

## KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PERSPEKTIF ISLAM

Syafik Ubaidila<sup>\*1</sup>, Binti Maunah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Tribakti Kediri, Indonesia

<sup>2</sup>UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

\* <sup>1</sup>[syafikubaidila79@gmail.com](mailto:syafikubaidila79@gmail.com), <sup>2</sup> [uun.lilanur@gmail.com](mailto:uun.lilanur@gmail.com)

### Artikel History

Submit: 23 Januari 2022

Review: 20 Maret 2022

Revised: 25 April 2022

Accepted: 30 Mei 2022

**Abstract:** The article aims to find the concept of transformational leadership in the teachings of Islam. This study uses a library research approach by using books as the data source and with a qualitative research approach. The data collected and studied is data taken from data sources in the form of books, journals and articles or writings relating to transformational leadership. This study resulted in the following findings: 1) the concept of transformational leadership from an Islamic perspective as a leadership model that was born out of dissatisfaction/crisis of belief in the existing leadership model due to the death of the Prophet Muhammad. 2) based on the elements of the characteristics of leadership behavior possessed by transformational leadership, it is substantially the same as prophetic leadership.

**Keywords:** Islamic Leaders, Concept of Transformational Leaders, Prophetic Leaders.

### Pendahuluan

Kepemimpinan dalam Islam merupakan masalah penting dan menarik untuk terus dijadikan kajian, karena perselisihan terbesar yang paling awal di kalangan umat Islam, pasca wafatnya Nabi Muhammad, adalah terkait perebutan hak pengganti kepemimpinan umat Islam Nabi Muhammad. Perselisihan masalah kepemimpinan ini telah mengakibatkan pertumpahan darah di kalangan umat muslim, yang belum pernah terjadi sebelumnya. Masing-masing pihak yang berseteru saat itu mengaku bahwasanya orang pilihan dari golongannya yang berhak menduduki kursi kepemimpinan umat Islam.(Sulaeman, 2019). Seorang pemimpin dalam Islam memiliki peran sentral, pemimpinlah yang memerintah dan memutuskan segala perkara yang berada dalam wilayahnya.(AlSarhi et al., 2014). Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila di antara mereka baik secara individu maupun golongan saling berebut kuasa tersebut. Namun tidak semua dari mereka mempunyai niat baik dalam hal ini. Mereka yang berniat buruk hanya ingin memerintah sesuka hati demi memuaskan hawa nafsu mereka yang tidak pernah habis.

Terkait kualitas kepemimpinan salah satu hadis sahih riwayat Muslim yang membicarakan tentang kepemimpinan dalam pemerintahan (*al-Imarah*) dan menyebut

pemimpin dengan istilah *imam (A'immah)*, menyatakan bahwa Nabi Muhammad menyebutkan ciri-ciri seorang pemimpin yang memiliki kualitas baik dan yang buruk. (2021, *سبحاني & الفيجاوي*). Sebaik-baik pemimpinmu adalah pemimpin yang kamu cintai dan mereka pula mencintai kamu, yang kamu doakan dan mereka pula mendoakanmu. Sedangkan seburuk-buruk pemimpinmu adalah pemimpin yang kamu benci dan mereka pun membencimu, yang kamu laknat dan mereka pun melaknatmu. Mereka (yang hadir saat itu) berkata: “Wahai Nabi, jika demikian, tidakkah kita menumbangkannya?” Beliau bersabda: “Tidak, selama mereka menegakkan salat di tengah-tengah kamu. Tidak, selama mereka menegakkan salat di tengah-tengah kamu. Ketahuilah! Barangsiapa di antara kamu mendapatkan seorang penguasa terpilih, dan melihatnya berbuat pelanggaran (maksiat) kepada Allah, maka bencilah perbuatan buruknya tersebut saja dan jangan sekali-kali membangkang terhadapnya. (Zeinali, 2020).

Idealnya seorang pemimpin, ialah mereka yang dapat menggerakkan diri dan orang lain selain dirinya menuju kearah yang lebih baik. Mereka mencipta keadaan, suasana dan semangat di dalam suatu komunitas. (Abdallah et al., 2019). Pemimpin yang ideal adalah seseorang yang membuat potensi atau hal-hal yang terbaik dari diri pengikutnya muncul ke permukaan dan berkembang. (Z. Arifin & Maunah, 2020). Dengan kata lain, pemimpin yang ideal adalah seorang merumuskan visi bersama, menggerakkan orang bersamanya dan menghasilkan transformasi. Pemimpinan yang demikian biasa disebut dengan pemimpin yang transformasional. Pemimpin transformasional bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. (Bashori, 2019).

Kepemimpinan transformasional dalam sudut pandang Islam, ada beberapa surat dan ayat yang berkenaan dengan transformasi, yaitu perubahan dari yang tidak baik kepada yang baik. Hal ini dapat ditemukan dalam surat Ibrahim ayat 1. Alif, laam raa. (Ini adalah) Kitab yang Kami turunkan kepadamu supaya kamu mengeluarkan manusia dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dengan izin Tuhan mereka, (yaitu) menuju jalan Tuhan Yang Maha Perkasa lagi Maha Terpuji. Begitu juga surat Ibrahim ayat 5: “Dan Sesungguhnya Kami telah mengutus Musa dengan membawa ayat-ayat Kami, (dan Kami perintahkan kepadanya): "Keluarkanlah kaummu dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dan ingatkanlah mereka kepada hari-hari Allah".

sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi Setiap orang penyabar dan banyak bersyukur.” (Q. S. Ibrahim: 5). Ayat-ayat tersebut menjelaskan secara implisit bahwa menjadi pemimpin harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara baik dan menjadi termotivasi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diembannya. Motivasi yang mendorong menuju perubahan organisasi sebagaimana yang diharapkan dengan mengarahkan dan memelihara perilaku manusia menuju ke arah pencapaian tujuan.(Ather & Sobhani, 2007).

