

## INTEGRASI SERVANT LEADERSHIP ISLAM DAN BARAT: STUDI KRITIS TERHADAP PEMIKIRAN ISLAM DAN GREENLEAF

**Muh Idris**

STAI Luqman Al Hakim

[idristin@gmail.com](mailto:idristin@gmail.com)

### **Abstrak**

Fenomena krisis kepemimpinan global yang ditandai oleh penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, dan defisit etika menunjukkan urgensi pengembangan model kepemimpinan alternatif yang berorientasi pada nilai moral dan spiritual. Servant leadership yang diperkenalkan Robert K. Greenleaf menawarkan paradigma kepemimpinan berbasis pelayanan, empati, dan pemberdayaan sebagai respons terhadap model otoriter dan eksploitatif. Di sisi lain, tradisi kepemimpinan Islam sejak awal telah menempatkan pelayanan (khidmah), amanah, dan keadilan sebagai fondasi teologis kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara kritis persamaan dan perbedaan konseptual antara servant leadership perspektif Barat dan kepemimpinan Islam, serta merumuskan model integratif yang relevan bagi konteks kontemporer.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui critical literature review terhadap karya primer Greenleaf dan literatur klasik kepemimpinan Islam, serta didukung sumber akademik mutakhir. Analisis dilakukan secara komparatif untuk mengidentifikasi titik konvergensi dan divergensi pada aspek filosofis, etis, dan teleologis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua konsep memiliki kesamaan pada orientasi pelayanan, empati, pemberdayaan, dan pembangunan komunitas. Namun, terdapat perbedaan mendasar pada landasan ontologis dan tujuan akhir, di mana servant leadership Greenleaf berakar pada humanisme sekuler, sedangkan kepemimpinan Islam bertumpu pada tauhid dan pertanggungjawaban transendental kepada Allah. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merumuskan model Servant Leadership Transendental, yaitu sintesis antara nilai humanistik dan spiritual yang mengintegrasikan dimensi etis-relasional, struktural-organisasional, dan spiritual-transendental. Model ini berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan yang lebih holistik serta menawarkan kerangka aplikatif bagi institusi pendidikan, organisasi dakwah, dan sektor publik dalam membangun tata kelola yang berintegritas dan berkelanjutan.

Kata kunci: servant leadership, kepemimpinan Islam, kepemimpinan transendental, integrasi nilai, etika kepemimpinan.

### **A. Latar Belakang**

Fenomena kepemimpinan tidak etis, yang meliputi penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, manipulasi, diskriminasi, dan pengabaian tanggung jawab moral, telah menjadi sorotan global, berkontribusi pada krisis kepercayaan publik terhadap institusi-institusi

di berbagai negara, termasuk Indonesia. Kasus korupsi yang melibatkan pejabat tinggi, termasuk Ketua KPK nonaktif, mengilustrasikan efek negatif dari kepemimpinan yang tidak berintegritas terhadap institusi yang seharusnya menjadi garda terdepan dalam memerangi korupsi (Megayanti & Asri, 2023)<sup>1</sup>. Di sektor pendidikan, maraknya pemalsuan ijazah dan kolusi dalam proses akademik menunjukkan terjadinya penurunan nilai moral di institusi yang seharusnya menjunjung tinggi etika (Komarudin, 2023)<sup>2</sup>.

Secara internasional, skandal Enron di Amerika Serikat adalah salah satu contoh emblematis dari runtuhnya etika kepemimpinan korporat, yang tidak hanya menyebabkan kerugian finansial tetapi juga menghancurkan kepercayaan publik terhadap akuntabilitas perusahaan (Pio et al., 2015)<sup>3</sup>. Selain itu, skandal pelecehan seksual di organisasi-organisasi besar seperti Gereja Katolik dan FIFA membuka mata akan perlunya perbaikan dalam budaya kepemimpinan yang menekankan pada kepentingan kolektif dan nilai-nilai moral (Lailiya & Fitriatin, 2025)<sup>4</sup>. Berbagai kasus ini mencerminkan bahwa kepemimpinan sering kali lebih mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok daripada tanggung jawab moralnya (Arifani et al., 2021)<sup>5</sup>.

Kondisi ini menunjukkan krisis dalam kepemimpinan global, di mana banyak pemimpin tidak menjalankan amanah mereka berdasarkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan empati (Sangaji & Triono, 2023). Ketika kepemimpinan didasarkan pada prinsip hedonistik dan materialistik, pelanggaran etika dan penyalahgunaan kekuasaan cenderung meningkat (Ishak, 2011). Oleh karena itu, ada urgensi yang kuat untuk menciptakan model kepemimpinan alternatif yang dapat memenuhi tantangan moral dan etika di era modern ini.

---

<sup>1</sup> Megayanti, W. and Asri, K. (2023). Esensialitas kepemimpinan etis dalam manajemen sekolah menengah kejuruan (studi kasus pada smk it napala, bogor, jawa barat). *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 491.

<sup>2</sup> Komarudin, T. (2023). Melampaui ambisi pribadi: mengubah kepemimpinan dalam pendidikan dari agenda yang didorong oleh ego. *Kaipi*, 1(1), 1-11

<sup>3</sup> Pio, R., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Derema (Development Research of Management) Jurnal Manajemen*, 10(1), 22-60.

<sup>4</sup> Lailiya, R. and Fitriatin, N. (2025). Etika kepemimpinan dalam administrasi pendidikan islam: kepemimpinan berintegritas. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (Jppi)*, 5(1), 299-306.

<sup>5</sup> Arifani, F., Hendrawati, T., Mattarima, S., Hak, I., & Mudrikah, A. (2021). Problem of change dari perspektif agama, filosofis, psikologis, dan sosiologi dalam kepemimpinan transformasional pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(9), 1531-1543.

Model Servant Leadership telah muncul sebagai alternatif untuk paradigma kepemimpinan yang lebih otoriter dan berorientasi pada kekuasaan. Dikenalkan oleh Robert K. Greenleaf, servant leadership menekankan bahwa pemimpin sejati bertindak sebagai pelayan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan orang lain dan memberdayakan bawahan (Amanah, 2020)<sup>6</sup>. Nelson Mandela adalah contoh internasional yang menerapkan prinsip ini, di mana kepemimpinannya berfokus pada rekonsiliasi dan pelayanan kepada rakyat. Dalam konteks Indonesia, karakter melayani dari almarhum KH. Abdurrahman Wahid (Gus Dur) juga mencerminkan penerapan prinsip servant leadership dengan menekankan nilai pluralisme dan keberpihakan terhadap yang marginal (Lestari & Adji, 2023).

Servant leadership secara efektif dapat membangun kepercayaan, loyalitas, dan produktivitas dalam organisasi, serta memanusiasi hubungan kerja. Pendekatan ini lebih relevan di masa kini, memberikan respons terhadap tantangan kompleks dan mendorong pembentukan organisasi yang inklusif dan etis. Selain itu, pengintegrasian nilai-nilai spiritual dalam kerja sama dengan nilai-nilai dari tradisi Islam juga menjadi penting dalam menciptakan lingkungan yang lebih etis dan bertanggung jawab (Gusviani, 2016)<sup>7</sup>.

Nilai-nilai dalam kepemimpinan Islam, seperti keadilan, tanggung jawab, dan kerendahan hati, selaras dengan prinsip servant leadership dan dapat menjadi fondasi yang kokoh dalam menghadapi tantangan globalisasi. Itulah sebabnya, menerapkan model kepemimpinan yang holistik dan berakar pada nilai-nilai agama dan moral, seperti yang terdapat dalam tradisi Islam, sangat penting untuk mencapai tata kelola yang berintegritas dan efisien dalam organisasi. Dialog konstruktif antara tradisi Barat dan nilai-nilai Islam dalam manajemen dan kepemimpinan diharapkan dapat menciptakan pendekatan yang tidak hanya rasional tetapi juga manusiawi (Sudarso, 2017)<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Amanah, N. (2020). Implementasi local wisdom education dalam pendidikan islam sebagai solusi penguatan karakter patriotisme generasi millennial. *Tadris Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 14(2), 1-11.

