Copyright © The Author(s) 2027
Bayt Al Hikmah Vol 3 No 1, January – June 2027

Kepemimpinan Islam: Ciri Unik, Prinsip Essential, Serta Perbedaan dari Kepemimpinan Sekuler

Catur Nabila Masruroh [1]*, Rahmat Lutfi Guefara [2], Silmi Rofiatun Darojatin [3], Kholik Mukhafadok [4], Siti Nadliyah [5]

[1] Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ), Indonesia, email: nabiladop16@gmail.com
[1] Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ), Indonesia, email: lutfiguefara@unsiq.ac.id
[1] Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ), Indonesia, email: silmirofiatun209@gmail.com
[1] Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ), Indonesia, email: : kataolik@gmail.com
[1] Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ), Indonesia, email: sitinadliyah91@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kepemimpinan Islam, meliputi pengertian, karakteristik khusus, serta prinsip-prinsip yang membedakannya secara signifikan dari kepemimpinan non-Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka (library research), melalui analisis isi terhadap sumber primer (Al-Qur'an dan hadis) serta literatur sekunder terkini tentang kepemimpinan dalam perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berlandaskan pada konsep amanah ilahi, di mana pemimpin diposisikan sebagai wakil Allah di muka bumi dengan tujuan menegakkan keadilan, kemaslahatan, dan nilai-nilai moral. Karakteristik khusus kepemimpinan Islam terdiri atas kejujuran, keteladanan, kesabaran, keadilan, dan kemampuan memimpin melalui dialog dan musyawarah. Pada level prinsip, kepemimpinan Islam ditandai oleh komitmen terhadap nilai tauhid, akuntabilitas vertikal kepada Allah, serta orientasi transendental yang tidak dimiliki oleh model-model kepemimpinan sekuler. Perbedaan ini menjadi ciri pembeda utama antara kepemimpinan Islam dan kepemimpinan non-Islam. Temuan ini memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan teori kepemimpinan berbasis nilai Islam dan dapat menjadi dasar bagi perumusan model kepemimpinan yang relevan dengan konteks organisasi muslim kontemporer.

Keywords: *Kepemimpinan Islam, Karakteristik Khusus, Prinsip Etis, Amanah, Syura, Perbedaan Kepemimpinan Islam Dan Sekuler*

Introduction

Kepemimpinan merupakan salah satu isu sentral dalam kehidupan manusia karena berkaitan dengan proses mengarahkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, dan mengelola sumber daya, tetapi juga menyangkut bagaimana nilai, etika, dan hubungan sosial dibangun antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya (Karundeng & Maulana, 2024; Ismail, 2024). Dengan demikian, kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses yang memiliki dimensi struktural sekaligus moral, di mana pemimpin tidak hanya dituntut menghasilkan pencapaian organisasi, tetapi juga bertanggung jawab terhadap cara tujuan tersebut dicapai.

Perspektif kepemimpinan kontemporer semakin menempatkan integritas, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas sebagai bagian penting dalam membangun kepemimpinan yang bertanggung jawab (Devra, 2025; Karundeng & Maulana, 2024). Dalam konteks Islam,

https://doi.org/10.54065/BaytAl-Hikmah.800

dimensi tersebut memperoleh landasan yang lebih luas karena kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang tidak hanya berkaitan dengan hubungan horizontal antara pemimpin dan pengikut, tetapi juga dengan pertanggungjawaban moral dan spiritual kepada Allah Swt. (Nasution & Akbar, 2025). Kepemimpinan Islam dengan demikian memiliki konstruksi konseptual yang khas karena berangkat dari pandangan bahwa manusia memiliki amanah sebagai *khalifah* di muka bumi.