Penelitian yang mendasari penelitian ini adalah Muhamad Fatih Rusydi Syadzili (Syadzili, 2019), “Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam,” penelitian tersebut menghasilkan mengetahui polarisasi tahapan kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan di lembaga pendidikan. Selain itu ada penelitian, Umiarso,(Umiarso, 2018). “Kepemimpinan Transformasional Profetik Dalam Mengembangkan Pesantren Di Kabupaten Jember” yang menghasilkan kesimpulan gaya kepemimpinan transformasional dalam Islam, khususnya kiai, meliputi perilaku *idealized influence, inspirational inspiration, intellectual stimulation, individual consideration, dan individual spiritual greatnes*. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, karena penelitian ini menfokuskan diri pada konsep kepemimpinan transformasional dalam Islam yang dapat melakukan perubahan sosial.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan buku-buku sebagai sumber datanya dan dengan pendekatan penelitian kualitatif.(A. A. Setiawan Johan, 2018). Data yang di kumpulkan dan dikaji adalah data yang diambil dari sumber data berupa buku-buku, jurnal dan artikel-artikel atau tulisannya yang berkenaan dengan kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Teknik ini dimulai dengan melakukan reduksi data, kemudian mengorganisasi dan memaparkan, melakukan verifikasi kemudian diakhiri dengan menyimpulkan data (Syahrums, 2012).

## Hasil Penelitian

### Kepemimpinan Transformasional Secara Filosofis

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi, membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.(Khasanah, 2019). Perhatian pada kepemimpinan di dalam proses perubahan (*management of change*) mulai muncul ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan ini, kerap kali bertentangan dengan anggapan bahwa perubahan itu justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi.(Ather & Sobhani, 2007). Dalam merumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, di mana lingkungan kerja yang partisipatif, peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut.(Z. Arifin & Maunah, 2020). Tetapi di dalam praktik proses perubahan itu dijalankan dengan bertumpu pada pendekatan transaksional yang mekanistik dan bersifat teknis, dimana manusia cenderung dipandang sebagai suatu entitas ekonomik yang siap untuk dimanipulasi dengan menggunakan sistem imbalan dan umpan balik negatif, dalam rangka mencapai manfaat ekonomik yang sebesar-besarnya.(Syihabuddin, 2019).

Pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para anggotanya dengan menyerukan cita - cita yang lebih tinggi akan nilai-nilai moralitas yang tinggi seperti kesabaran dan kemanusiaan. Dalam hal ini Burns menganggap kepemimpinan adalah sebuah proses, bukan sebuah tindakan yang mempunyai ciri- ciri sendiri, sehingga kepemimpinan dijelaskan sebagai sebuah arus antar hubungan yang berkembang yang mana para pemimpin secara terus menerus membangkitkan tanggapan motivasional dari para anggota serta memodifikasi perilaku mereka pada saat mereka dalam menghadapi tanggapan atau perlawanan.(H. Setiawan, 2020).

Para pemimpin transformasional menggerakkan kebutuhan tingkat tinggi kepada anggotanya jika ditilik dari konsep hierarki kebutuhan Maslow. Para anggota dinaikkan dari diri sehari-hari ke diri yang lebih baik.(Jauhari & Maunah, 2022). Dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.(Goble, 1970). Oleh karena itu, pemimpin transformasional

yakni pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pimpinan visioner. Pemimpin transformasional juga berperan sebagai *agent of change* dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik.(Ponorogo & Azizah, 2021). Pemimpin transformasional berperan meningkatkan segala sumber daya yang ada, mempercepat laju pembaharuan-pembaharuan serta berusaha memberikan respon yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

### **Unsur-Unsur Kepemimpinan Transformasional**

Model kepemimpinan transformasional digunakan untuk melebarkan batas dan untuk meningkatkan kinerja melampaui *status quo* (batas minimal/standar) atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Untuk mewujudkan tatanan yang demikian terlebih lagi untuk mencapai keberhasilan mengubah status quo dalam organisasinya, maka pemimpin transformasional menerapkan atau mempraktikkan perilaku kepemimpinannya sesuai dengan setiap tahapan proses transformasi yang terjadi ditubuh organisasi.(Jauhari & Maunah, 2022).

Proses perubahan (*management of change*) pada organisasi ini, aspek kepemimpinan transformasional mulai mendapat perhatian orang, apalagi ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan itu, kerap kali bertentangan dengan anggapan orang bahwa perubahan tersebut justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi.(Beekun & Badawi, 1999). Artinya kepemimpinan transformasional yang membawa perubahan adaptif dalam organisasi lebih kental nuansa “kebersamaan berdasarkan solidaritas” dibandingkan dengan kepemimpinan yang cenderung memelihara *status quo* dengan tingkat komponen organisasi pendidikan pembelajar yang sangat rendah. Pada kerangka ini, kepemimpinan transformasional bertanggungjawab untuk memandu beragam aspek perubahan untuk dapat didelegasikan kepada agen perubahan yang lain, tetapi pemimpin yang dikenal sebagai pendukung utama dan sponsor dari perubahan itu perlu terus memberikan perhatian dan pengesahan yang memberikan tanda bahwa komitmen untuk melaksanakan perubahan hingga selesai.(Trmal et al., 2015).