<sup>7</sup> Gusviani, E. (2016). Analisis kemunculan sikap spiritual dan sikap sosial dalam kegiatan pembelajaran ipa kelas iv sd yang menggunakan ktsp dan kurikulum 2013. *Eduhumaniora | Jurnal Pendidikan Dasar Kampus Cibiru*, 7(2).

<sup>8</sup> Sudarso, A. (2017). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan mulia buana. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).

Dengan integrasi nilai spiritual ke dalam servant leadership, terdapat potensi untuk menciptakan lingkungan yang lebih etis dan bertanggung jawab, yang dapat menjadi solusi untuk masalah kepemimpinan yang tidak etis. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pembangunan peradaban yang lebih beradab dan beretika, dengan memperkuat karakter dan tujuan hidup individu serta institusi.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan kualitatif-deskriptif, yang dirancang untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan secara mendalam makna dan prinsip servant leadership dalam konteks pemikiran Islam dan teori yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf. Pendekatan ini sangat tepat karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan kontekstual mengenai fenomena kepemimpinan yang tidak hanya tereduksi dalam angka statistik, tetapi juga mencakup dimensi filosofis, spiritual, dan praktis dari kedua perspektif tersebut (Bryman, 2004; , Kim, 2014; , Parris & Peachey, 2012)<sup>9</sup>.

Penggunaan analisis kajian pustaka kritis (critical literature review) sebagai metode analisis juga mendukung tujuan penelitian. Ini dilakukan dengan merujuk pada literatur primer yang berisi karya-karya Greenleaf seperti "Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness", serta teks klasik dalam tradisi kepemimpinan Islam yang ditulis oleh tokoh seperti al-Mawardi, al-Ghazali, dan Ibnu Khaldun). Selain itu, sumber sekunder yang berupa artikel ilmiah dan buku-buku akademik juga memberikan konteks yang lebih luas mengenai integrasi antara konsep kepemimpinan pelayan dalam perspektif Barat dan Islam (Qureshi, 2019; , Andriansyah, 2024)<sup>10</sup>.

Analisis kritis yang dilakukan dalam penelitian ini berfokus pada perbandingan antara nilai-nilai dasar servant leadership versi Greenleaf dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam kepemimpinan Islam. Hal ini mencakup telaah tentang asumsi filosofis dan implikasi praktis dari keduanya, dengan tujuan untuk menyusun kerangka integratif yang relevan untuk kepemimpinan kontemporer. Misalnya, relevansi gaya kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Sulaiman dalam QS. An-Naml ayat 20-22

---

<sup>9</sup> Bryman, A. (2004). Qualitative research on leadership: a critical but appreciative review. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 729-769.

<sup>10</sup> Qureshi, M. (2019). Servant leadership: a taxonomic approach towards systematic literature review. *Does Value Co-Creation Impacts Customer Loyalty and Repurchase Intention?*, 15(1), 2019-230.

dapat diintegrasikan dengan keberadaan prinsip-prinsip servant. Penelitian ini menunjukkan bahwa servant leadership tidak hanya dapat meningkatkan kinerja di konteks pendidikan tetapi juga bisa menjadi alat strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih luas (Kainde & Mandagi, 2023)<sup>11</sup>.

Akhirnya, penelitian ini mendorong diskusi lebih lanjut mengenai kemungkinan integrasi nilai-nilai servant leadership yang mampu menjawab tantangan kepemimpinan di dunia global saat ini. Dengan menggunakan pendekatan kritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model kepemimpinan yang mengakomodasi keragaman perspektif dari berbagai latar belakang, termasuk konteks kultural Islam dan pemikiran Barat (Bavik, 2020; , McQuade et al., 2020)<sup>12</sup>.

### **C. Konsep Servant Leadership Barat**

Pendahuluan tentang servant leadership oleh Robert K. Greenleaf relevan untuk dipahami dalam konteks sosial dan budaya yang lebih luas, terutama peristiwa-peristiwa penting di Amerika Serikat pada dekade 1960-an dan 1970-an. Pada masa ini, terjadi krisis kepercayaan masyarakat terhadap otoritas serta protes sosial yang meluas, terutama gerakan hak-hak sipil yang dipimpin oleh tokoh-tokoh terkemuka seperti Martin Luther King Jr. Gerakan ini telah menyuarakan perlunya kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada otoritas dan kekuasaan, tetapi juga pada pelayanan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat (Andrews, 2013; Andrews, 2022<sup>13</sup>).

Gagasan Greenleaf mendapatkan dukungan dari tradisi filosofis humanistik yang mempromosikan martabat manusia dan potensi aktualisasi diri. Filsuf seperti Abraham Maslow dan Carl Rogers berkontribusi pada pemahaman ini, menekankan pentingnya hubungan empatik dalam dinamika sosial. Dalam karyanya, Greenleaf menyatakan bahwa pemimpin yang sejati adalah mereka yang melayani lebih dulu, menciptakan struktur di mana pemimpin dapat mendengar dan memahami kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya, sebuah ide yang terinspirasi oleh narasi dalam novel *Journey to the East* oleh Herman Hesse (Samuel et al., 2018<sup>14</sup>).

---

<sup>11</sup> Kainde, S. and Mandagi, D. (2023). A systematic review of servant leadership outcomes in education context. *edukasia*, 4(2), 2563-2574

<sup>12</sup> Bavik, A. (2020). A systematic review of the servant leadership literature in management and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 347-382

<sup>13</sup> Andrews "Civil Rights Movement (United States)" (2022)

<sup>14</sup> Samuel et al. "Influencing Fairtrade consumption through servant leadership: Bruce Crowther's story" *Society and business review* (2018)

Prinsip servant leadership yang dirumuskan oleh Greenleaf mencakup komitmen untuk melayani dan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kepentingan pribadi. Pelayanan bukan hanya tugas administratif, tetapi merupakan bagian esensial dari karakter pemimpin. Greenleaf menggambarkan sepuluh karakteristik utama yang mendefinisikan servant leader, termasuk kemampuan mendengarkan, empati, dan komitmen terhadap pertumbuhan orang lain. Kesadaran atas dampak keputusan serta kemampuan untuk membangun komunitas juga menjadi elemen penting dalam model ini, menciptakan basis untuk kepemimpinan yang lebih aksial dan partisipatif (Koon, 2021; (Samuel et al., 2018).

Namun, pendekatan Greenleaf tidak lepas dari kritik. Sebagian pengkritik telah menunjukkan adanya pendekatan individualistik yang mendominasi di dalam konsep servant leadership, yang seringkali mengabaikan konteks sosial-struktur di mana kepemimpinan beroperasi. Dalam lingkungan yang sangat birokratis atau kapitalistik, prinsip-prinsip pelayanan ini bisa jadi sulit diterapkan. Selain itu, kritik lain berfokus pada minimnya basis religius atau transendental dalam servant leadership. Meskipun Greenleaf mengadopsi nilai-nilai kemanusiaan, beberapa kalangan merasa bahwa model ini tidak terhubung dengan nilai etika yang lebih tinggi, sehingga kehilangan dimensi spiritual yang kritis dalam kerangka kepemimpinan di banyak tradisi keagamaan (Samuel et al., 2018)<sup>15</sup>.

