



# Hakikat Kepemimpinan Islam: Sinergi antara Integritas dan Perbaikan Sistem

Nirmala Sari<sup>1\*</sup>, Anwar Sidik<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Institut Sains Al-Qur'an Syekh Ibrahim Pasir Pengaraian, Indonesia

<sup>2</sup>Pendidikan Bahasa Arab, Institut Sains Al-Qur'an Syekh Ibrahim Pasir Pengaraian, Indonesia

Email: [nirmalasari4854@gmail.com](mailto:nirmalasari4854@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [sidikanwarzipone@gmail.com](mailto:sidikanwarzipone@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [nirmalasari4854@gmail.com](mailto:nirmalasari4854@gmail.com)

**Abstract.** *Islamic leadership faces significant challenges related to personal integrity and institutional governance, requiring a comprehensive theoretical study to bridge these gaps. This research aims to examine the integration of prophetic values with system improvement to strengthen Islamic leadership in the modern context. The study employs a qualitative approach based on literature review and textual analysis, exploring Islamic leadership theories, public administration practices, and historical experiences of Islamic civilization. The findings indicate that Islamic leadership becomes more effective when the personal integrity of leaders is aligned with adaptive, transparent, and accountable institutional systems. These results emphasize that system improvement is necessary to ensure moral values are not limited to individual practice but embedded within organizational governance and social institutions. The study also highlights the relevance of Islamic leadership in addressing the era of disruption, where synergy between prophetic character and institutional reform is essential for sustainability. The research recommends emphasizing the synergy between moral values and system improvement so that Islamic leadership can sustainably address social challenges while remaining relevant to modern demands and contemporary societal needs.*

**Keywords:** *Administration; Islamic Leadership; Personal Integrity; Prophetic Values; System Improvement.*

**Abstrak.** Kepemimpinan Islam menghadapi tantangan serius terkait integritas personal dan kelembagaan, sehingga diperlukan kajian teoritis yang komprehensif untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Penelitian ini bertujuan mengkaji integrasi nilai profetik dengan perbaikan sistem guna memperkuat kepemimpinan Islam dalam konteks modern. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur dan analisis teks, dengan menelaah teori kepemimpinan Islam, praktik administrasi publik, serta pengalaman historis peradaban Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam akan lebih efektif apabila integritas personal pemimpin berjalan beriringan dengan sistem kelembagaan yang adaptif, transparan, dan akuntabel. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan sistem diperlukan untuk memastikan nilai moral tidak berhenti pada level individu, tetapi terinternalisasi dalam tata kelola organisasi dan institusi sosial. Penelitian ini juga menyoroti relevansi kepemimpinan Islam dalam menghadapi era disrupsi, di mana sinergi antara karakter profetik dan reformasi kelembagaan menjadi kunci keberlanjutan. Rekomendasi penelitian menekankan perlunya sinergi antara nilai moral dan perbaikan sistem agar kepemimpinan Islam mampu menjawab tantangan sosial secara berkelanjutan, sekaligus relevan dengan tuntutan era modern dan kebutuhan masyarakat kontemporer.

**Kata kunci:** Administrasi Publik; Integritas Personal; Kepemimpinan Islam; Nilai Profetik; Perbaikan Sistem.

## 1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan aspek fundamental yang menuntut integritas, kepatuhan terhadap regulasi, serta konsistensi dalam menjalankan kesepakatan bersama. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan berlandaskan pada al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber utama. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kepedulian terhadap yang dipimpinnya, serta mengarahkan mereka menuju kebaikan dan keselamatan. Kepemimpinan tidak dimaknai sebagai sarana untuk menjerumuskan, melainkan sebagai amanah untuk membimbing umat menuju jalan yang benar. Lebih jauh, kepemimpinan dalam Islam tidak terbatas pada lingkup kecil, melainkan mencakup seluruh umat manusia dan makhluk di dunia. Dengan demikian, setiap individu pada

hakikatnya memikul amanah kepemimpinan, yaitu mengajak kepada kebaikan serta menjauhi segala bentuk kerusakan (Arfah, 2023).