Berdasarkan hal tersebut, empat komponen perilaku kepemimpinan yang sering digunakan seperti yang diungkapkan oleh Donna Ladkin, yang menyatakan bahwa keempat unsur tersebut adalah *charisma, inspiration, individualized consideration and intellectual*

*stimulation*. Ia juga menambahkan pernyataannya bahwa these four component can then be measured through the “*Transformational Leadership Questionnaire (TLQ)*.”(Adriani, 2019). Lazimnya keempat komponen ini yang banyak dijadikan patokan sebagai item yang akan diukur untuk perilaku dan gaya kepemimpinan transformasional dalam berbagai penelitian. Atau sering juga disebut dengan dimensi kepemimpinan transformasional “the four I’s”, yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*.(Gheerawo et al., 2020).

Bass sebagaimana yang dikutip oleh I Made Narsa, menyebutnya karisma, inspirasi, pertimbangan (*consideration*) individual, dan stimulasi intelektual sebagai empat karakteristik yang membentuk kepemimpinan transformasional.(Rafiki, 2020).

a. *Idealized Influence* (pengaruh ideal)

Perilaku pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung serta mampu menularkan pada pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Melalui perilaku inilah pemimpin memosisikan sebagai sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik bagi organisasinya. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi)

Perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi

orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.

c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Davila sebagaimana di kutip oleh Jurgen Appelo, mengemukakan bahwa dalam lingkungan kompetitif apa pun, inovasi adalah kunci untuk bertahan hidup. Ini adalah masalah hidup dan mati untuk perusahaan di seluruh dunia. Selanjutnya Highsmith juga mengatakan bahwa inovasi biasanya menawarkan tingkatan tertinggi dari penciptaan nilai dalam perusahaan. Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Intellectual stimulation berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah. Kepemimpinan transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru dengan kreativitas didorong sebagai hal yang urgen. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.

d. *Individual Consideration* (Pertimbangan Individual)

Perilaku kepemimpinan transformasional yang di mana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawan, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikutnya secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, member dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan organisasi kepada pengikutnya. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya,

beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

### **Kategori Kepemimpinan Transformasional.**

Kategori diartikan dengan bagian dari sistem klasifikasi (golongan, jenis pangkat, dan sebagainya); serta golongan satuan bahasa yang anggotanya mempunyai perilaku sintaksis dan sifat hubungan yang sama.(Jauhari & Maunah, 2022). Maka dalam hal kategori kepemimpinan transformasional merupakan pembahasan dari unsur-unsur perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atau yang digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya, sehingga perilaku-perilaku kepemimpinan tersebut akan dapat dikategorikan ke dalam unsur-unsur karakteristik kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang *idealized influence* (pengaruh ideal), atau pemimpin yang *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), atau pemimpin yang *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan atau pemimpin yang *individualized consideration* (konsiderasi/pertimbangan individu).(M. Arifin, 2020).

Kepemimpinan transformasional dapat memenuhi ke empat unsur karakteristik perilaku tersebut, atau seorang pemimpin hanya lebih pada satu unsur saja, sedangkan pada unsur lainnya cenderung kurang. Sehingga bila hal ini terjadi, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional tersebut sebagai kepemimpinan transformasional *idealized influence* saja atau kepemimpinan transformasional *inspirational motivation* atau kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation* dan atau kepemimpinan transformasional *individualized consideration*.(KY & Maunah, 2021). Unsur-unsur karakteristik perilaku yang ada pada seorang pemimpin akan dapat menentukan seseorang pemimpin itu memenuhi di kategori mana. Sebagai contoh:

- a. Seorang pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang sangat kuat dan teguh, komitmen yang tinggi, memiliki visi yang jelas, bekerja dengan tekun, juga sebagai pekerja keras, konsisten atas segala sesuatu, mampu menunjukkan ide-ide yang penting dan besar serta mampu menularkannya pada pengikut-pengikutnya, juga



mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Maka seseorang pemimpin yang memiliki karakteristik perilaku kepemimpinan tersebut dapat di kategorikan sebagai pemimpin yang kepemimpinan transformasional yang ideal. Hal ini dikarenakan ia memiliki perilaku pemimpin yang ideal yang memberikan pengaruh yang besar dalam organisasinya sehingga ia mendapatkan pengaruh bagi pengikutnya dengan kepercayaan yang tinggi dan sangat di hormati dengan kharisma kepemimpinannya dengan kata lain dapat disebutkan ia menjadi suri tauladan bagi organisasinya.

- b. Pemimpin yang mampu memberikan harapan terhadap prestasi pengikutnya, mampu memberikan dan mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan organisasi, serta memberikan secara terus menerus semangat ke pengikut-pengikutnya. Ia mampu menjadi sumber inspirasi bagi seluruh komponen organisasi yang di pimpinnya untuk menjadi pemimpin atas diri mereka, dapat menumbuhkan kepercayaan diri mereka dan menenangkan hati mereka. Ia mampu mampu mengeluarkan potensi-potensi yang dimiliki oleh pengikut-pengikutnya yang selama ini tidak pernah mereka sadari ada dalam diri mereka, ia juga mampu memberikan strategi-strategi dalam menjalankan organisasi sehingga akan terus membangkitkan semangat sebagai motivasi pada diri pengikut-pengikutnya. Motivasi yang berkembang pada diri pengikut-pengikut akan memberikan kontribusi yang besar dalam perbaikan dan perubahan organisasi. Maka pemimpi yang memiliki atau menggunakan unsur perilaku ini, dapat di kategorikan sebagai kepemimpinan transformasional inspirational motivation. Demikian seterusnya, yang bahwa kategori kepemimpinan transformasional sangat tergantung dari unsur-unsur karakteristik perilaku kepemimpinan yang ada atau ditampilkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya.