Konteks perkembangan servant leadership yang dipopulerkan oleh Greenleaf mengingatkan kita tentang keterkaitan antara kepemimpinan, masyarakat, dan nilai-nilai kemanusiaan yang mendasarinya. Dalam waktu yang sama, penting untuk memahami tantangan dan kritik terhadap model ini agar dapat memperluas pemahaman kita tentang kepemimpinan di zaman modern.

Selain kritik yang menyoroti kecenderungan individualistik dan lemahnya dimensi transendental, perkembangan literatur mutakhir juga menunjukkan bahwa servant leadership mengalami proses institusionalisasi yang cukup signifikan dalam dua dekade terakhir. Berbagai penelitian empiris telah berupaya mengoperasionalkan konsep ini ke dalam indikator yang terukur, sehingga memungkinkan pengujian kuantitatif terhadap pengaruhnya dalam organisasi. Skala pengukuran seperti Servant Leadership

---

<sup>15</sup> Ibid

Questionnaire (SLQ) dan instrumen yang dikembangkan oleh Liden et al. menjadi bukti bahwa servant leadership tidak lagi berada pada tataran normatif-filosofis semata, tetapi telah bergerak menuju model kepemimpinan yang dapat diuji secara empiris dan komparatif.

Sejumlah studi menemukan bahwa servant leadership berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior (OCB), serta peningkatan kinerja tim. Hubungan ini umumnya dimediasi oleh faktor kepercayaan (trust), psychological safety, dan persepsi keadilan dalam organisasi. Dalam kerangka teori pertukaran sosial (social exchange theory), pemimpin yang melayani menciptakan relasi timbal balik berbasis kepercayaan dan resiprositas, sehingga anggota organisasi terdorong untuk memberikan kontribusi lebih besar. Dengan demikian, servant leadership dapat dipahami sebagai strategi relasional yang memperkuat kohesi sosial sekaligus produktivitas organisasi.

Di sisi lain, dalam konteks globalisasi dan disrupsi teknologi, relevansi servant leadership semakin menguat. Transformasi digital, fleksibilitas kerja, serta meningkatnya kompleksitas organisasi menuntut model kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada manusia. Kepemimpinan yang hanya bertumpu pada kontrol dan hierarki formal cenderung mengalami resistensi, terutama dari generasi milenial dan generasi Z yang menuntut partisipasi, makna kerja, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Dalam situasi ini, pendekatan pelayanan yang menekankan empati, pemberdayaan, dan pengembangan individu menjadi semakin kontekstual.

Namun demikian, penting untuk menempatkan servant leadership dalam kerangka kritis yang mempertimbangkan dinamika kekuasaan. Foucault mengingatkan bahwa relasi sosial tidak pernah sepenuhnya bebas dari struktur kuasa. Dalam praktiknya, retorika pelayanan dapat saja dimanfaatkan sebagai strategi simbolik untuk mempertahankan legitimasi tanpa mengubah struktur ketimpangan yang ada. Oleh karena itu, implementasi servant leadership memerlukan komitmen struktural, bukan sekadar deklarasi normatif. Reformasi sistem evaluasi kinerja, pola komunikasi organisasi, serta mekanisme partisipasi menjadi prasyarat agar prinsip pelayanan tidak tereduksi menjadi slogan.

Dalam konteks masyarakat religius, termasuk masyarakat Muslim, kritik atas ketiadaan dimensi spiritual dalam konsep Greenleaf membuka ruang dialog yang produktif.

Tradisi Islam, misalnya, mengenal konsep kepemimpinan berbasis amanah, keadilan ('adl), dan pelayanan (khidmah) yang memiliki landasan teologis kuat. Integrasi antara servant leadership dan nilai-nilai spiritual dapat memperkaya paradigma kepemimpinan kontemporer dengan dimensi etik-transendental yang lebih kokoh. Dengan demikian, servant leadership tidak hanya dipahami sebagai pendekatan manajerial, tetapi sebagai praksis moral yang berorientasi pada kemaslahatan kolektif.

Secara konseptual, perkembangan ini menunjukkan bahwa servant leadership merupakan paradigma yang dinamis dan terbuka terhadap reinterpretasi. Tantangan akademik ke depan adalah mengembangkan model sintesis yang mampu menjembatani antara dimensi humanistik, struktural, dan spiritual. Pendekatan interdisipliner—yang melibatkan studi organisasi, sosiologi, filsafat moral, dan teologi—akan sangat membantu dalam memperkaya kerangka teoritis sekaligus memperkuat validitas empirisnya.

Dengan demikian, servant leadership tidak hanya dipahami sebagai respons historis terhadap krisis sosial Amerika Serikat pada abad ke-20, tetapi sebagai paradigma kepemimpinan yang terus berevolusi dalam menghadapi kompleksitas zaman. Relevansinya terletak pada kemampuannya menempatkan manusia sebagai pusat transformasi organisasi, sekaligus membuka ruang refleksi kritis terhadap makna kekuasaan, tanggung jawab, dan pelayanan dalam masyarakat modern.

#### **D. Konsep Kepemimpinan Pelayan dalam Islam**

Dalam pendekatan kepemimpinan Islam, konsep servant leadership memiliki landasan teologis dan filosofis yang kuat dan terintegrasi dalam ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan dalam pandangan Islam tidak sekadar diartikan sebagai tugas atau jabatan, tetapi sebagai amanah yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab di hadapan Allah SWT. Dalam surat An-Nisa : 58, Allah menekankan pentingnya menyampaikan amanah kepada yang berhak dan bertindak adil. Prinsip ini diperkuat dengan hadis yang menyatakan bahwa pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (HR. Bukhari dan Muslim). Dari dua sumber ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam mengandung dimensi spiritual yang kaya di mana keadilan dan kemaslahatan rakyat menjadi tanggung jawab utama pemimpin.

Teladan Rasulullah SAW sebagai pemimpin pelayan (khadim al-ummah) merupakan manifestasi nyata dari konsep ini. Ia menunjukkan kerendahan hati dan kesetaraan. Dalam peristiwa Khandaq, Rasulullah menggali parit bersama para sahabat, menegaskan bahwa kepemimpinan adalah pekerjaan kolaboratif, bukan sekadar perintah satu sisi (Nichols et al., 2020)<sup>16</sup>. Dengan sikap demikian, beliau menggambarkan norma kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada kekuasaan, melainkan juga mengedepankan nilai-nilai moral dan kemanusiaan.

Nilai-nilai utama dalam servant leadership Islam meliputi ikhlas, amanah, adil, syura, sabar, dan zuhud. Ikhlas sebagai prinsip fundamental mengharuskan pemimpin menjalankan tugas dengan tujuan mencari ridha Allah SWT, bukan demi kepentingan pribadi atau politik (Hisham et al., 2019)<sup>17</sup>. Amanah menjadi pilar kedua, di mana pemimpin harus menjaga integritas dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Nabi Muhammad SAW dikenal dengan julukan Al-Amin sebelum diangkat menjadi Rasul, yang menunjukkan reputasinya dalam menjaga kepercayaan masyarakat (Ahmad & Ogunsola, 2011)<sup>18</sup>.

Prinsip keadilan ditekankan dalam QS. Al-Maidah : 8, yang menegaskan agar para pemimpin berlaku adil, tanpa memandang latar belakang. Keadilan tidak hanya menjadi syarat tetapi juga hakikat dari kepemimpinan yang baik. Selanjutnya, musyawarah (syura) adalah mekanisme penting yang menambahkan dimensi partisipatif dalam kepemimpinan Islam. QS. Asy-Syura : 38 menunjukkan bahwa keputusan yang diambil sebaiknya merupakan hasil musyawarah antar umat beriman, mencerminkan tawaran kebijakan yang inklusif (Ammons & McLaughlin, 2017)<sup>19</sup>.