Manusia diciptakan Allah Swt. sebagai *khalifah* di muka bumi, sehingga peran kepemimpinan melekat dalam setiap diri. Dimensi kepemimpinan menjadi aspek sentral dalam proses pembinaan dan pengembangan. Hal ini tercermin dalam dinamika organisasi, di mana kepemimpinan sering kali menjadi faktor penentu keberhasilan maupun kegagalan. Hakikat kepemimpinan memiliki cakupan yang luas, melibatkan berbagai komponen yang saling berinteraksi dan memengaruhi. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses kompleks yang tidak hanya berorientasi pada struktur formal, tetapi juga pada hubungan serta pengaruh timbal balik di dalamnya (Arfah, 2023).

Dalam khazanah Islam, istilah kepemimpinan sering diungkapkan dengan berbagai istilah seperti *al-ri'ayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah*, dan *al-za'amah*. Keempat istilah tersebut memiliki makna yang berdekatan sehingga dapat dipakai secara bergantian untuk menjelaskan konsep kepemimpinan. Pentingnya kepemimpinan dalam Islam tercermin dari perhatian besar terhadap keberadaan pemimpin, bahkan dalam lingkup kelompok kecil sekalipun. Rasulullah Saw. menegaskan hal ini melalui hadits riwayat Abu Daud, yang menyebutkan bahwa ketika tiga orang melakukan perjalanan, mereka dianjurkan untuk menunjuk salah satu sebagai pemimpin. Pesan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan prinsip mendasar dalam ajaran Islam, yang keberadaannya dianggap esensial bagi setiap perkumpulan atau komunitas (Kartika et al., 2024).

Meskipun landasan teoritis dan teologis kepemimpinan Islam sudah sangat mapan, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup tajam antara integritas personal pemimpin dan efektivitas hasil yang dicapai. Terdapat fenomena di mana seorang pemimpin yang secara individu memiliki karakter religius dan jujur, namun gagal menciptakan sistem yang bersih di bawah kendalinya. Hal ini memicu pertanyaan kritis mengenai mengapa nilai-nilai spiritual terkadang tidak mampu menahan laju penyimpangan sistemik. Indikasi ini memperlihatkan bahwa integritas individu tanpa didukung oleh arsitektur tata kelola yang mapan akan sangat sulit untuk mewujudkan kemaslahatan yang luas dan berkelanjutan (Hamzah & Kurais, 2024).

Kesenjangan tersebut didukung oleh temuan empiris dalam penelitian Rahman dan Mas'ud (2022) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan Islam terkadang tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kolektif jika berdiri secara mandiri.

Studi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan variabel intervensi seperti penguatan budaya kerja dan motivasi yang terlembagakan agar nilai-nilai kepemimpinan dapat berbuah pada efektivitas nyata. Hal ini membuktikan bahwa moralitas personal pemimpin memerlukan mesin berupa sistem pendukung yang mampu mengonversi visi moral menjadi aksi nyata dalam prosedur kerja sehari-hari.

Jika meninjau kembali sejarah kejayaan peradaban Islam, khususnya pada periode Dinasti Abbasiyah, keberhasilan kepemimpinan saat itu bukan semata-mata karena karisma pemimpinnya, melainkan karena kemampuan dalam membangun struktur administrasi yang mapan. Pada masa tersebut, stabilitas pemerintahan dicapai melalui pembentukan sistem administrasi ketatanegaraan yang relatif teratur dan terdokumentasi dengan baik. Pelajaran berharga dari masa lalu ini memberikan bukti bahwa integritas pemimpin harus diwujudkan dalam bentuk tertib administrasi dan transparansi prosedur. Sistem administrasi yang baik merupakan instrumen utama yang memastikan bahwa sifat amanah pemimpin dapat terdistribusi secara adil kepada seluruh lapisan rakyat (Harahap et al., 2025).