Posisi tersebut mengandung konsekuensi bahwa kekuasaan dan kewenangan bukanlah hak mutlak yang dapat digunakan sesuai kepentingan pribadi, melainkan amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah Swt. dan kepada masyarakat yang dipimpin (Maunte et al., 2024; Kusuma, 2025). Dalam perspektif ini, seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada organisasi atau masyarakat yang dipimpinnya, tetapi juga kepada Allah Swt., sehingga dimensi spiritual dan moral menjadi bagian integral dari proses kepemimpinan (Pasaribu et al., 2026). Kepemimpinan Islam karena itu tidak berhenti pada pencapaian tujuan material, tetapi diarahkan pula pada terwujudnya keadilan, kemaslahatan, kesejahteraan, serta kehidupan yang sesuai dengan nilai-nilai syariat (Nasution & Akbar, 2025; Kusuma, 2025). Kajian mengenai kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an dan hadis juga menunjukkan bahwa konsep *khalifah* dan *ulul amr* mengandung konsekuensi normatif berupa amanah, tanggung jawab, integritas, keadilan, dan perhatian terhadap kepentingan masyarakat (Maunte et al., 2024; Lubis, 2025).

Keunikan kepemimpinan Islam tercermin dalam prinsip amanah, keadilan (*'adl*), musyawarah (*shura*), dan kemaslahatan (*maslahah*) yang menempatkan kepemimpinan sebagai tanggung jawab moral dan sosial. Prinsip tersebut membentuk karakter pemimpin yang tidak hanya kompeten dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memiliki kejujuran (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), kecerdasan (*fathanah*), kemampuan menyampaikan kebenaran (*tabligh*), integritas, keadilan, dan akuntabilitas. Dengan demikian, keberhasilan pemimpin dalam perspektif Islam tidak semata-mata diukur dari pencapaian organisasi, tetapi juga dari kualitas akhlak dan kemampuannya menggunakan kewenangan untuk mewujudkan keadilan serta kemaslahatan bagi pihak yang dipimpinnya (Sutrisno & Kadri, 2026).

Pada praktiknya, prinsip kepemimpinan Islam tersebut memiliki relevansi yang kuat dengan kebutuhan organisasi modern. Organisasi saat ini menghadapi berbagai persoalan seperti penyalahgunaan kewenangan, rendahnya kepercayaan terhadap pemimpin, lemahnya transparansi, konflik kepentingan, dan orientasi berlebihan terhadap pencapaian material. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak cukup hanya diukur berdasarkan pencapaian target atau efisiensi organisasi. Diperlukan pula mekanisme kepemimpinan yang mampu memastikan bahwa kewenangan digunakan secara bertanggung jawab dan keputusan yang diambil mempertimbangkan kepentingan seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks tersebut, nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan *ihsan* dapat memberikan kerangka etis bagi pengelolaan organisasi yang lebih berorientasi pada kepercayaan, partisipasi, dan keberlanjutan (Muchyi et al., 2025).

Meskipun demikian, kepemimpinan Islam tidak dapat dipahami hanya sebagai kepemimpinan yang menggunakan istilah atau simbol keagamaan. Penggunaan jargon religius dalam praktik kepemimpinan belum tentu menunjukkan penerapan prinsip kepemimpinan Islam secara substantif. Persoalan tersebut menjadi penting karena terdapat kemungkinan terjadinya penyederhanaan konsep ketika kepemimpinan Islam

hanya diposisikan sebagai varian kepemimpinan yang menambahkan nilai-nilai agama ke dalam teori kepemimpinan modern. Padahal, kepemimpinan Islam memiliki titik tolak epistemologis yang berbeda, terutama dalam memahami sumber legitimasi kekuasaan, tujuan kepemimpinan, hakikat tanggung jawab, serta hubungan antara keberhasilan duniawi dan pertanggungjawaban ukhrawi. Dengan kata lain, perbedaan antara kepemimpinan Islam dan kepemimpinan sekuler tidak semata-mata terletak pada teknik kepemimpinan, melainkan juga pada fondasi nilai dan orientasi yang mendasarinya.

Perbedaan tersebut dapat dilihat ketika kepemimpinan Islam dibandingkan dengan model kepemimpinan sekuler. Kepemimpinan sekuler pada umumnya dibangun dalam kerangka organisasi dan teori sosial yang tidak menjadikan pertanggungjawaban kepada Tuhan sebagai komponen eksplisit dalam legitimasi kepemimpinan. Orientasi kepemimpinan dapat diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, efektivitas, efisiensi, produktivitas, kepuasan anggota, maupun keberlanjutan organisasi. Hal tersebut tidak berarti bahwa kepemimpinan sekuler selalu mengabaikan etika atau moralitas, sebab berbagai teori kepemimpinan modern juga mengembangkan konsep kepemimpinan etis, autentik, transformasional, dan pelayanan.