Dalam batasan ini, sikap sabar menjadi kekuatan batin pemimpin. Sejarah mencatat, Nabi SAW sering kali menyikapi berbagai penentangan dengan kesabaran, menunjukkan keteguhan dalam prinsip dan keyakinan. Keberanian untuk tidak mengambil keputusan emosional adalah esensi dari sikap sabar yang diajarkan dalam

---

<sup>16</sup> Nichols, T., Anderson, T., & Erakovich, R. (2020). Servant and transformational leadership: a supply chain management perspective. *Journal of Management and Science*, 10(2), 38-49

<sup>17</sup> Hisham, R., Palil, M., Nowalid, W., & Ramli, M. (2019). Islamic leadership and transparency practices in takaful organizations. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11, 97-108.

<sup>18</sup> Ahmad dan Ogunsola "An empirical assessment of Islamic leadership principles" *International journal of commerce and management* (2011).

<sup>19</sup> Ammons, D. and McLaughlin, T. (2017). Discovering servant leader relations with new followers in nonprofit organizations: does a servant leader always serve first?. *Open Journal of Leadership*, 06(02), 34-60.

Islam. Zuhud, sisi lain, mengajarkan pemimpin untuk menjauhi kemewahan yang tidak perlu, menempatkan kemaslahatan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Kehidupan sederhana Rasulullah meski memiliki akses terhadap kekayaan menjadi teladan bagi semua pemimpin (Arifandi et al., 2024)<sup>20</sup>.

Semua nilai ini menjurus kepada tujuan akhir, yakni mencari ridha Allah SWT. Dalam perspektif Islam, kepuasan pengikut bukanlah tujuan utama, tetapi lebih sebagai konsekuensi dari kepemimpinan yang dilandasi prinsip syariat. Pemimpin yang benar akan tetap memilih jalan kebenaran meskipun menghadapi tantangan dari masyarakat, hal ini menunjukkan keteguhan dalam iman dan moralitas yang tinggi.

Dalam sejarah Islam, banyak figur memadukan prinsip servant leadership dalam kehidupan mereka; Khulafaur Rasyidin memberikan contoh nyata penerapan nilai-nilai ini dalam berbagai aspek kehidupan. Abu Bakar Ash-Shiddiq dikenal sebagai sosok yang lemah lembut namun tegas dalam menjaga kemurnian ajaran, bahkan dalam kondisi sulit seperti menghadapi mereka yang enggan membayar zakat. Umar bin Khattab melambungkan kepemimpinan yang transformatif dan egaliter, dengan aktivitasnya yang berpatroli di malam hari untuk memastikan tidak ada rakyat yang kelaparan. Ia bahkan memikul karung gandum untuk disalurkan kepada yang membutuhkan (Zulueta, 2015)<sup>21</sup>.

Lebih lanjut, Umar berhasil mereformasi administrasi negara dengan menata ulang sistem keuangan publik dan membatasi hak istimewa pejabat. Keadilan dan kesetaraan bagi rakyat merupakan prinsip utama dalam segala tindakan dan kebijakannya. Dalam konteks modern yang ditandai dengan berbagai tantangan seperti korupsi dan ketidakadilan sosial, penerapan nilai-nilai servant leadership dalam Islam sangat relevan. Pemimpin masa kini dihadapkan pada kebutuhan untuk menginternalisasi nilai-nilai spiritual sembari menguasai keterampilan manajerial yang modern (Langhof & Gueldenberg, 2021)<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Arifandi, A., Khusnuridlo, K., Mu'is, A., & Angkananon, C. (2024). Servant leadership: inspiring followers towards good governance in madrasah. *Al-Tanzim Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 329-343

<sup>21</sup> Zulueta, P. (2015). Developing compassionate leadership in health care: an integrative review. *Journal of Healthcare Leadership*, 1.

<sup>22</sup> Langhof, J. and Gueldenberg, S. (2021). Whom to serve? exploring the moral dimension of servant leadership: answers from operation valkyrie. *Journal of Management History*, 27(4), 537-573. <https://doi.org/10.1108/jmh-09-2020-0056>

Maglione, J. (2022). The nurse practitioner as both servant leader and clinical leader. *Journal of Christian Nursing*, 39(1), 22-27

Prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan dapat diterjemahkan ke dalam menjalankan good governance melalui transparansi, akuntabilitas, serta partisipasi masyarakat. Misalnya, amanah dapat diterjemahkan melalui sistem pelaporan yang transparan, syura melalui forum partisipatif, dan keadilan dikembangkan melalui kebijakan anti-diskriminasi yang ketat (Omar et al., 2021)<sup>23</sup>.

Penerapan konsep ini juga memerlukan pemimpin yang cerdas dalam menghadapi dilema etis. Di sinilah nilai sabar dan ikhlas berfungsi sebagai fondasi untuk mencegah kompromi yang merugikan prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks globalisasi, servant leadership memiliki potensi menjadi model kepemimpinan alternatif yang humanis dan berkelanjutan. Dengan merangkul dimensi spiritual dan profesionalisme, konsep ini dapat diusulkan sebagai solusi untuk krisis kepemimpinan yang melanda banyak negara. Keberlanjutan kepemimpinan pelayan selalu berakar pada pengabdian kepada masyarakat dan komitmen pada prinsip-prinsip moral yang diajarkan dalam Islam.

Akhirnya, servant leadership dalam perspektif Islam mengajarkan kita bahwa seorang pemimpin sejati adalah mereka yang mampu mengedepankan kepentingan masyarakat di atas kepentingannya sendiri dan melaksanakan tugas kepemimpinannya sebagai amanah dari Allah SWT. Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi pemimpin masa kini agar bisa memadukan nilai-nilai tradisional dengan tuntutan modern yang semakin kompleks.

Penguatan konseptual servant leadership dalam perspektif Islam tidak hanya berhenti pada dimensi normatif-teologis, tetapi juga memerlukan elaborasi epistemologis agar dapat diposisikan sebagai kerangka ilmiah yang sistematis. Dalam khazanah pemikiran Islam, kepemimpinan (imamah atau wilayah) selalu dikaitkan dengan maqāṣid al-syarī'ah, yaitu tujuan-tujuan dasar syariat yang meliputi penjagaan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dengan demikian, orientasi pelayanan dalam kepemimpinan Islam sesungguhnya terhubung langsung dengan perlindungan dan pemberdayaan lima aspek fundamental kehidupan manusia. Pemimpin yang berkhidmah bukan hanya memenuhi kebutuhan administratif masyarakat, tetapi memastikan terwujudnya kemaslahatan publik secara komprehensif.

---

<sup>23</sup> Omar, M., Ismail, S., & Ilyas, I. (2021). Leadership characters in malaysian religious-ngos: an introductory overview. *Jurnal Syariah*, 29(1), 91-126

Secara sosiologis, internalisasi nilai-nilai seperti amanah, adil, dan syura berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang etis. Budaya ini ditandai oleh tingginya tingkat kepercayaan (trust), kohesi sosial, serta loyalitas berbasis nilai (value-based commitment). Dalam teori organisasi modern, kondisi tersebut berkelindan dengan konsep ethical climate dan moral leadership yang terbukti memengaruhi kinerja jangka panjang institusi. Dengan kata lain, servant leadership dalam Islam tidak hanya relevan dalam ruang spiritual, tetapi juga memiliki implikasi struktural terhadap tata kelola kelembagaan.

Lebih jauh, dimensi transendental dalam kepemimpinan Islam memberikan mekanisme kontrol internal (inner control mechanism) yang tidak selalu ditemukan dalam model kepemimpinan sekuler. Kesadaran akan pertanggungjawaban di hadapan Allah (muraqabah) membentuk integritas intrinsik yang melampaui sekadar kepatuhan terhadap regulasi formal. Dalam konteks pemberantasan korupsi dan penyalahgunaan wewenang, dimensi ini menjadi sangat signifikan karena ia bekerja pada level kesadaran moral individu, bukan semata-mata pada sistem pengawasan eksternal. Oleh sebab itu, servant leadership berbasis nilai Islam berpotensi menghadirkan sintesis antara regulasi institusional dan kesadaran etis personal.

