wahyuni, D., Arifin, I., & Juharyanto, J. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan Islam. *SAJIEM: South Asian Journal of Islamic Economics and Management*, 2(2), 89-105. <https://doi.org/10.21154/SAJIEM.V2I2.51>
- Walid, M., Sutrisno, S., & Rahman, F. (2024). Sinergi budaya dalam kepemimpinan pendidikan Islam: Mengembangkan model inklusif untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan kualitas pendidikan di lembaga yang beragam budaya. *Al-Huda Journal of Islamic Educational Management*, 5(1), 1-20. <https://doi.org/10.33650/jumpa.v5i1.9335>
- Yusuf, M., Arifin, I., & Sunandar, A. (2024). Kepemimpinan transformasional KH. Yusuf Hasyim dalam melestarikan pendidikan Islam tradisional di Pesantren Tebuireng. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(4), 1089-1104. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i4.1430>