### **Kepemimpinan dalam Islam yang Dapat Melakukan Perubahan Sosial**

Kepemimpinan dalam Islam ada beberapa bentuk, yaitu *khilafah*, *imamah*, *imarah*, *wilayah*, *sultan*, *mulk* dan *ri'asah*. Setiap istilah ini mengandung arti kepemimpinan secara umum.(Zuhri, 2016). Namun istilah yang sering digunakan dalam konteks kepemimpinan pemerintahan dan kenegaraan, yaitu *Khilafah*, *imamah* dan *imarah*. Kata *Khilafah* berasal dari kata *khilafa-yakhlifu-khalfun* yang berarti *al-'aud* atau *al-balad* yakni mengganti, yang pada mulanya berarti belakang. Adapun pelakunya yaitu orang yang

mengganti disebut *Khalifah* dengan bentuk jamak *khulafa'* yang berarti wakil, pengganti dan penguasa.(Afwadzi, 2014).

Kata *Khalifah* sering diartikan sebagai pengganti, karena orang yang menggantikan datang sesudah orang yang digantikan dan ia menempati tempat dan kedudukan orang tersebut. *Khalifah* juga bisa berarti seseorang yang diberi wewenang untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan ketentuan-ketentuan orang memberi wewenang.(Amsori & Ernawati, 2020). Menurut al-Ragib al-Asfahani, arti “menggantikan yang lain” yang dikandung kata *Khalifah* berarti melaksanakan sesuatu atas nama yang digantikan, baik orang yang digantikannya itu bersamanya atau tidak. Istilah ini di satu pihak, dipahami sebagai kepala negara dalam pemerintahan dan kerajaan Islam di masa lalu, yang dalam konteks kerajaan pengertiannya sama dengan kata sultan.(Nisa et al., 2021).

Di lain pihak, cukup dikenal pula pengertiannya sebagai wakil Tuhan di muka bumi yang mempunyai dua pengertian. *Pertama*, wakil Tuhan yang diwujudkan dalam jabatan sultan atau kepala negara. *Kedua*, fungsi manusia itu sendiri di muka bumi, sebagai ciptaan Tuhan yang paling sempurna.(Amsori & Ernawati, 2020). Menurut M. Dawam Rahardjo, istilah *Khalifah* dalam al-Qur'an mempunyai tiga makna. *Pertama*, Adam yang merupakan simbol manusia sehingga dapat mengambil kesimpulan bahwa manusia berfungsi sebagai khalifah dalam kehidupan. *Kedua*, *Khalifah* berarti pula generasi penerus atau generasi pengganti; fungsi *Khalifah* diemban secara kolektif oleh suatu generasi. *Ketiga*, *Khalifah* adalah kepala negara atau pemerintahan.(Aswar, 2021). *Khilafah* sebagai turunan dari kata *khilafah*, menurut Abu al-A'la al-Maududi, merupakan teori Islam tentang negara dan pemerintahan. Adapun menurut Ibnu Khaldhun dalam bukunya *Muqaddimah*, *Khilafah* adalah kepemimpinan. Istilah ini berubah menjadi pemerintahan berdasarkan kedaulatan. *Khilafah* ini masih bersifat pribadi, sedangkan pemerintahan adalah kepemimpinan yang telah melembaga ke dalam suatu sistem kedaulatan.(Losi et al., 2021).

Menurut Imam Baidlawi al-Mawardi dan Ibnu Khaldhun, *Khilafah* adalah lembaga yang mengganti fungsi pembuat hukum, melaksanakan undang-undang berdasarkan hukum Islam dan mengurus masalah-masalah agama dan dunia. Menurut al-Mawardi, *Khilafah* atau *Imamah* berfungsi mengganti peranan kenabian dalam memelihara agama dan mengatur dunia. Posisi *Khilafah* ini mempunyai implikasi moral untuk berusaha menciptakan kesejahteraan hidup bersama berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan.

Kepemimpinan dan kekuasaan harus tetap diletakkan dalam rangka menjaga eksistensi manusia yang bersifat sementara.

Menurut Bernard Lewis, istilah ini pertama kali muncul di Arabia pra-Islam dalam suatu prasasti Arab abad ke-6 Masehi. Dalam prasasti tersebut, kata *Khalifah* tampaknya menunjuk kepada semacam raja muda atau letnan yang bertindak sebagai wakil pemilik kedaulatan yang berada di tempat lain. Sedangkan setelah Islam datang, istilah ini pertama kali digunakan ketika Abu Bakr yang menjadi khalifah pertama setelah Nabi Muhammad. Dalam pidato inagurasinya, Abu Bakr menyebut dirinya sebagai *Khalifah Rasulallah* yang berarti pengganti Rasulallah. Menurut Aziz Ahmad, istilah ini sangat erat kaitannya dengan tugas-tugas kenabian yaitu meneruskan misi-misi kenabian. (Fadzli & Engku Muhammad Tajuddin, 2014).