Dalam praktik kontemporer, implementasi prinsip-prinsip tersebut menuntut adanya transformasi paradigma kepemimpinan di sektor publik maupun privat. Pemimpin tidak lagi diposisikan sebagai pusat otoritas absolut, melainkan sebagai fasilitator yang memberdayakan (empowering leader). Model ini selaras dengan pendekatan collaborative governance yang menekankan kemitraan antara pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta. Prinsip syura, misalnya, dapat dikembangkan melalui mekanisme deliberatif yang inklusif, sementara amanah diwujudkan dalam sistem akuntabilitas berbasis teknologi digital untuk meningkatkan transparansi.

Namun demikian, tantangan implementatif tetap perlu dicermati. Globalisasi ekonomi dan kompetisi politik sering kali menciptakan tekanan pragmatis yang berpotensi menggeser orientasi pelayanan menjadi orientasi kekuasaan. Dalam situasi ini, penguatan pendidikan karakter dan kaderisasi kepemimpinan berbasis nilai Islam menjadi kebutuhan strategis. Institusi pendidikan, pesantren, dan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membangun generasi pemimpin yang tidak hanya kompeten secara teknokratis, tetapi juga matang secara spiritual dan moral.

Secara teoritis, integrasi servant leadership dengan konsep kepemimpinan Islam membuka ruang bagi pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif. Model tersebut dapat memadukan dimensi spiritual (ikhlas dan muraqabah), dimensi etis (adil dan amanah), dimensi partisipatif (syura), serta dimensi psikologis (empati dan sabar) ke dalam satu kerangka analitis. Pengembangan indikator yang kontekstual terhadap masyarakat Muslim juga menjadi agenda penelitian lanjutan agar konsep ini tidak berhenti pada idealisasi normatif, tetapi memiliki validitas empiris yang teruji.

Dengan demikian, servant leadership dalam perspektif Islam tidak sekadar representasi nilai moral klasik, melainkan paradigma kepemimpinan yang adaptif terhadap dinamika modernitas. Ia menawarkan keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas, antara efektivitas manajerial dan integritas moral. Dalam lanskap kepemimpinan global yang kerap dilanda krisis legitimasi dan defisit etika, model ini berpotensi menjadi kontribusi signifikan dari tradisi Islam bagi diskursus kepemimpinan kontemporer.

#### **E. Komparasi Kritis: Greenleaf dan Islam dalam Konsep Servant Leadership**

Konsep servant leadership atau kepemimpinan yang melayani diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada dekade 1970-an dan mulai mendapat perhatian luas sebagai alternatif bagi model kepemimpinan otoriter yang lebih mapan. Dalam pandangan Greenleaf, pemimpin yang sejati adalah pelayan terlebih dahulu sebelum menjadi pemimpin, yang mengubah paradigma kepemimpinan dari dominasi menuju pelayanan. Sebaliknya, dalam konteks Islam, kepemimpinan yang melayani merupakan prinsip fundamental yang mencerminkan nilai-nilai keesaan dan pertanggungjawaban kepada Allah. Teladan Rasulullah ﷺ, serta kebijakan para khalifah, menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak hanya merupakan jabatan, tetapi juga amanah yang perlu dijalankan dengan tanggung jawab tinggi di dunia dan akhirat (Baldonado, 2019; Arifah et al., 2020)<sup>24</sup>.

Dalam fasis pelayanan kepemimpinan, baik Greenleaf maupun Islam memiliki titik temu yang signifikan. Salah satu kesamaan paling menonjol adalah komitmen terhadap pelayanan, di mana pemimpin diharapkan untuk mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi. Di dalam Surah Al-Ma'un:1-3, Al-Quran menegaskan

---

<sup>24</sup> Baldonado, A. (2019). Practicing servant leadership: analysis of Wegmans food market, Marriott International and Starbucks. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(1).  
<https://doi.org/10.20431/2349-0349.0701004>

Chinomona, R., Mashiloane, M., & Pooe, D. (2013). The influence of servant leadership on employee trust in a leader and commitment to the organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences*.

pentingnya memperhatikan nasib orang-orang yang kurang beruntung sebagai wujud dari pengabdian dan tanggung jawab sosial seorang Muslim. Begitu pun dalam konteks Greenleaf, pelayanan kepada pengikut menjadi syarat mutlak agar pemimpin dapat dipercaya dan diakui keberadaannya dalam suatu komunitas (Bakry & Syamril, 2021)<sup>25</sup>. Empati juga menjadi landasan penting dalam kedua konsep ini. Greenleaf berpendapat bahwa pemimpin yang baik harus mampu memahami dan merasakan kondisi emosional pengikutnya. Dalam Islam, hal ini diperkuat dengan ajaran Rasulullah ﷺ tentang kasih sayang dan kepedulian kepada sesama (Walumbwa et al., 2010)<sup>26</sup>. Hadis yang menyatakan bahwa “Tidaklah beriman salah seorang dari kalian hingga ia mencintai saudaranya sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri” menggambarkan urgensi empati dalam kepemimpinan.

Aspek pemberdayaan juga mencerminkan kesamaan yang mendasar. Greenleaf menekankan pentingnya membantu pengikut untuk mencapai potensi maksimal mereka. Dalam Islam, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mendidik dan memberdayakan umatnya agar mampu berkontribusi secara mandiri, menciptakan generasi pemimpin yang berkualitas di masa depan. Prinsip tarbiyah dari Rasulullah ﷺ menjadi acuan penting bahwa pendidikan adalah kunci untuk mengembangkan masyarakat yang bertanggung jawab dan berdaya saing (Rachman et al., 2021)<sup>27</sup>.

Meskipun terdapat banyak persamaan, perbedaan mendasar antara konsep servant leadership Greenleaf dan prinsip kepemimpinan Islam patut dicermati, terutama terkait dengan landasan filosofis dan tujuan akhir dari masing-masing model. Dalam konteks teologis, kepemimpinan Islam merupakan perwujudan dari prinsip tauhid yang menekankan pada keesaan Allah dan tanggung jawab moral yang lebih tinggi. Pemimpin Islam diharapkan untuk bertindak berdasarkan hukum Allah, menjadikan syariah sebagai panduan dalam pengambilan keputusan (Stouraitis et al Khurniawan et al., 2023)<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> Bakry, B. and Syamril, S. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap nilai kinerja guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 24.

<sup>26</sup> Walumbwa, F., Hartnell, C., & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517-529.

<sup>27</sup> Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant leadership, self awareness dan kompensasi pengaruhnya terhadap employee engagement dan kinerja karyawan pada puskesmas tanjungbumi madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361-371.

<sup>28</sup> Stouraitis, V., Amaral, D., Tsanis, K., & Kyritsis, M. (2022). Servant leadership as a conduit towards mission-centric sustainability in emerging market social enterprises., 631-651.

Sebaliknya, konsep Greenleaf lebih terikat pada tradisi humanistik-sekuler yang menempatkan manusia sebagai pusat dari segala tindakan dan kebijakan. Hal ini menciptakan ruang bagi fleksibilitas etis yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Terkait dengan tujuan akhir, kepemimpinan dalam Islam lebih mengutamakan ibadah kepada Allah serta efek positif bagi masyarakat di dunia dan akhirat, sedangkan dalam perspektif Greenleaf, tujuan lebih berorientasi pada efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan sosial dalam konteks organisasi.