Perbedaannya terletak pada sumber dan posisi nilai tersebut dalam kerangka konseptual. Dalam kepemimpinan Islam, nilai moral dan tanggung jawab spiritual bersifat inheren karena berasal dari pandangan hidup Islam, sedangkan dalam kepemimpinan sekuler nilai etis pada umumnya dirumuskan berdasarkan kerangka sosial, filosofis, profesional, atau institusional yang tidak secara inheren bergantung pada pertanggungjawaban kepada Allah. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan Islam dan kepemimpinan sekuler tidak selalu bersifat antagonistik. Sejumlah prinsip kepemimpinan modern, seperti partisipasi, akuntabilitas, transparansi, dan keadilan, justru dapat memiliki titik temu dengan prinsip *shura*, amanah, dan *'adl* dalam Islam.

Kajian terbaru bahkan menunjukkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dapat dikontekstualisasikan dengan tata kelola modern melalui penguatan akuntabilitas, pengambilan keputusan partisipatif, transparansi, dan keadilan sosial. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai kepemimpinan Islam tidak seharusnya diarahkan hanya untuk menunjukkan superioritas suatu model atas model lainnya, tetapi untuk mengidentifikasi secara sistematis karakteristik, prinsip, orientasi, dan sumber legitimasi yang membentuk keunikan masing-masing model. Di Indonesia, pembahasan mengenai kepemimpinan Islam menjadi semakin relevan karena nilai-nilai Islam hadir dalam berbagai ruang sosial, mulai dari lembaga pendidikan, organisasi kemasyarakatan, lembaga keuangan syariah, hingga dunia bisnis.

Perkembangan tersebut menciptakan kebutuhan terhadap pemahaman yang lebih konseptual mengenai bagaimana nilai Islam diterjemahkan ke dalam perilaku kepemimpinan (A'yun & Aminuddin, 2021; Candra et al., 2022). Dalam konteks organisasi berbasis Islam, integrasi nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab spiritual tidak hanya berfungsi sebagai identitas kelembagaan, tetapi juga dapat menjadi kerangka pengambilan keputusan dan pengelolaan hubungan antara pemimpin dengan anggota organisasi (Rochim & Muttaqien, 2025; Suryani & Triyono, 2022). Studi pada konteks perbankan dan lembaga keuangan Islam di Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berkaitan dengan penerapan nilai-nilai seperti amanah, keadilan, shura, ketakwaan, dan etika kerja Islam, yang selanjutnya dapat berhubungan dengan komitmen, kepuasan

kerja, dan kinerja anggota organisasi (Laiqkafana & Rozikan, 2023; Candra et al., 2022; Riani et al., 2026). Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kebutuhan untuk menghadirkan pembahasan yang secara khusus memetakan ciri unik, prinsip esensial, serta perbedaan kepemimpinan Islam dari kepemimpinan sekuler secara terpadu.

Kajian mengenai kepemimpinan Islam sering kali membahas aspek normatif seperti amanah, keadilan, dan *shura* secara terpisah, sementara kajian komparatif yang menghubungkan sumber legitimasi, orientasi tujuan, dimensi akuntabilitas, karakter pemimpin, serta mekanisme pengambilan keputusan masih perlu diperdalam. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk membangun pemahaman yang lebih sistematis mengenai posisi kepemimpinan Islam dalam diskursus kepemimpinan kontemporer. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kepemimpinan Islam dengan menitikberatkan pada ciri unik dan prinsip-prinsip esensialnya, kemudian membandingkannya secara konseptual dengan kepemimpinan sekuler. Kebaruan kajian ini terletak pada upaya mengintegrasikan dimensi teologis, etis, sosial, dan organisatoris ke dalam satu kerangka analisis sehingga perbedaan antara kepemimpinan Islam dan kepemimpinan sekuler tidak hanya dilihat dari istilah atau simbol keagamaan, tetapi dari fondasi nilai, tujuan, sumber legitimasi, bentuk akuntabilitas, dan orientasi kepemimpinannya.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pembahasan kepemimpinan Islam secara komprehensif dengan mengintegrasikan ciri unik, prinsip-prinsip esensial, serta perbedaannya dengan kepemimpinan sekuler dalam satu kajian yang sistematis. Penelitian tidak hanya membandingkan orientasi dan praktik kepemimpinan, tetapi juga menekankan landasan nilai tauhid, amanah, keadilan, musyawarah, dan akuntabilitas sebagai karakter utama kepemimpinan Islam yang berorientasi pada tanggung jawab duniawi sekaligus ukhrawi. Pendekatan tersebut memberikan perspektif yang lebih kontekstual dalam memahami posisi dan karakteristik kepemimpinan Islam di tengah perkembangan teori kepemimpinan modern yang umumnya berlandaskan pada tujuan organisasi dan rasionalitas sekuler