*Khilafah* dalam perspektif politik Sunni didasarkan pada dua rukun, yaitu konsensus elit politik (*ijma'*) dan pemberian legitimasi (*baiat*). Karenanya, setiap pemilihan pemimpin Islam, cara yang digunakan adalah dengan memilih pemimpin yang ditetapkan oleh elit politik, setelah itu baru dilegitimasi oleh rakyatnya. Cara demikian menurut Harun nasution, menunjukkan bahwa *Khilafah* bukan merupakan bentuk kerajaan, tetapi lebih cenderung pada bentuk republik, yaitu kepala negara dipilih dan tidak mempunyai sifat turun temurun. (Haron, 2015). Dalam masalah *Khilafah*, terdapat tiga teori utama, yaitu pendapat pertama menyatakan bahwa pembentukan *Khilafah* ini wajib hukumnya berdasarkan syari'ah atau berdasarkan wahyu. Para ahli fiqh Sunni, antara lain Teolog Abu Hasan al-Asy'ari, berpendapat bahwa *Khilafah* ini wajib karena wahyu dan *ijma'* para sahabat. Pendapat kedua, antara lain dikemukakan oleh al-Mawardi, mengatakan bahwa mendirikan sebuah *Khilafah* hukumnya fardu kifayah atau wajib kolektif berdasarkan *ijma'* atau konsensus. Al-Gazali mengatakan bahwa *Khilafah* ini merupakan wajib syar'i berdasarkan *ijma'*. Teori terakhir adalah pendapat kaum Mu'tazilah yang mengatakan bahwa pembentukan *Khilafah* ini memang wajib berdasarkan pertimbangan akal. (Mihaylov, 2015).

Sedangkan *Imamah* berasal dari akar kata *amma-yaummu-ammun* yang berarti *al-qasdu* yaitu sengaja, *al-taqaddum* yaitu berada di depan atau mendahului, juga bisa berarti menjadi imam atau pemimpin (memimpin). *Imamah* di sini berarti perihal memimpin. Sedangkan kata *Imam* merupakan bentuk *ism fa'il* yang berarti setiap orang yang memimpin suatu kaum menuju jalan yang lurus ataupun sesat. Bentuk jamak dari kata *Imam* adalah *a'immam*, *Imam* juga berarti bangunan benang yang diletakkan di atas

bangunan, ketika membangun, untuk memelihara kelurusannya. Kata ini juga berarti orang yang menggiring unta walaupun ia berada di belakangnya.(Yaseen, 2010).

Dalam al-Qur'an, kata *Imam* dapat berarti orang yang memimpin suatu kaum yang berada di jalan lurus, seperti dalam surat *al-Furqan* (25) ayat 74 dan *al-Baqarah* (2) ayat 124. Kata ini juga bisa berarti orang yang memimpin di jalan kesesatan, seperti yang ditunjukkan dalam surat *al-Taubah* ayat 12 dan *al-Qasas* (28) ayat 41. Namun lepas dari semua arti ini, secara umum dapat dikatakan bahwa *Imam* adalah seorang yang dapat dijadikan teladan yang di atas pundaknya terletak tanggung jawab untuk meneruskan misi Nabi Muhammad dalam menjaga agama dan mengelola serta mengatur urusan negara.(Mahadi et al., 2017). Term *Imamah* sering dipergunakan dalam menyebutkan negara dalam kajian keislaman. Al-Mawardi mengatakan bahwa *Imam* adalah khalifah, raja, sultan atau kepala negara. Ia memberi pengertian *Imamah* sebagai lembaga yang dibentuk untuk menggantikan Nabi dalam tugasnya menjaga agama dan mengatur dunia. Sebagai tokoh perumus konsep *Imamah*, ia menggagas perlunya *Imamah*, dengan alasan, *pertama* adalah untuk merealisasi ketertiban dan perselisihan. *Kedua*, berdasarkan kepada surat *al-Nisa'* (4) ayat 59, dan kata *uli al-amr* menurutnya adalah *Imamah*.(Ismail, 2021).

Adapun Taqiyuddin al-Nabhani menyamakan *Imamah* dengan *Khilafah*. Menurutnya, *Khilafah* adalah kepemimpinan umum bagi seluruh kaum Muslimin di dunia untuk menegakkan hukum-hukum Syariat Islam dan mengemban dakwah Islam ke segenap penjuru dunia.(Rosyidin & Solihah, 2020). Adapun al-Taftazani menganggap *Imamah* dan *Khilafah* adalah kepemimpinan umum dalam mengurus urusan dunia dan masalah agama. Menurut Ibnu Khaldun, *Imamah* adalah tanggung jawab umum yang dikehendaki oleh peraturan syariat untuk mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat bagi umat yang merujuk padanya. Oleh karena kemaslahatan akhirat adalah tujuan akhir, maka kemaslahatan dunia seluruhnya harus berpedoman kepada syariat. Adapun penamaan sebagai imam untuk menyerupakannya dengan imam salat adalah dalam hal bahwa keduanya diikuti dan dicontoh.

Pada dasarnya teori *Imamah* lebih banyak berkembang di lingkungan Syi'ah daripada lingkungan Sunni. Dalam lingkungan Syi'ah, *Imamah* menekankan dua rukun, yaitu kekuasaan *Imam (wilayah)* dan kesucian *Imam ('ismah)*. Kalangan Syi'ah menganggap *Imamah* adalah kepemimpinan agama dan politik bagi komunitas muslim setelah wafatnya Nabi, yang jabatan ini dipegang oleh Ali bin Abi Thalib dan keturunannya, dan mereka maksum.(Afwadzi, 2014). Istilah ini muncul pertama kali dalam pemikiran

politik Islam tentang kenegaraan yaitu setelah Nabi Muhammad wafat pada tahun 632 M. Konsep ini kemudian berkembang menjadi pemimpin dalam salat, dan –setelah diperluas lingkungannya- berarti pemimpin religio-politik (*religious-political leadership*) seluruh komunitas Muslim, dengan tugas yang diembankan Tuhan kepadanya, yaitu memimpin komunitas tersebut memenuhi perintah-perintah-Nya.(Fahamsyah, 2021). Menurut Ali Syariati, tidak mungkin ada *ummah* tanpa *Imamah*. *Imamah* tampak dalam sikap sempurna pada saat seseorang dipilih karena mampu menguasai massa dan menjaga mereka dalam stabilitas dan ketenangan, melindungi mereka dari ancaman, penyakit dan bahaya, sesuai dengan asas dan peradaban ideologis, sosial dan keyakinan untuk menggiring massa dan pemikiran mereka menuju bentuk ideal. Dalam pemikirannya mengenai *Imamah* dan *Khilafah*, Ali Syariati menganggap *Khilafah* cenderung ke arah politik dan jabatan, sedangkan *Imamah* cenderung mengarah ke sifat dan agama.(Chotban, 2018).