Implikasi dari perbedaan ini dapat terlihat jelas dalam pengambilan keputusan. Pemimpin Islam siap untuk menolak kebijakan yang dapat merugikan meski memiliki keuntungan materi, sedangkan pemimpin dalam konteks Greenleaf cenderung lebih menitikberatkan pada hasil dan manfaat bagi organisasi (Muhammad & Sari, 2021)<sup>29</sup>. Oleh karena itu, pola pikir dan kerangka etis dalam kedua konsep ini memiliki dampak signifikan pada cara pemimpin memproses informasi dan menentukan langkah yang akan diambil.

Konsep servant leadership dari Greenleaf maupun pemahaman Islam masing-masing telah menjalani kritik, terutama terkait idealisasi mereka. Dalam model Greenleaf, tantangan timbul saat pemimpin harus membuat keputusan yang sulit demi keberlangsungan organisasi (LPT, 2022; Winston, 2020)<sup>30</sup>. Ketika kepentingan pengikut beragam dan kadang bertentangan, hal ini menciptakan dilema bagi pemimpin yang harus menyeimbangkan antara pelaksanaan pelayanan dan pengelolaan sumber daya.

Dalam perspektif Islam, meskipun terdapat penekanan kuat pada nilai-nilai kepemimpinan yang melayani, implementasinya seringkali terhalang oleh ambisi politik, kekuasaan, dan tantangan zaman modern. Contohnya adalah adanya pemimpin yang, meskipun mengaku berlandaskan ajaran Islam, berperilaku bertentangan dengan prinsip pelayanan dan keadilan. Kendala humanis seperti ini sering mempersulit tercapainya idealisme yang ada dalam ajaran agama.

---

<sup>29</sup> Muhammad, H. and Sari, N. (2021). Implementation of the synergy of transformational-servant leadership character in islamic boarding school. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2).

<sup>30</sup> LPT, M. (2022). Servant leadership, decision making, and instructional leadership practices of school heads in selected elementary schools in deped cabuyao. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 05(05).

Di era kompleks saat ini, masalah kontekstual yang harus dihadapi sangat beragam. Tingkat kompleksitas organisasi modern dapat mengganggu kedekatan emosional antara pemimpin dan pengikut. Dalam banyak kasus, tekanan untuk mencapai target ekonomi cenderung meralukan nilai-nilai pelayanan, yang dapat menjadikan pandangan bahwa visi pelayanan menghambat efisiensi. Budaya persaingan di banyak sektor industri dapat mengubah pelayanan menjadi sekadar jargon dalam organisasi, tanpa integrasi nyata dalam praktiknya.

Hal ini menuntut pemimpin Muslim untuk secara aktif menerjemahkan nilai-nilai syariah ke dalam kebijakan modern. Semangat servant leadership harus diintegrasikan dengan cara yang relevan agar dapat beradaptasi dengan perubahan zaman, menjaga agar esensi pelayanan tetap terjaga dalam praktik. Dalam konteks ini, pemimpin yang mumpuni harus mampu mengelola tantangan tersebut dengan kebijaksanaan yang mendasar dari ajaran agama.

Perbandingan kritis antara konsep servant leadership Greenleaf dan ajaran Islam menunjukkan adanya kesamaan yang signifikan dalam hal nilai-nilai dasar seperti pelayanan, empati, pemberdayaan, dan penghindaran terhadap kepemimpinan yang bersifat otoriter. Namun, perbedaan fundamental pada landasan teologis dan tujuan akhir menegaskan bahwa servant leadership dalam konteks Islam ditandai oleh dimensi transendental yang dapat memberikan orientasi yang lebih jelas bagi para pemimpin Muslim.

Kritik yang diajukan terhadap kedua konsep ini menunjukkan bahwa penerapan servant leadership memerlukan pendekatan yang lebih realistis serta adaptif terhadap situasi nyata yang dihadapi. Tantangan globalisasi, kompleksitas organisasi modern, dan perubahan nilai sosial mengharuskan adanya inovasi serta revisi dalam cara penerapan prinsip pelayanan. Dalam konteks Islam, pemimpin diharapkan tetap berpegang pada nilai-nilai keagamaan yang kuat, sembari tetap relevan dengan dinamika dan kebutuhan masyarakat modern. Dengan demikian, servant leadership dapat berfungsi tidak hanya sebagai strategi manajerial yang efisien tetapi juga sebagai jalan untuk mencapai keberkahan yang lebih dalam secara spiritual.

Pengembangan diskursus komparatif antara servant leadership Greenleaf dan kepemimpinan Islam juga membuka ruang bagi formulasi model integratif yang kontekstual. Dalam kerangka akademik, pendekatan komparatif ini tidak dimaksudkan untuk mempertentangkan dua paradigma secara dikotomis, melainkan untuk

mengidentifikasi titik konvergensi dan divergensi yang dapat memperkaya teori kepemimpinan kontemporer. Upaya sintesis menjadi relevan terutama dalam masyarakat Muslim modern yang berinteraksi dengan sistem organisasi global yang banyak dipengaruhi oleh tradisi manajemen Barat.

Secara metodologis, integrasi tersebut dapat dilakukan melalui pendekatan konseptual-analitis dengan menempatkan tauhid sebagai fondasi normatif, sementara prinsip-prinsip manajerial modern diposisikan sebagai instrumen operasional. Dalam konteks ini, nilai pelayanan (khidmah) tidak sekadar dimaknai sebagai strategi membangun loyalitas pengikut, tetapi sebagai manifestasi ibadah sosial (ibadah ijtimaiyyah). Orientasi ini memberikan kedalaman makna yang melampaui indikator performativitas organisasi. Dengan demikian, efektivitas dan spiritualitas tidak dipahami sebagai dua kutub yang saling menegasikan, tetapi sebagai dua dimensi yang saling melengkapi.

Lebih lanjut, konsep akuntabilitas dalam Islam yang berbasis pada pertanggungjawaban eskatologis (al-mas'uliyah al-ukhrawiyah) dapat memperluas pemahaman mengenai ethical leadership. Jika dalam kerangka Greenleaf akuntabilitas lebih banyak berorientasi pada transparansi dan tanggung jawab sosial, maka dalam Islam akuntabilitas memiliki dimensi vertikal dan horizontal sekaligus. Dimensi vertikal merujuk pada pertanggungjawaban kepada Allah, sedangkan dimensi horizontal berkaitan dengan tanggung jawab kepada masyarakat. Dualitas ini menciptakan sistem kontrol moral yang lebih komprehensif, karena pengawasan tidak hanya bersifat eksternal tetapi juga internal.

Dalam praktik organisasi modern, perbedaan orientasi ini berimplikasi pada pola pengambilan keputusan strategis. Pemimpin Muslim yang menginternalisasi nilai tauhid akan mempertimbangkan aspek halal-haram, keadilan distributif, serta dampak sosial jangka panjang sebelum menetapkan kebijakan. Hal ini dapat menjadi keunggulan kompetitif berbasis etika (ethical competitive advantage), khususnya dalam industri yang semakin menuntut tanggung jawab sosial dan keberlanjutan (sustainability). Prinsip keberlanjutan dalam Islam yang sejalan dengan konsep khalifah fil ardh menegaskan bahwa kepemimpinan tidak boleh eksploitatif, melainkan harus menjaga keseimbangan dan keberlangsungan kehidupan.