Method

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian, pemahaman, dan sintesis berbagai konsep mengenai kepemimpinan Islam, khususnya yang berkaitan dengan ciri unik, prinsip esensial, serta perbedaannya dengan kepemimpinan sekuler. Kajian pustaka memungkinkan peneliti menelaah gagasan, argumentasi, dan hasil penelitian terdahulu secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai suatu fenomena. Dalam penelitian ini, sumber data tidak diperoleh melalui observasi lapangan atau wawancara, melainkan melalui penelusuran dan analisis terhadap berbagai sumber literatur yang relevan dengan fokus kajian.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber primer dan sumber sekunder, yaitu Al-Qur'an dan hadis yang berkaitan dengan konsep *ulul amr*, *khalifah*, amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan karakteristik pemimpin sebagai landasan normatif, serta artikel ilmiah pada jurnal terindeks Scopus, Web of Science, dan SINTA yang diterbitkan terutama pada rentang 2019–2026 dan buku akademik yang relevan dengan kepemimpinan Islam, kepemimpinan etis, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan

sekuler. Pengumpulan data dilakukan melalui tahapan identifikasi fokus kajian, penelusuran literatur menggunakan kata kunci seperti *Islamic leadership*, *Islamic leadership principles*, *Islamic leadership characteristics*, *ulul amr*, *khalifah*, *Islamic leadership and secular leadership*, dan *ethical leadership*, kemudian dilanjutkan dengan seleksi literatur berdasarkan relevansi topik, kredibilitas sumber, tahun publikasi, serta kontribusinya terhadap tujuan penelitian; literatur yang tidak sesuai dengan fokus dan kriteria akademik penelitian tidak digunakan sebagai sumber utama analisis.

Setelah sumber literatur terkumpul, data dianalisis menggunakan thematic analysis atau analisis tematik. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan tema-tema penting yang muncul dari berbagai sumber. Analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dengan membaca sumber secara menyeluruh, mengidentifikasi informasi yang relevan, memberikan kode terhadap konsep-konsep penting, mengelompokkan kode yang memiliki kesamaan makna, kemudian membentuk tema utama. Dalam penelitian ini, tema yang dikembangkan meliputi (1) definisi dan hakikat kepemimpinan Islam, (2) karakteristik pemimpin Islam, (3) prinsip-prinsip esensial seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan kemaslahatan, (4) sumber legitimasi dan bentuk pertanggungjawaban pemimpin, serta (5) perbedaan kepemimpinan Islam dengan kepemimpinan sekuler. Pengelompokan tersebut digunakan untuk menemukan hubungan antarkonsep sehingga pembahasan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga menghasilkan sintesis konseptual.

Selanjutnya, hasil analisis dari berbagai literatur dibandingkan melalui proses komparasi dan sintesis. Komparasi dilakukan dengan melihat persamaan dan perbedaan pandangan para peneliti mengenai kepemimpinan Islam serta membandingkannya dengan karakteristik kepemimpinan sekuler. Perbandingan mencakup aspek sumber nilai, orientasi tujuan, hubungan pemimpin dan pengikut, mekanisme pengambilan keputusan, dimensi akuntabilitas, serta ukuran keberhasilan kepemimpinan. Hasil perbandingan tersebut kemudian disintesiskan untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai posisi kepemimpinan Islam dalam diskursus kepemimpinan kontemporer. Dengan cara ini, penelitian tidak sekadar menginventarisasi hasil penelitian terdahulu, tetapi berupaya menemukan pola hubungan antara konsep-konsep yang telah dikaji.