Selain itu ada *Imarah* yang berakar kata dari *amara-ya'muru-amrun* yang berarti memerintah, lawan kata dari melarang. Pelakunya disebut *amir* yang berarti pangeran, putra mahkota, raja (*al-malik*), kepala atau pemimpin (*al-ra'is*), penguasa (*wali*). Selain itu juga bisa berarti penuntun atau penunjuk orang buta, dan tetangga. Adapun bentuk jamaknya adalah *Umara'*. Kata *amara* muncul berkali-kali dalam al-Qur'an dan naskah-naskah awal lainnya dalam pengertian “wewenang” dan “perintah”. Seseorang yang memegang komando atau menduduki suatu jabatan dengan wewenang tertentu disebut *sahib al-amr*, sedangkan pemegang *amr* tertinggi adalah *amir*. (Afandi, 2013).

Pada masa-masa akhir Abad Pertengahan, kata sifat *amiri* sering digunakan dalam pengertian “hal-hal yang berhubungan dengan pemerintahan atau administrasi”. Sementara itu, di Imperium Turki, bentuk singkat kata ini adalah *miri*, dengan terjemahan bahasa Turki adalah *beylik*, menjadi kata yang umum digunakan untuk hal-hal yang berhubungan dengan pemerintahan, publik atau resmi. Kata *miri* juga digunakan untuk menunjukkan perbendaharaan kekayaan negara, kantor-kantor perdagangan pemerintah dan barang-barang milik pemerintah pada umumnya. Seorang *amir* adalah seorang yang memerintah, seorang komandan militer, seorang gubernur provinsi atau –ketika posisi kekuasaan diperoleh atas dasar keturunan- seorang putra mahkota.(Cahyati et al., 2019). Sebutan ini adalah sebutan yang diinginkan oleh berbagai macam penguasa yang lebih rendah tingkatannya, yang tampil sebagai gubernur provinsi dan bahkan kota yang menguasai wilayah tertentu di kota. Sebutan ini pula bagi mereka yang merebut kedaulatan yang efektif untuk diri mereka sendiri, sambil memberikan

pengakuan simbolik yang murni terhadap kedaulatan *Khalifah* sebagai penguasa tertinggi yang dibenarkan dalam Islam. Istilah *amir* ini pertama kali muncul pada masa pemerintahan 'Umar bin al-Khattab. 'Umar menyebut dirinya sebagai *amir al-mukminin* yang berarti pemimpin kaum yang beriman.(Ismail, 2021).

Dari ketiga konsep kepemimpinan dalam Islam untuk melakukan perubahan sosial, maka dibutuhkan konsep ideal dari ketiganya. Di mana ketiganya harus mendasari kepemimpinan dengan sifat-sifat nabi dalam memimpin. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasioanal dalam Islam, merupakan kepemimpinan yang bercorak profetik. Masalah prinsip kepemimpinan dalam Islam memang seharusnya sejalan dengan kepemimpinan profetik yang ada pada diri Rasulullah SAW seperti: disiplin waktu, mulai dari diri sendiri, memberikan teladan, komunikatif yang efektif, dekat dengan umatnya, selalu bermusyawarah dan memberikan pujian /motivasi.(Afandi, 2013).

Selain tauladan dari Rasulullah sebenarnya dalam konteks profetik, para nabi dan rasul lainnya memiliki ciri dan karakter masing-masing dalam membimbing ummatnya. berikut karakter kepemimpinan para nabi dari masa ke masa:(Umiarso, 2018). 1) Nabi Adam reperesentasi dari pemimpin yang berani dan mampu mengevaluasi dirinya, 2) Nabi Idris gambaran pemimpin yang jujur dan sabar, 3) Nabi Nuh manifestasi dari seorang pemimpin yang teguh pendirian meskipun diintervensi oleh keluarganya sendiri, 4) Nabi Hud reperesentasi pemimpin yang teguh memegang prinsip yang diyakininya, 5) Nabi Saleh gambaran pemimpin yang memegang Amanah dan nasehat, 6) Nabi Ibrahim manifestasi dari seorang pemimpin yang rasional, dan rela berkorban, 7) Nabi Luth representasi pemimpin yang mengutamakan ilmu dan hikmah, 8) Nabi Ismail: pemimpin yang tepat janji, 9) Nabi Ishaq: pemimpin yang mengutamakan kesalehan, 10) Nabi Ya'kub: pemimpin yang memprioritaskan regenerasi.

11) Nabi Yusuf gambaran pemimpin yang cerdas dan visioner; 12) Nabi Ayub gambaran pemimpin yang mempunyai komitmen, 13) Nabi Dzulkifli: pemimpin yang bertanggung jawab, 14) Nabi Syu'aib: pemimpin yang mencetus bisnis bermoral, 15) Nabi Musa gambaran pemimpin yang tegas dan transformasional, 16) Nabi Harun: pemimpin yang pandai berkomunikasi, 17) Nabi Daud; gambaran pemimpin yang berhasil menegakkan nilai-nilai hukum, 18) Nabi Sulaiman manifestasi pemimpin yang selalu menjaga wibawa, 19) Nabi Ilyas: pemimpin yang selalu menjaga nama baik, 20) Nabi Ilyasa: pemimpin yang selektif, 21) Nabi Yunus: pemimpin yang berani menerima

konsekuensi, 22) Nabi Zakaria: pemimpin yang rasional dan objektif, 23) Nabi Yahya: pemimpin yang mampu mengendalikan dirinya, 24) Nabi Isa: Pemimpin yang memiliki ketajaman intuisi, 25) Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin yang membawa rahmat bagi alam semesta dengan kesalehan perilakunya.