Namun demikian, perlu diakui bahwa proses institusionalisasi nilai-nilai tersebut memerlukan perangkat struktural yang memadai. Tanpa sistem tata kelola yang transparan, mekanisme evaluasi yang objektif, serta budaya organisasi yang

mendukung, idealisme servant leadership—baik dalam versi Greenleaf maupun Islam—berisiko tereduksi menjadi simbolik. Oleh karena itu, transformasi kepemimpinan harus berjalan seiring dengan reformasi kelembagaan. Pendidikan kepemimpinan berbasis nilai, pelatihan etika profesional, serta penguatan sistem meritokrasi menjadi elemen penting dalam memastikan keberlanjutan implementasi. Selain itu, kajian empiris lebih lanjut diperlukan untuk menguji efektivitas model kepemimpinan pelayan dalam konteks masyarakat Muslim kontemporer. Penelitian kuantitatif dapat diarahkan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel seperti ikhlas, amanah, dan syura terhadap kinerja organisasi, sedangkan penelitian kualitatif dapat mengeksplorasi dinamika internalisasi nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari. Pendekatan multidisipliner yang melibatkan studi manajemen, sosiologi agama, dan psikologi organisasi akan memperkaya pemahaman konseptual sekaligus meningkatkan validitas ilmiah model yang dikembangkan.

Dengan demikian, perbandingan antara servant leadership Greenleaf dan kepemimpinan Islam tidak hanya menghasilkan pemetaan teoretis, tetapi juga membuka peluang konstruksi paradigma kepemimpinan yang lebih holistik. Paradigma ini mengintegrasikan dimensi etis, spiritual, dan profesional secara simultan. Dalam konteks krisis kepercayaan terhadap institusi dan defisit moral dalam kepemimpinan global, pendekatan tersebut menawarkan kontribusi substantif yang tidak hanya relevan secara akademik, tetapi juga signifikan secara praksis bagi pembangunan masyarakat yang berkeadaban dan berkelanjutan.

#### **F. Konsep Integratif: Menuju Model Servant Leadership Transendental**

Konsep servant leadership pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an, menekankan bahwa pemimpin yang sejati adalah pelayan bagi orang yang dipimpinnya. Penekanan pada pelayanan sebagai inti kepemimpinan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi, menciptakan pendekatan yang sangat humanis dalam teori kepemimpinan modern. Hal ini sejalan dengan ajaran dalam berbagai tradisi religius, termasuk Islam, yang menekankan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan dalam kepemimpinan. Dalam konteks masyarakat yang spiritual, terutama di dunia Islam, integrasi nilai-nilai transendental dengan prinsip-prinsip servant leadership dapat menghasilkan model kepemimpinan yang lebih komprehensif dan mendalam.

Pada dasarnya, servant leadership dalam Islam tidak hanya fokus pada relasi horizontal antar manusia, tetapi juga menghubungkan manusia dengan Tuhan. Nilai-nilai yang mendasari servant leadership—seperti empati, mendengarkan, dan pemberdayaan—dapat diperkaya dengan prinsip-prinsip Islami seperti taqwa (ketakwaan), ihsan (kebaikan), dan ikhlas (ketulusan) (Kartika et al., 2024; Ramadhan et al., 2024)<sup>31</sup>. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat terbentuk sebuah kerangka kepemimpinan transendental yang mampu menciptakan manfaat bagi umat dan membawa kedekatan kepada Allah, menjadikan tindakan kepemimpinan berlandaskan nilai-nilai ibadah.

Model servant leadership transendental ini memerlukan pengakuan bahwa nilai-nilai seperti empati dan pengembangan manusia merupakan bagian inherent dari fitrah manusia yang juga diakui dalam Islam). Misalnya, prinsip "mendengarkan" dalam servant leadership sejalan dengan adab Islam dalam bermusyawarah, di mana mendengarkan dengan penuh perhatian menjadi ritual penting dalam interaksi sosial. Dalam konteks ini, komitmen terhadap pertumbuhan orang lain mencerminkan amanah dalam tarbiyah, menekankan tanggung jawab pemimpin dalam membina karakter dan kompetensi pengikut (Ludin & Mukti, 2023)<sup>32</sup>.

Integrasi ini tidak hanya mendorong pemimpin untuk menerapkan teknik kepemimpinan yang efektif, tetapi juga menambah dimensi spiritual yang mengarah pada pencapaian falah—keberhasilan dunia dan akhirat. Aspek transendental ini penting karena mengarahkan tujuan kepemimpinan bukan hanya pada pencapaian fisik dan material, tetapi juga pada kontribusi spiritual yang diharapkan dapat memuliakan posisi pemimpin di hadapan Tuhan.

Dalam model kepemimpinan transendental, aspek ruhiyah adalah inti dari praktik kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk senantiasa memurnikan niat dan mengedepankan hubungan spiritualnya dengan Allah melalui ibadah yang konsisten. Jabatan harus dianggap sebagai amanah, yang berarti pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada buruknya tindakan di hadapan manusia, tetapi juga akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah di akhirat kelak.

---

<sup>31</sup> Kartika, I., Santosa, A., Baihaki, M., Muhidin, H., Widia, R., & Dzakiroh, F. (2024). Konsep dasar kepemimpinan dalam perspektif islam di era modern. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 6(2).

<sup>32</sup> Ludin, I. and Mukti, S. (2023). The influence of servant leadership and organizational commitment on organizational citizenship behavior (ocb) of employee of minhajul haq islamic boarding school purwakarta. *Muttaqien Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 4(2), 83-98

Akhlak yang baik menjadi dimensi operasional dan jembatan yang membawa ruhiyah ke dalam perilaku nyata. Kejujuran, kesabaran, dan ketaatan kepada nilai-nilai syariat merupakan indikator utama yang dapat menilai kualitas pemimpin. Dengan demikian, servant leadership transcendental akan lebih dari sekadar fungsi administratif; ia menjadi suatu praktik spiritual yang diorientasikan pada kebaikan dan mengikuti tuntunan syariat.

Setiap kebijakan yang diambil oleh pemimpin dalam konteks ini harus dinilai berdasarkan level kontribusinya terhadap kemaslahatan umat dan kedekatan kepada Allah. Keberhasilan tidak hanya akan diukur melalui indikator kuantitatif seperti pertumbuhan ekonomi tetapi juga indikator kualitatif yang mencerminkan keadilan sosial dan keberlanjutan nilai-nilai luhur kehidupan (Ogunsola et al., 2020)<sup>33</sup>.

Model servant leadership transcendental ini memiliki relevansi yang sangat kuat dalam berbagai konteks, khususnya dalam kepemimpinan pendidikan, organisasi dakwah, dan institusi publik. Dalam dunia pendidikan Islam, penerapan model ini sangat penting untuk membentuk individu yang tidak hanya cerdas dalam pengetahuan tetapi juga berkarakter mulia). Pemimpin pendidikan yang mengikuti prinsip servant leadership akan menciptakan lingkungan akademik yang kondusif, membangun kemitraan antara pengajar dan murid yang saling menguntungkan, di mana baik guru maupun siswa diperlakukan sebagai pihak penting dalam sebuah ekosistem Pendidikan.

Di dalam organisasi dakwah, penerapan servant leadership transcendental akan meningkatkan efektivitas gerakan. Pemimpin dalam konteks ini menggunakan pendekatan persuasi dan teladan, bukannya otoritarian. Mereka akan berfokus pada pembinaan berkelanjutan dan kesadaran beragama di antara anggota, yang berimplikasi pada keberlanjutan gerakan dakwah itu sendiri. Selain itu, dalam institusi publik, nilai-nilai ini dapat digunakan untuk mengatasi masalah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan, mendorong pemimpin untuk bertindak lebih transparan dan adil, dengan mengandalkan moralitas yang bersumber dari ajaran Islam.

Keunggulan dari model kepemimpinan yang menggabungkan nilai-nilai universal Greenleaf dengan spiritualitas Islam adalah kemampuannya untuk bersifat inklusif. Ini memungkinkan penerimaan yang lebih luas di kalangan masyarakat serta menciptakan

---

<sup>33</sup> Ogunsola, K., Sarif, S., & Fonatine, R. (2020). Islamic performance instrument (ipi): an alternative servant leadership (sl) tool for sustainable development goals (sdgs). *International Journal of Islamic Business Ethics*, 5(1), 1.

ruang dialog antara berbagai nilai dan budaya, termasuk bagi yang non-Muslim. Dengan demikian, servant leadership transendental dapat diterima secara luas dan memiliki dampak positif dalam berbagai konteks sosial dan kultural.