Oleh karena itu, diperlukan redefinisi terhadap sifat *fathonah* atau kecerdasan pemimpin, yang tidak hanya dimaknai sebagai kecerdasan intelektual, melainkan kecerdasan sistemik. Pemimpin yang *fathonah* adalah pemimpin yang mampu merancang kebijakan cerdas untuk menutup celah penyimpangan dan mempercepat pencapaian *masalah*. Sinergi antara integritas personal yang berakar pada sifat profetik dan perbaikan sistem secara menyeluruh merupakan kunci utama bagi terwujudnya tata kelola yang profesional (Hamzah & Kurais, 2024). Perbaikan sistem adalah bentuk nyata dari amanah pemimpin dalam menjaga agar nilai-nilai kejujuran tetap tegak meskipun pemimpin tersebut tidak melakukan pengawasan secara langsung di setiap titik.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai urgensi sinkronisasi antara kualitas individu pemimpin dan transformasi sistem dalam kepemimpinan Islam. Selain itu, penelitian ini berupaya menjawab tantangan bagaimana mengonversi nilai-nilai spiritual menjadi prosedur kerja yang akuntabel. Dengan mengeksplorasi sinergi ini, diharapkan dapat dirumuskan sebuah model kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara moral, tetapi juga memiliki ketangguhan sistemik dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi masyarakat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kepemimpinan dalam perspektif Islam dipahami sebagai amanah besar yang mencakup tanggung jawab duniawi sekaligus ukhrawi. Konsep ini berakar pada peran manusia sebagai *khalifah* yang bertugas menebar kemaslahatan dan mencegah kerusakan (*fasad*). Dalam perkembangannya, kepemimpinan Islam tidak lagi hanya dipandang sebagai kesalehan moral individu, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola masyarakat secara profesional dan sistemik. Diana (2021) menekankan bahwa seorang pemimpin ideal harus mampu menyatukan visi spiritual dengan praktik kepemimpinan yang handal, sementara Arfah (2023) menafsirkan amanah sebagai kepatuhan administratif yang ketat terhadap regulasi dan tanggung jawab publik.

Integrasi antara karakter personal pemimpin dan sistem sosial dapat dijelaskan melalui model *7S framework*. Diana (2021) menegaskan bahwa nilai-nilai moral yang dianut pemimpin (*shared values*) harus ditransformasikan ke dalam struktur (*structure*) dan sistem (*system*) yang transparan agar memberikan dampak nyata bagi kehidupan kolektif. Hal ini diperkuat oleh Syafei et al. (2025) melalui kajian literatur sistematis, yang menekankan bahwa sifat profetik (*shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*) harus diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan pendidikan Islam agar relevan menghadapi era disrupsi. Tanpa dukungan variabel sistemik ini, kepemimpinan Islam sering kali mengalami kesenjangan dalam mencapai efektivitas. Sejalan dengan itu, Rahman & Mas'ud menunjukkan bahwa birokrasi dan budaya kerja yang kaku dapat menghambat implementasi nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam praktik sosial, sementara Rozianti et al. (2025) menambahkan bahwa integritas pemimpin berperan penting dalam membangun kepercayaan dan motivasi kolektif.

Sejarah peradaban Islam memberikan pelajaran penting bahwa kepemimpinan yang berkelanjutan tidak hanya bertumpu pada kualitas individu, tetapi juga pada kekuatan sistem yang menopangnya. Stabilitas Dinasti Abbasiyah, misalnya, banyak ditentukan oleh kemapanan administrasi yang teratur dan terdokumentasi dengan baik (Harahap et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa integritas pemimpin harus berjalan beriringan dengan tata kelola yang sistematis agar mampu menjaga keberlangsungan peradaban.