Sedangkan menurut al-Mawardi, kepemimpinan profetik adalah wakil Tuhan di muka Bumi sebagai penyampaian seluruh ajaran al-Quran dibentuk untuk menggantikan fungsi kenabian guna memelihara agama dan mengatur dunia. Nabi Muhammad SAW memiliki teladan sempurna yang dimilikinya. Ia memiliki sifat-sifat yang menjadikannya sukses baik sebagai pemimpin maupun sebagai individu. Sifat-sifat tersebut adalah: 1) *shiddiq*, 2) *amanah*, 3) *tabligh*, dan 4) *Fathanab*. Secara rinci sifat-sifat Rasulullah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: *Shiddiq* berarti benar, lurus, dan jujur. Jujur meliputi jujur kepada Tuhan, diri sendiri atau nurani, orang lain, dan jujur terhadap tugas dan tanggung jawab. Sabar dan konsisten juga termasuk *shidiq*. (Rafiki, 2020).

*Amanah* memiliki makna profesional, bisa dipercaya, *loyal committed* terhadap nurani, terhadap Tuhan, terhadap pemimpin, pengikut, dan rekan kerjanya, selama pimpinan, pengikut, dan rekan kerja loyal kepada Tuhannya. *Tabligh* berasal dari kata *balagha* yang berarti sampai, maksudnya menyampaikan informasi seperti adanya. *Tabligh* dalam kepemimpinan juga bermakna *open management*, serta ber-*amar ma'ruf nahi munkar* (mengajak melakukan kebaikan dan menjauhi kejahatan). Perilaku *tabligh* dari seorang pemimpin antara lain ialah berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Apa yang benar dikatakan benar, apa yang salah dikemukakan salah. Jika tidak tahu menyatakan tidak tahu. *Fathanab* berarti cerdas yang dibangun dari ketakwaan kepada Tuhan dan memiliki ketrampilan yang teruji. Perilaku pemimpin yang *fathanab* terekspresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang memiliki *skill* yang teruji dan terampil, serta mampu untuk memecahkan masalah secara cepat dan tepat.

Impelementasi sifat-sifat Rasulullah di atas tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Sifat itu merupakan satu kesatuan yang utuh dan saling berkaitan satu dengan lainnya. Kesuksesan yang diraih oleh Nabi Muhammad selama kepemimpinannya, disebabkan oleh pola yang dibangunnya berbasis kasih sayang. Ketika pola ini dipublikasikan orang-orang yang dekat dengannya berani mengorbankan apa saja yang mereka miliki. Datangnya Nabi Muhammad tidak hanya dirasakan oleh manusia manfaatnya bahkan makhluk- makhluk yang lain pun turut merasakan arti kasih sayang dari Nabi Muhammad.

## Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa konsep kepemimpinan transformasional perspektif Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang lahir atas ketidakpuasan/krisis kepercayaan terhadap model kepemimpinan yang ada karena wafatnya Nabi Muhammad. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut dengan minat-minat pribadi, melibatkan nilai-nilai yang relevan dalam proses pertukaran dan tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Unsur-unsur kepemimpinan transformasional sebagai karakteristik perilaku kepemimpinan terdiri atas *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (konsiderasi/pertimbangan individu). Selain itu, berdasarkan unsur-unsur dari karakteristik perilaku kepemimpinan yang dimiliki kepemimpinan transformasional, maka secara substansi sama dengan kepemimpinan profetik. Kepemimpinan profetik bukan hanya dapat memenuhi keseluruhan unsur-unsur yang dibutuhkan oleh konsep kepemimpinan transformasional, justru melampauinya.

## Daftar Pustaka

- Abdallah, A., Çitaku, F., Waldrop, M., Zilliox, D., Çitaku, L. P., & Hayat Khan, Y. (2019). A review of Islamic perspectives on leadership. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(11), 574–578.
- Adriani, Z. (2019). Improving performance through transformational leadership and utilization of information technology: A survey in mosque-based Islamic cooperatives in Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1–13.
- Afandi, R. (2013). Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Pesantren Bagi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 99–122.
- Afwadzi, B. (2014). Wasiat khilāfah pada Ali bin Abi Thalib: Studi komparatif hadis Ghadīr Khum dalam tradisi Sunni dan Syiah. *Hermeneia: Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 14(1), 27–49.
- AlSarhi, N. S., Salleh, L. M., Mohamed, Z. A., & Amini, A. A. (2014). The West and Islam perspective of leadership. *International Affairs and Global Strategy*, 18(2014), 42–56.
- Amsori, A., & Ernawati, E. (2020). *Khilafah Islamiyah in International Islamic Political Perspective*.
- Arifin, M. (2020). *Pemimpin Ideal Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pemikiran Imam Al-Ghazali)*. dspace.uii.ac.id. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/20847>