Untuk menjaga kredibilitas penelitian, setiap sumber dipilih berdasarkan relevansi, kualitas, dan konsistensinya, kemudian dibandingkan untuk memperoleh interpretasi yang lebih objektif. Al-Qur'an dan hadis digunakan sebagai landasan normatif, sedangkan jurnal dan buku akademik menjadi sumber teoritis dan empiris. Hasil analisis selanjutnya disusun menjadi kerangka konseptual yang mengidentifikasi ciri, prinsip, dan perbedaan kepemimpinan Islam dengan kepemimpinan sekuler melalui pendekatan teologis, moral, sosial, dan organisatoris.

Results and Discussion

Temuan analisis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar teknik memerintah, mengarahkan, atau mengendalikan suatu kelompok. Kepemimpinan dalam perspektif Islam dipahami sebagai amanah dan tanggung jawab moral yang melekat pada setiap individu yang memperoleh kewenangan untuk memimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh status, jabatan, atau otoritas formal, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam menerapkan nilai-nilai keislaman dalam proses pengambilan keputusan dan interaksi

dengan orang yang dipimpinnya (Northouse, 2021; Pratiwi, 2025). Dalam kerangka tersebut, seorang pemimpin dituntut memiliki integritas, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, serta kemampuan memberikan keteladanan dalam kehidupan sehari-hari.

Kepemimpinan Islam selanjutnya diaktualisasikan melalui prinsip amanah, keadilan, musyawarah, keteladanan, dan kemaslahatan. Pemimpin diposisikan sebagai *khalifah Allah fi al-ard* yang memiliki tanggung jawab vertikal kepada Allah Swt. sekaligus tanggung jawab horizontal kepada masyarakat atau jamaah yang dipimpinnya (Fikriansyah, 2024; Pratiwi, 2025). Konsepsi tersebut menjadikan kepemimpinan Islam memiliki dimensi spiritual yang kuat karena setiap kewenangan dipandang sebagai amanah yang akan dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur berdasarkan kemampuan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berdasarkan cara tujuan tersebut dicapai dan sejauh mana keputusan yang diambil memberikan keadilan serta kemanfaatan bagi masyarakat.

Pada konteks organisasi modern, konsep tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berupaya menyeimbangkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi dengan integritas moral, keadilan sosial, serta kemaslahatan bersama. Orientasi tersebut menjadikan kepemimpinan Islam tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan dan dampak keputusan terhadap individu maupun masyarakat secara lebih luas (Tugiah & Hendriani, 2022). Dengan demikian, kepemimpinan Islam dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan etis yang mengintegrasikan kompetensi manajerial dengan nilai spiritual dan moral, sehingga otoritas tidak digunakan semata-mata untuk mencapai kepentingan organisasi, tetapi juga untuk mewujudkan tanggung jawab, keadilan, dan kemaslahatan.

Table 1. Matriks Karakteristik Utama Kepemimpinan Islam vs Sekuler

Aspek Perbandingan	Kepemimpinan Islam	Kepemimpinan Sekuler
Akuntabilitas	Vertikal (kepada Allah) dan Horizontal (rakyat)	Horizontal dan Prosedural Formal saja
Orientasi Utama	Transendental (Dunia & Akhirat), Moral-Etis	Utilitarian, Output Duniawi, Kinerja Efisiensi
Pengambilan Keputusan	Prinsip Syura (Musyawarah & Dialog Terbuka)	Top-down, Otoritatif, Prosedural Organisasi

Jika dibandingkan dengan model kepemimpinan sekuler seperti transformational, transactional, dan Machiavellian leadership, kepemimpinan Islam menonjolkan beberapa karakteristik pembeda yang cukup menonjol. Pertama, akuntabilitas kepada Allah sebagai dimensi utama, yang tidak selalu muncul secara eksplisit dalam model kepemimpinan sekuler yang berpijak pada regulasi, kinerja, dan otoritas formal (Northouse, 2021). Dalam kepemimpinan sekuler, standar keberhasilan terutama merujuk pada indikator kuantitatif (angka keuntungan, capaian target, dan tingkat produktivitas), sedangkan dalam kepemimpinan Islam, keberhasilan juga diukur dari sudut pandang kualitas nilai, seperti keadilan, kejujuran, dan kemampuan memuliakan martabat manusia (Pratiwi, 2025).