Dalam konteks modern, relevansi kepemimpinan Islam tidak hanya terletak pada figur pemimpin yang berkarakter, tetapi juga pada kemampuan membangun institusi sosial yang adaptif, transparan, dan akuntabel. Hamzah & Kurais (2024) menekankan bahwa kepemimpinan berbasis nilai harus mampu mengintegrasikan aspek moral dengan sistem kelembagaan agar tercipta tata kelola yang kokoh. Sejalan dengan itu, Syamzaimar (2025) menegaskan bahwa praktik administrasi publik di Indonesia menunjukkan perlunya

keseimbangan antara integritas personal dan reformasi sistemik. Pandangan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan Islam maupun tata kelola publik modern harus berlandaskan pada sinergi nilai moral dan perubahan sistem, sehingga mampu menjawab tantangan zaman secara berkelanjutan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Seluruh data diperoleh melalui penelusuran literatur akademik yang relevan, baik berupa jurnal ilmiah, buku referensi, prosiding, maupun artikel penelitian yang terbit dalam lima tahun terakhir, sehingga aktualitas dan relevansi informasi tetap terjaga. Selain itu, teks normatif berupa ayat-ayat al-Qur'an dan hadis Nabi ﷺ dijadikan sebagai landasan teologis untuk memperkuat kerangka konseptual penelitian.

Proses penelitian dilakukan secara bertahap. Pertama, peneliti mengidentifikasi sumber-sumber yang membahas kepemimpinan Islam, nilai profetik (siddiq, amanah, tabligh, fathonah), serta konsep tata kelola organisasi. Kedua, dilakukan seleksi literatur dengan mempertimbangkan validitas, keterkaitan tema, dan aksesibilitas, sehingga hanya karya yang memenuhi kriteria akademik yang digunakan. Ketiga, data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan cara mengelompokkan informasi ke dalam tema besar seperti integritas personal, keterbatasan sistemik, dan sinergi antara integritas dengan perubahan sistem.

Untuk menjaga keabsahan hasil, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan literatur klasik, seperti karya al-Mawardi dalam *al-Ahkam al-Sultaniyyah*, dengan penelitian kontemporer yang membahas kepemimpinan Islam dalam konteks modern. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya menampilkan perspektif normatif, tetapi juga menghubungkannya dengan realitas empiris. Melalui metode ini, diharapkan penelitian mampu menghasilkan analisis yang mendalam mengenai urgensi sinkronisasi antara integritas personal dan perbaikan sistem dalam kepemimpinan Islam, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan model kepemimpinan yang relevan dengan tantangan zaman.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

## **Hakikat Kepemimpinan Islam: Manifestasi Etika Profetik dan Integrasi Kompetensi Manajerial**

Analisis terhadap hakikat kepemimpinan dalam diskursus Islam mengungkapkan bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar instrumen otoritas duniawi atau jabatan administrative konvensional, melainkan sebuah amanah teologis yang bersifat transendental. Kepemimpinan diposisikan sebagai kontrak moral yang menuntut pertanggungjawaban ganda (*double accountability*), secara horizontal kepada publik atau anggota organisasi, dan secara vertical kepada Allah Swt. Prasojo & Athallah (2025) menegaskan bahwa paradigma kepemimpinan Islam mengonstruksi figur pemimpin sebagai *khadim al-ummah* (pelayan umat). Dalam orientasi ini, legitimasi seorang pemimpin tidak hanya divalidasi melalui surat keputusan formal, tetapi melalui sejauh mana ia mampu menegakkan nilai-nilai keadilan sosial (*'adl*) dan menjamin kemaslahatan kolektif sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Secara fundamental, hakikat kepemimpinan ini termanifestasi dalam empat pilar karakter profetik yang menjadi standar baku perilaku organisasi: *siddiq* (integritas), *amanah* (akuntabilitas), *tabligh* (transparansi), dan *fathonah* (kebijaksanaan intelektual). Prasojo & Athallah (2025) memberikan penekanan khusus pada sifat amanah sebagai inti dari etika kepemimpinan. Amanah mengharuskan adanya sinkronisasi absolut antara komitmen batin dengan tindakan eksternal. Dalam perspektif Islam, kekuasaan adalah ujian dan setiap penyimpangan terhadap amanah bukan hanya dipandang sebagai kegagalan manajerial yang berujung pada sanksi administratif, melainkan sebuah devaluasi moral yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. pada hari akhir kelak. Oleh karena itu, integritas personal menjadi variabel determinan yang menjaga pemimpin agar tetap konsisten dalam jalur kebenaran meskipun tanpa pengawasan manusia secara langsung.