Keadilan merupakan pilar utama dari model ini. Ajaran Islam tentang keadilan memandukannya pemimpin untuk menempatkan segala sesuatu pada tempatnya, mencegah praktik nepotisme dan diskriminasi, dan memastikan bahwa setiap kebijakan memperlakukan semua pihak secara proporsional (Dhomroh et al., 2024; Jumaing et al., 2017)<sup>34</sup>. Selain itu, keberlanjutan dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi tetapi juga kesinambungan nilai-nilai spiritual dan moral dalam setiap tindakan yang diambil oleh pemimpin. Pemimpin yang transendental harus mampu menciptakan sistem kaderisasi yang tidak hanya menghasilkan pemimpin yang kompeten, namun juga memiliki integritas spiritual.

Mengintegrasikan konsep servant leadership dengan spiritualitas Islam sehingga membentuk model kepemimpinan transendental memiliki implikasi yang luas dalam memajukan kepemimpinan di berbagai sektor. Model ini tidak hanya membantu membangun pemimpin yang lebih baik secara moral dan spiritual, tetapi juga memiliki potensi untuk mengubah budaya organisasi ke arah yang lebih inklusif, adil, dan berkelanjutan. Dengan komitmen terhadap nilai-nilai ini, setiap tindakan pemimpin tidak hanya akan membawa dampak positif di dunia ini, tetapi juga mendapatkan ridha di sisi Allah di akhirat kelak.

### **G. Kesimpulan**

Penelitian ini menegaskan bahwa konsep servant leadership dalam pemikiran Robert K. Greenleaf dan prinsip kepemimpinan dalam Islam memiliki titik temu substantif pada orientasi pelayanan, empati, pemberdayaan, dan komitmen terhadap pertumbuhan manusia. Keduanya sama-sama mengkritik model kepemimpinan otoriter dan eksploitatif, serta menawarkan paradigma relasional yang menempatkan pemimpin sebagai fasilitator dan pelayan bagi komunitasnya. Dalam konteks krisis kepemimpinan global yang ditandai oleh defisit etika dan penyalahgunaan kekuasaan, paradigma ini relevan sebagai alternatif normatif dan praksis

---

<sup>34</sup> Dhomroh, S., Fitriani, M., & Thohri, M. (2024). Servant leadership model of school principals in enhancing teacher performance at sman 1 gerung. *Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 8(2), 169-188.

Namun demikian, kajian komparatif menunjukkan adanya perbedaan fundamental pada landasan filosofis dan orientasi teleologis kedua konsep tersebut. Servant leadership versi Greenleaf berakar pada tradisi humanistik-sekuler yang menekankan martabat manusia, efektivitas organisasi, dan kesejahteraan sosial sebagai tujuan utama. Sebaliknya, kepemimpinan dalam Islam memiliki fondasi teologis berbasis tauhid, di mana kepemimpinan dipahami sebagai amanah yang mengandung dimensi pertanggungjawaban vertikal kepada Allah dan horizontal kepada manusia. Orientasi ini memperluas makna pelayanan tidak hanya sebagai strategi manajerial, tetapi sebagai ibadah sosial yang terikat pada prinsip syariah dan maqāṣid al-syarī'ah

Berdasarkan analisis kritis tersebut, penelitian ini merumuskan model konseptual Servant Leadership Transendental, yaitu sintesis antara nilai-nilai universal servant leadership (empati, mendengarkan, pemberdayaan, pembangunan komunitas) dengan nilai-nilai spiritual Islam (ikhlas, amanah, adil, syura, sabar, dan muraqabah). Model ini mengintegrasikan tiga dimensi utama: (1) dimensi etis-relasional yang menekankan pelayanan dan pemberdayaan; (2) dimensi struktural-organisasional yang mendorong tata kelola partisipatif, transparan, dan akuntabel; serta (3) dimensi spiritual-transendental yang menegaskan orientasi kepemimpinan pada falah (keberhasilan dunia-akhirat). Sintesis ini memberikan kerangka yang lebih komprehensif dibandingkan model normatif yang berdiri secara terpisah.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan literatur kepemimpinan dengan menghadirkan dialog interparadigmatik antara tradisi Barat dan khazanah Islam. Kontribusi ini memperluas cakupan servant leadership dari sekadar pendekatan humanistik menjadi paradigma yang memiliki kedalaman metafisik dan etis. Secara praktis, model ini relevan untuk diterapkan dalam konteks pendidikan Islam, organisasi dakwah, dan institusi publik sebagai strategi membangun budaya organisasi yang berintegritas dan berkelanjutan.

Penelitian ini masih bersifat konseptual-kritis berbasis kajian literatur. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan pengujian empiris terhadap konstruk servant leadership transendental melalui pendekatan kuantitatif maupun mixed methods, termasuk pengembangan instrumen pengukuran yang kontekstual bagi organisasi Muslim. Dengan demikian, model yang ditawarkan tidak hanya memiliki validitas normatif, tetapi juga kekuatan empiris dalam menjawab tantangan kepemimpinan kontemporer.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad dan Ogunsola "An empirical assessment of Islamic leadership principles" *International journal of commerce and management* (2011).
- Ammons, D. and McLaughlin, T. (2017). Discovering servant leader relations with new followers in nonprofit organizations: does a servant leader always serve first?. *Open Journal of Leadership*, 06(02)
- Bavik, A. (2020). A systematic review of the servant leadership literature in management and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 347-382
- Bryman, A. (2004). Qualitative research on leadership: a critical but appreciative review. *The Leadership Quarterly*, 15(6)
- Dhomroh, S., Fitriani, M., & Thohri, M. (2024). Servant leadership model of school principals in enhancing teacher performance at sman 1 gerung. *Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 8(2)
- Gusviani, E. (2016). Analisis kemunculan sikap spiritual dan sikap sosial dalam kegiatan pembelajaran ipa kelas iv sd yang menggunakan ktsp dan kurikulum 2013. *Eduhumaniora | Jurnal Pendidikan Dasar Kampus Cibiru*, 7(2).
- Hisham, R., Palil, M., Nowalid, W., & Ramli, M. (2019). Islamic leadership and transparency practices in takaful organizations. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11
- Kartika, I., Santosa, A., Baihaki, M., Muhidin, H., Widia, R., & Dzakiroh, F. (2024). Konsep dasar kepemimpinan dalam perspektif islam di era modern. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 6(2).
- Muhammad, H. and Sari, N. (2021). Implementation of the synergy of transformational-servant leadership character in islamic boarding school. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2).
- Nichols, T., Anderson, T., & Erakovich, R. (2020). Servant and transformational leadership: a supply chain management perspective. *Journal of Management and Science*, 10(2)
- Ogunsola, K., Sarif, S., & Fonatine, R. (2020). Islamic performance instrument (ipi): an alternative servant leadership (sl) tool for sustainable development goals (sdgs). *International Journal of Islamic Business Ethics*, 5(1)
- Omar, M., Ismail, S., & Ilyas, I. (2021). Leadership characters in malaysian religious-ngos: an introductory overview. *Jurnal Syariah*, 29(1)
- Qureshi, M. (2019). Servant leadership: a taxonomic approach towards systematic literature review. *Does Value Co-Creation Impacts Customer Loyalty and Repurchase Intention?*, 15(1)
- Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant leadership, self awareness dan kompensasi pengaruhnya terhadap employee engagement dan kinerja karyawan pada puskesmas tanjungbumi madura. *Media Mahardhika*, 19(2)
- Sudarso, A. (2017). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan mulia buana. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).