- Arifin, Z., & Maunah, B. (2020). Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3(2), 127–140.
- Aswar, H. (2021). Secular Perspective on The Islamic Political Discourses in Indonesia: A Critical Analysis. *Islamic Research*, 4(2), 35–41.
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (2007). Managerial leadership: An Islamic perspective. *Iinc Studies*, 4, 7–24.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84.
- Beekun, R., & Badawi, J. (1999). The leadership process in Islam. *PROTEUS-SHIPPENSBURG*, 16, 33–38.
- Cahyati, D. D., Fimmastuti, D. R., & Abheseka, N. M. R. (2019). Women Leader and Political Linkage: Case Studies in Kutai Kertanegara and Bolaang Mongondow. *JiIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 89–106. <https://doi.org/10.14710/jiip.v4i2.5426>
- Chotban, S. (2018). Hukum Memilih Pemimpin Non-muslim Dalam Syariah Islam. *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 2(2), 317–341. <https://doi.org/10.52266/sangaji.v2i2.412>
- Fadzli, A., & Engku Muhammad Tajuddin, E. A. (2014). Islamic Khilafah (Caliphate) in the History of Muslim Civilization: The Conflict between Sunni and Shi'I. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 22(8), 1253–1258.
- Fahamsyah, F. (2021). Ideologi Politik dan Doktrin Agama Syiah. *Jurnal Al-Fawa'id: Jurnal Agama dan Bahasa*, 11(1), 28–37. <https://doi.org/10.54214/alfawaid.Vol11.Iss1.159>
- Gheerawo, R., Flory, M., & Ivanova, N. (2020). Creative Leadership: Design meets neuroscience to transform leadership. *Design Management Journal*, 15(1), 102–117.
- Goble, F. G. (1970). *The third force: The psychology of Abraham Maslow*. Grossman.
- Haron, Z. (2015). Fundamentalists and the Utopia Of A Daulah Islamiyah/Khilafah Islamiyah. *The Journal of Defence and Security*, 6(1), 11.
- Ismail, N. (2021). Mind the Gap: Khilafah fil-Arḍ as an Islamic Sustainable Human Development Paradigm. *Al-Itqan: Journal Of Islamic Sciences And Comparative Studies*, 5(3), 193–216.
- Jauhari, I., & Maunah, B. (2022). Kategori Kepemimpinan Transformasional dalam Aspek Spiritualisasi Pendidikan Islam (Studi kasus di MTs Negeri 1 Ponorogo). *Tarbawi Ngabar: Jurnal of Education*, 3(2), 192–205.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Media Publishing.

- KY, N. N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 3(2), 76–84.
- Losi, Z., Asriani, A., Utami, A. N. F., & Nizar, N. (2021). Revolution in the perspective of khilafah. *Indonesia Prime*, 6(1), 61–69.
- Mahadi, M. H., Mustafa, F. B. M., & Basir, M. Z. B. K. (2017). Human development through leadership from Islamic perspective. *Ma'ālim Al-Qur'ān Wa al-Sunnah*, 13(14), 104–113.
- Mihaylov, D. (2015). Cracks in the Crescent: The Looming Sectarian Clash between Khilafah and Imamah. *Israel Journal of Foreign Affairs*, 9(1), 49–61.
- Nisa, W., Julaiha, S., Jannah, F., & Setiawan, A. (2021). The Establishment of Khilafah and the Distortion of the Meaning of Jihad Islamic Teaching: Views of Pesantren Kyai. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 4348–4360.
- Ponorogo, S. S. I. S. G., & Azizah, S. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN: 2745-4584)*, 1(2), 68–77.
- Rafiki, A. (2020). Islamic leadership: Comparisons and qualities. *Digital Leadership-A New Leadership Style for the 21st Century*, 1–16.
- Rosyidin, I., & Solihah, R. (2020). *Khilafah Vis a Vis Democracy Symbolic Interactionism Study of BKIM, IPB Bogor*.
- Setiawan, A. A., Johan. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Setiawan, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional. *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 1–26.
- Sulaeman, M. (2019). Permainan Bahasa Atas Tuduhan Gerakan Fundamentalisme Islam Dalam Politik Barat. *Kontemplasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 7(1), 55–72.
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55–81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.498>
- Syahrum, S. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial Keagamaan dan Pendidikan*. Citapustaka Media.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Subyek Kepemimpinan Transformasional Pada Lembaga Pendidikan Dasar. *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, 2(1), 111–126. <https://doi.org/10.33754/jalie.v2i1.138>
- Trmal, S. A., Bustamam, U. S. A., & Mohamed, Z. A. (2015). The effect of transformational leadership in achieving high performance workforce that

exceeds organisational expectation: A study from a global and Islamic perspective. *Global Business and Management Research: An International Journal*.

Umiarso, U. (2018). Kepemimpinan Transformasional Profetik Dalam Mengembangkan Pesantren Di Kabupaten Jember. *Akademika : Jurnal Pemikiran Islam*, 23(1), 87–106.

Yaseen, Z. (2010). Leadership styles of men and women in the Arab world. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 3(1), 63–70. <https://doi.org/10.1108/17537981011022823>

Zeinali, Q. (2020). Examining the hadith. *The Promised East*, 14(55), 109–130.

Zuhri, Z. (2016). Ibnu Ḥazm Al-Andalusī dan Khilāfah. *ESENSIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 17(2), 141–154. <https://doi.org/10.14421/esensia.v17i2.1284>

سبحاني, ذ. ح. & الفيجاوي, م. ف. ع. (2021). ظاهرة اختلاف العلماء المعاصرين في تأويل النصوص القرآنية والحديثية (The phenomenon of Differences of Contemporary Scholars of Islam in Interpreting the Texts of the Quran and Hadith). *Journal of Islam in Asia (E-ISSN 2289-8077)*, 18(2), 93–121. <https://doi.org/10.31436/jia.v18i2.1030>



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).