Lebih lanjut, hakikat kepemimpinan Islam modern menuntut adanya fusi yang harmonis antara dimensi etika dan dimensi kompetensi. Argumentasi yang dibangun oleh Diana (2021) menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam menghadapi kompleksitas global hanya dapat dicapai apabila nilai-nilai spiritual tersebut ditransformasikan ke dalam praktik manajemen yang profesional, sistematis, dan adaptif. Kepemimpinan yang ideal memerlukan kapasitas intelektual (*fathonah*) untuk mengelola sistem administrasi secara efisien, sebuah konsep yang dalam literatur manajemen modern sering diidentifikasi sebagai *professional excellence*. Tanpa kecakapan manajerial, seorang pemimpin yang saleh secara individu mungkin akan gagal dalam mewujudkan tujuan organisasi secara objektif.

Integrasi antara integritas moral (*self-governance*) dan kecakapan manajerial (*managerial competence*) inilah yang menjadi esensi utama dari tata kelola yang akuntabel. Sebagaimana disimpulkan dalam kajian ini, kepemimpinan Islam tidak boleh terjebak pada dikotomi antara urusan agama dan urusan duniawi. Sebaliknya, setiap tindakan administratif, mulai dari pengelolaan anggaran hingga pengambilan keputusan strategis, harus dipandang sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan prinsip keadilan dan transparansi. Sinergi antara otoritas yang berbasis pada keteladanan etis dan sistem yang berbasis pada profesionalitas administrasi merupakan prasyarat mutlak untuk mewujudkan tata kelola organisasi yang bersih dan berkelanjutan, semata-mata untuk meraih ridha Allah Swt.

### **Integritas Personal dan Keterbatasan Sistemik**

Integritas personal dalam kepemimpinan Islam selalu dipandang sebagai fondasi utama yang menentukan legitimasi moral seorang pemimpin. Nilai *siddiq* dan *amanah* menjadi standar baku yang memastikan bahwa pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjaga kepercayaan publik dan menegakkan prinsip syariah. Mustarsyiddah et al. (2025) menekankan bahwa teladan Umar bin Khattab menunjukkan bagaimana keadilan (*'adl*) dan amanah mampu menjadi solusi atas krisis integritas pemimpin masa kini. Namun, integritas ini sering kali berhenti pada level normatif, sehingga tidak otomatis menjamin efektivitas organisasi bila tidak diiringi oleh sistem tata kelola yang kuat dan konsisten.

Fenomena kesenjangan antara moralitas individu dan efektivitas organisasi banyak ditemukan dalam praktik kontemporer. Rediyono et al. (2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan Islam di perguruan tinggi Muhammadiyah menghadapi tantangan berupa komunikasi yang tidak sinkron antara unit manajerial dan akademik. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun pemimpin memiliki integritas tinggi, birokrasi yang kaku dan budaya kerja yang tidak adaptif dapat menghambat implementasi nilai-nilai kepemimpinan. Dengan demikian, moralitas personal tidak dapat berdiri sendiri sebagai penentu keberhasilan, melainkan harus ditopang oleh sistem yang mampu mengonversi nilai ke dalam prosedur kerja yang nyata.

Sarmigi & Wahyuni (2025) menambahkan bahwa amanah sebagai nilai etis hanya efektif bila diinternalisasi ke dalam mekanisme kontrol internal yang sistematis. Tanpa adanya prosedur yang jelas, integritas pemimpin berisiko menjadi simbol normatif yang tidak mampu mencegah penyimpangan. Dalam konteks organisasi modern, kontrol internal dan budaya kerja yang terlembagakan menjadi instrumen penting untuk mengubah nilai moral menjadi tindakan nyata. Hal ini menunjukkan bahwa integritas personal harus dipandang sebagai variabel yang

memerlukan dukungan sistemik agar dapat menghasilkan *outcome* yang terukur dan berkelanjutan.