Kedua, orientasi transendental: keberhasilan kepemimpinan dalam perspektif Islam tidak hanya diukur dari output duniawi, tetapi juga dari sejauh mana keputusan dan kebijakan mendekatkan manusia kepada nilai-nilai tauhid dan kemaslahatan abadi. Bagi pemimpin muslim, setiap kebijakan dianggap sebagai amal ibadah yang pada akhirnya akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah. Hal ini membedakan kepemimpinan Islam dari model kepemimpinan sekuler yang cenderung berorientasi jangka pendek, prosedural,

dan utilitarian, tanpa mengaitkan tindakan kepemimpinan dengan dimensi spiritual dan akuntabilitas transendental (Northouse, 2021; Amin, 2019).

Ketiga, peran dialog dan musyawarah dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan Islam idealnya tidak bersifat otoriter atau top-down semata, tetapi mengedepankan prinsip syura dan amal bil ma'ruf, di mana pemimpin terbuka terhadap masukan, diskusi, dan kritik membangun dari anggota organisasi (Pratiwi, 2025; Saputra, 2022). Dalam praktiknya, karakteristik ini sering menimbulkan proses pengambilan keputusan yang lebih panjang, namun pada sisi lain cenderung meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, dan komitmen anggota organisasi, karena mereka merasa dihargai dan dianggap sebagai mitra dalam menentukan arah perjalanan bersama (Zulaikah et al., 2024).

Di sisi lain, kepemimpinan sekuler, terutama dalam bentuk *transactional leadership*, cenderung menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut melalui pemberian penghargaan, pengawasan, serta pencapaian target tertentu. Pola tersebut dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara terstruktur karena perilaku anggota diarahkan melalui mekanisme penghargaan dan evaluasi kinerja. Penelitian mengenai *transactional leadership* menunjukkan bahwa gaya tersebut dapat berkaitan dengan komitmen organisasi dan pencapaian kinerja, khususnya ketika sistem penghargaan dan ekspektasi kerja diterapkan secara jelas (Manshor et al., 2024; Godfrid et al., 2024).

Namun, ketergantungan yang terlalu besar pada mekanisme pertukaran dapat membuat hubungan pemimpin-pengikut lebih berorientasi pada kepentingan instrumental dibandingkan keterikatan nilai. Penelitian mengenai *transactional leadership* juga menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan tersebut, keterlibatan kerja, kepuasan, dan komitmen dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta kondisi psikologis anggota (Alarabiat & Eyupoglu, 2022). Sementara itu, dalam konteks *Machiavellian leadership*, kajian terbaru menunjukkan bahwa orientasi manipulatif dan penggunaan strategi interpersonal untuk kepentingan tertentu dapat menimbulkan persoalan etis serta berdampak negatif terhadap pengalaman karyawan, seperti ketidakpuasan, tekanan emosional, dan kelelahan kerja (Liyanagamage et al., 2022; Liyanagamage & Fernando, 2023).

Dengan demikian, perbedaan utama antara kepemimpinan Islam dan bentuk kepemimpinan tersebut tidak semata-mata terletak pada teknik pengelolaan bawahan, tetapi pada landasan nilai, tujuan, dan sumber pertanggungjawaban kepemimpinan. Kepemimpinan Islam menempatkan amanah, keadilan, tanggung jawab moral, dan pertanggungjawaban kepada Allah sebagai bagian integral dari praktik kepemimpinan, sedangkan pendekatan *transactional* lebih menonjolkan mekanisme pertukaran untuk mencapai tujuan organisasi. Perbedaan orientasi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki dimensi transendental yang tidak menjadi unsur inheren dalam teori kepemimpinan sekuler.

Conclusion

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki kerangka konseptual yang lebih luas dibandingkan model kepemimpinan sekuler yang umumnya menitikberatkan pada efisiensi, kinerja, pencapaian tujuan, dan keterampilan teknis. Keunikan kepemimpinan Islam terletak pada integrasi antara kompetensi kepemimpinan dengan nilai spiritual dan moral, seperti amanah, keadilan, musyawarah, keteladanan, dan

tanggung jawab kepada Allah Swt. Dengan demikian, kepemimpinan islami tidak cukup diwujudkan melalui slogan, simbol keagamaan, atau identitas pemimpin semata, tetapi harus tercermin secara konsisten dalam proses pengambilan keputusan dan hubungan dengan anggota organisasi. Secara praktis, penerapan kepemimpinan Islam memerlukan dukungan sistem yang memungkinkan nilai tersebut diwujudkan melalui musyawarah yang representatif, transparansi, akuntabilitas, keadilan dalam pembagian tugas, serta keterbukaan dalam pengelolaan sumber daya. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan Islam tidak hanya ditentukan oleh kualitas personal pemimpin, tetapi juga oleh budaya dan mekanisme organisasi yang mendukung penerapan nilai-nilai Islam secara berkelanjutan.

Penelitian ini berimplikasi pada penguatan pemahaman bahwa kepemimpinan Islam memiliki karakteristik dan prinsip yang berbeda dari kepemimpinan sekuler, sehingga dapat menjadi referensi dalam pengembangan praktik kepemimpinan yang berlandaskan nilai tauhid, amanah, keadilan, musyawarah, integritas, dan tanggung jawab. Temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi lembaga pendidikan, organisasi sosial, maupun institusi lainnya dalam merancang pola kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga memperhatikan dimensi moral dan spiritual. Keterbatasan penelitian terletak pada fokus kajian yang masih bersifat konseptual dan komparatif sehingga belum menguji penerapan prinsip kepemimpinan Islam secara empiris pada organisasi atau institusi tertentu. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris dengan melibatkan pemimpin dan organisasi yang menerapkan prinsip kepemimpinan Islam serta membandingkannya dengan praktik kepemimpinan sekuler untuk memperoleh temuan yang lebih kontekstual, objektif, dan mendalam.

Acknowledgment

-

References

A'yun, I., & Aminuddin, M. Y. (2021). Manajemen kepemimpinan Islami di lembaga keuangan: Kajian dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadist. *Journal Islamic Banking, 1*(2), 48–57. https://doi.org/10.51675/jib.v1i2.361

Alarabiat, Y. A., & Eyupoglu, S. Z. (2022). Is silence golden? The influence of employee silence on the transactional leadership and job satisfaction relationship. *Sustainability, 14*(22), 15205. https://doi.org/10.3390/su142215205

Amin, A. (2019). Islamic leadership in the contemporary world: A socio-cultural perspective. Routledge.

Candra, W., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Haryanto, E. (2022). Analysis of the Islamic leadership, Islamic work ethics and intellectual intelligence on employee performance with Islamic organization culture as moderated variables. *Journal of Islamic Economic and Business Research, 2*(1), 1–14. https://doi.org/10.18196/jiebr.v2i1.21

Devra, D. D. (2025). Etika dan integritas manajemen kepemimpinan berdasarkan norma Pancasila. *Jurnal Daya Saing, 11*(1). https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i1.2037

Godfrid, R., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. (2024). The effect of transactional leadership style, entrepreneur's passion, and organizational commitment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable on employees. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 7*(1), 244–255. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i1.5681

Ismail, A. H. (2024). Pengaruh standar akuntansi pemerintah dan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas keuangan daerah melalui pengendalian internal pada OPD Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8*(2), 356–370. https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4036

Karundeng, E. H., & Maulana, A. O. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan bantuan operasional sekolah daerah dalam mewujudkan akuntabilitas. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal, 12*(2). https://doi.org/10.22146/abis.v12i2.96169

Kusuma, M. T. A. (2025). Kepemimpinan dalam manajemen Islam. *Indonesian Journal of Community Engagement, 1*(2). https://doi.org/10.70895/ijce.v1i2.28

Laiqkafana, A. Z., & Rozikan. (2023). Analysis the impact of Islamic leadership on the Islamic work ethics of Pegadaian Syariah employees. *Journal of Islamic Economic and Business Research, 3*(1). https://doi.org/10.18196/jiebr.v3i1.114

Liyanagamage, N., & Fernando, M. (2023). Machiavellian leadership in organisations: A review of theory and research. *Leadership & Organization Development Journal, 44*(6), 791–811. https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2022-0309

Liyanagamage, N., Fernando, M., & Gibbons, B. (2023). The emotional Machiavellian: Interactions between leaders and employees. *Journal of Business Ethics, 186*, 657–673. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05233-8