Kajian Salsabila & Jumiati (2025) menegaskan bahwa tata kelola organisasi Islami tidak cukup hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi harus berlandaskan nilai syariah seperti amanah, keadilan, musyawarah, dan ihsan. Nilai-nilai ini menjadi instrumen sistemik yang mampu mengatasi masalah transparansi, penyalahgunaan wewenang, dan menurunnya kepercayaan publik. Dengan demikian, integritas personal pemimpin harus diikuti oleh penerapan nilai syariah dalam struktur organisasi agar kepemimpinan Islam benar-benar berfungsi sebagai mekanisme tata kelola yang adil dan berkelanjutan.

Konsep *ulil amri* dalam al-Qur'an dan Sunnah menegaskan bahwa kepemimpinan Islam bukan sekadar jabatan administratif, melainkan amanah yang harus dijalankan dengan ketaatan kepada Allah dan Rasul. Surat An-Nisa' ayat 59 menempatkan *ulil amri* sebagai pemegang otoritas yang wajib ditaati selama konsisten dengan syariat, sementara hadis Nabi ﷺ menegaskan bahwa ketaatan kepada pemimpin berlaku selama tidak memerintahkan maksiat. Jauhari et al. (2025) melalui kajian tafsir menekankan bahwa *ulil amri* harus berkarakter amanah, bijaksana, adil, dan peduli sosial, sehingga integritas personal pemimpin dilembagakan dalam sistem nilai Qur'ani. *Ulil amri* relevan dengan konteks masyarakat modern karena menekankan legitimasi kolektif melalui amanah dan masalah. Dengan demikian, *ulil amri* berfungsi sebagai jembatan antara integritas personal dan tata kelola sistemik, memastikan bahwa kepemimpinan Islam tidak berhenti pada retorika moral, tetapi benar-benar terwujud dalam praktik pemerintahan yang adil, akuntabel, dan berkelanjutan (Huda et al., 2025).

Ruzali et al. (2025) melalui kajian historis tentang administrasi Dinasti Abbasiyah menegaskan bahwa keberlanjutan peradaban Islam tidak hanya ditopang oleh karisma pemimpin, tetapi lebih pada sistem administrasi yang mapan. Al-Mawardi dalam *al-Ahkam al-Sultaniyyah* merumuskan prinsip tata kelola yang menekankan struktur, dokumentasi, dan prosedur sebagai instrumen untuk menjaga otoritas *khalifah* sekaligus akuntabilitas terhadap rakyat. Sistem ini memperlihatkan bahwa integritas personal pemimpin harus dilembagakan dalam mekanisme yang jelas agar dapat menghasilkan stabilitas politik dan sosial. Pelajaran dari Abbasiyah menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai profetik dengan sistem tata kelola yang profesional. Dengan demikian, konsep *ulil amri* dalam al-Qur'an dan Sunnah menemukan relevansinya dalam praktik sejarah, sekaligus menjadi model normatif yang dapat diadaptasi untuk konteks

modern. Hal ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan Islam tidak boleh berhenti pada retorika moral, melainkan harus diwujudkan dalam desain institusional yang berkelanjutan dan akuntabel.

### **Sinergi Integritas dan Perubahan Sistem**

Integritas personal merupakan fondasi utama kepemimpinan Islam, namun fondasi ini tidak akan kokoh tanpa dukungan sistem yang memadai. Ikhwan & Syamzaimar (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan Islam adalah amanah besar yang menuntut kejujuran (*siddiq*), amanah, keadilan, musyawarah, serta komitmen pada *amar ma'ruf nahi munkar*. Nilai-nilai tersebut tidak cukup bila hanya dipahami secara simbolik, ia harus dilembagakan dalam sistem tata kelola yang akuntabel agar benar-benar berfungsi dalam kehidupan sosial dan pemerintahan. Dengan demikian, integritas personal dan perubahan sistem harus berjalan beriringan untuk menjawab krisis kepemimpinan yang ditandai oleh lemahnya moral dan akuntabilitas publik.

Kepemimpinan yang berintegritas akan lebih efektif bila diiringi oleh sistem yang mampu mendorong perubahan perilaku organisasi. Erlina et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif. Hal ini memperlihatkan bahwa integritas pemimpin harus diinternalisasi ke dalam prosedur kerja, sehingga perubahan sistem menjadi sarana untuk memastikan amanah dan keadilan berjalan konsisten. Tanpa adanya sistem yang mendukung, nilai profetik berisiko berhenti pada retorika, sementara dengan sistem yang kuat, nilai tersebut dapat menjadi pedoman nyata dalam mengelola organisasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, Risa Azkia & Ahmadi (2025) menekankan pentingnya kepemimpinan visioner yang mampu menghadapi globalisasi dan transformasi digital. Kepemimpinan yang berintegritas harus sekaligus mengarahkan perubahan sistem agar lembaga tetap relevan dengan tuntutan zaman. Perubahan sistem di sini bukan sekadar teknis administratif, melainkan strategi untuk menjaga agar nilai Islam tetap hidup dalam konteks modern. Dengan kepemimpinan visioner, lembaga pendidikan Islam dapat mengintegrasikan nilai spiritual dengan inovasi manajerial, sehingga mampu menjawab tantangan era disrupsi.

Prinsip al-Qur'an dan Sunnah seperti kejujuran, keteladanan, keadilan, dan pelayanan tidak boleh berhenti pada retorika moral. Rizqi & Alamudi (2025) menegaskan bahwa nilai-nilai tersebut harus diintegrasikan ke dalam sistem tata kelola agar mampu menjawab kompleksitas organisasi modern. Tanpa sistem yang mendukung, integritas personal berisiko stagnan, sehingga kepemimpinan Islam harus dipahami sebagai kombinasi harmonis antara

teladan etis dan perubahan sistem yang adaptif. Dengan cara ini, kepemimpinan Islam tidak hanya menjadi simbol moralitas, tetapi juga instrumen manajerial yang efektif.

Pelajaran historis memperkuat urgensi perubahan sistem. Ruzali et al. (2025) menunjukkan bahwa Dinasti Abbasiyah mampu mempertahankan stabilitas politik melalui sistem administrasi yang mapan, bukan semata karisma pemimpin. Al-Mawardi dalam *al-Ahkam al-Sultaniyyah* menekankan perlunya struktur, dokumentasi, dan prosedur untuk menjaga otoritas sekaligus akuntabilitas. Hal ini membuktikan bahwa integritas pemimpin harus berjalan beriringan dengan sistem yang profesional. Sejarah Islam memberikan bukti nyata bahwa keberlanjutan peradaban hanya mungkin bila nilai profetik dilembagakan dalam tata kelola yang sistematis.