Lubis, M. H. A. (2025). Konsep kepemimpinan dalam Surah An-Nisa ayat 58–59 pada Tafsir Al-Kasysyaf karya Alzamakhsyari. *Jurnal Studi Islam Indonesia, 3*(1). https://doi.org/10.61930/jsii.v3i1.1144

Manshor, R., Ahmad, N. L., Samsudin, N., Kamaruzaman, K. N., & Sobry, S. C. (2024). The impact of transformational and transactional leadership on organisational commitment in small and medium enterprises (SMEs). *Information Management and Business Review, 16*(3(I)S), 740–752. https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3(I)S.4104

Maunte, N., Yahiji, K., Misbahuddin, & Asfar, K. (2024). Kepemimpinan dalam studi Al-Qur'an dan Hadits. *Journal of Islamic Education Management Research, 4*(1). https://doi.org/10.58194/jiemr.v4i1.2127

Muchyi, A. A., Syamsuddin, S., & Hilman, F. A. (2025). Peran Tokoh Agama dalam Menjaga Perilaku Keagamaan pada Masyarakat Prismatik. *Bayt Al Hikmah: Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan Masyarakat Islam*, *1*(2), 269–282. https://doi.org/10.54065/BaytAl-Hikmah.421

Nasution, F. F., & Akbar, A. (2025). Interpretasi Tafsir Al-Munir: Studi konsep keadilan dalam kepemimpinan. *Journal of Islamic Studies, 2*(3). https://doi.org/10.61341/jis/v2i3.091

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications, Inc.

Pratiwi, F. R. (2025). Konsep kepemimpinan Islam: Studi komparatif Al-Qur'an dan hadis. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam, 2*(2), 294–306. https://doi.org/10.61132/karakter.v2i2.615

Riam, Z. A., & Putri, S. A. (2024). Relevansi kepemimpinan perspektif Islam dengan dunia modern. *Raqib: Jurnal Studi Islam, 1*(2). https://doi.org/10.56872/pcmzwa47

Riani, D., Hasnin, H. R., Maulani, D., Megawati, D., Syahdiany, G., & Septiyani, F. I. (2026). The effect of Islamic leadership, Islamic spirituality, and Islamic work ethic on job satisfaction: Studies in PT Bank Syariah Indonesia. *Neraca Keuangan: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 20*(3), 591–601. https://doi.org/10.32832/neraca.v20i3.21370

Rochim, A. N., & Muttaqien, M. I. (2025). Keadilan, amanah, dan musyawarah: Integrasi nilai kepemimpinan Islam dalam manajemen pendidikan modern. *Jurnal Visi Manajemen, 11*(2). https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.513

Rohmah, S. N., & Yunus, N. R. (2024). Terminology of leadership in the Quran on the dimensions of constitutional law. *Buletin Adalah, 8*(6). https://doi.org/10.15408/adalah.v8i6.39210

Sahibani, M., & Fauzan, A. (2026). 'Adl as the pillar of the caliphate: A normative study of justice in the concept of khalifah. *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law*. https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v52.28066

Suryani, T., & Triyono, R. (2022). The influence of organizational culture, Islamic leadership, Islamic work ethic on organizational commitment of employee at Nahdlatul Ulama University Surabaya with job satisfaction as a mediating variable. *Business and Finance Journal, 7*(2), 117–130. https://doi.org/10.33086/bfj.v7i2.2776

Sutrisno, A., & Kadri, M. (2026). Internalisasi Nilai PAI dalam Praktik Pelayanan Pariwisata: Studi Lapangan pada Hotel dan Usaha Wisata di Kota Ende. *Bayt Al Hikmah: Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan Masyarakat Islam*, 2(1), 93–107. https://doi.org/10.54065/BaytAl-Hikmah.617

Tugiah, T., & Hendriani, S. (2022). Kepemimpinan dalam sudut pandang Islam. Jurnal Sosial Teknologi, 2(6), 516-524. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.349

Zulaikah, Y., Patoni, A., & Maunah, B. (2024). Implementasi kepemimpinan transformational pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Nakula: Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Ilmu Sosial, 2*(3), 113–132. https://doi.org/10.61132/nakula.v2i3.766