Diana (2021) menekankan bahwa kepemimpinan Islami harus memiliki kemampuan *agility*, yakni ketanggapan dalam menghadapi perubahan sistemik yang tidak terduga, seperti pandemi COVID-19. Kepemimpinan yang agile tidak hanya berpegang pada nilai amanah dan syura, tetapi juga mampu menyesuaikan strategi manajemen sesuai dengan dinamika zaman. Sukatin et al. (2022) menambahkan bahwa kepemimpinan Islam harus berlandaskan tauhid dan ukhuwah, sehingga setiap perubahan sistem tetap berorientasi pada persatuan umat. Sementara itu, Nadzmi Akbar (2018) menekankan pentingnya manajemen ilahiyah sebagai kerangka spiritual yang membimbing proses transformasi organisasi. Dengan demikian, perubahan sistem dalam kepemimpinan Islam bukan sekadar kebutuhan teknis, melainkan bagian integral dari keberlanjutan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai ilahiyah. Kepemimpinan yang *agile*, berbasis al-Qur'an dan Sunnah, akan lebih siap menghadapi tantangan global sekaligus menjaga relevansi spiritualnya.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan Islam merupakan amanah besar yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian duniawi, tetapi juga mengandung dimensi pertanggungjawaban ukhrawi. Integritas personal berupa kejujuran, amanah, keadilan, syura, dan komitmen pada *amar ma'ruf nahi munkar* menjadi fondasi moral yang harus diinternalisasi ke dalam sistem tata kelola. Sejarah dan praktik kontemporer menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai Qur'an dan Sunnah hanya akan berkelanjutan bila didukung oleh sistem yang profesional, adaptif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam tidak cukup dipahami sebagai teladan moral semata, melainkan harus diwujudkan dalam bentuk sistem kelembagaan yang mampu menjawab tantangan zaman.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pemimpin Islam meneguhkan integritas personal sekaligus melembagakannya dalam sistem tata kelola yang akuntabel. Lembaga pendidikan dan organisasi Islam perlu mengembangkan manajemen yang adaptif terhadap era digital dan globalisasi, dengan memperkuat budaya kerja kolaboratif, transparansi birokrasi, serta mekanisme kontrol internal berbasis nilai Qur'ani. Pembuat kebijakan dapat meninjau kembali pelajaran historis dari kepemimpinan Islam klasik, seperti konsep administrasi al-Mawardi, untuk diadaptasi ke dalam praktik kontemporer. Selain itu, penelitian lanjutan diharapkan memperdalam integrasi antara nilai profetik dan perubahan sistemik, sehingga menghasilkan model kepemimpinan Islam yang relevan, berkelanjutan, dan mampu mengatasi krisis kepercayaan publik sekaligus membangun tatanan sosial yang adil dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

#### DAFTAR REFERENSI

- Akbar, N. (2018). *Kepemimpinan Islam: Kepemimpinan yang Membimbing*.
- Arfah, M. A. (2023). Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Literasiologi*, 10(2). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v10i2.589>
- Azkie, R., & Ahmadi. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Lembaga Pendidikan Islam dan Dampaknya. *Ta'limuna: Jurnal Pendidikan*, 3(2), 96–107.
- Diana, I. N. (2021). *Kepemimpinan Islam* (N. Solikin, Ed.). UIN Maliki Press.
- Erlina, Septrisia, R., Hadiyanto, Alkadri, H., & Nellitawati. (2025). Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Perubahan Perilaku Organisasi di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal Of Education Administration And Leadership*, 5(1978), 51–56. <https://doi.org/10.24036/jeal.v5i1>
- Hamzah, S., & Kurais. (2024). Khilafah dan Kerajaan dalam Perspektif Abu A'la Al-Maududi (Analisis Kritis Atas Sejarah Pemerintahan Islam). *Al-Ittihad: Jurnal Pemikiran Dan Hukum Islam*, 10(2), 51–66. <https://doi.org/10.61817/ittihad.v10i2.212>
- Harahap, T. A. A., Wibowo, I. H., Surbakti, M. H., Tarigan, A., & Lubis, M. R. (2025). Relevansi dan Implementasi Sistem Pemerintahan Khilafah Abbasiyah Terhadap Ketatanegaraan Indonesia. *Bayyinah: Jurnal Hukum dan Humaniora*, 1(1), 57–73.
- Huda, K., Amanda Harahap, R., Azhara Ritonga, S., Lubis, D. A. N., Almadani, A., & Halim, M. (2025). Konsep Khilafah dalam Filsafat Politik Islam. *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 1128–1139. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.1473>
- Kartika, I., Santosa, A. B., Baihaki, M., Muhidin, H., Widia, R., & Dzakiroh, F. (2024). Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Perspektif Islam di Era Modern. *Jurnal Dirosah Islamiyah*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:270202714>
- Masshanty Aliefiarahma, S., & Sasmita, J. (2025). Nilai-Nilai Syariah dalam Kepemimpinan untuk Mewujudkan Tata Kelola Organisasi yang Amanah. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 8(2), 2025.

- Muhammad Ikhwan, & Syamzaimar. (2025). Model Kepemimpinan Yang Diharapkan Oleh Rakyat Menurut Al-Quran Dan Sunah Nabi di Kabupaten Rokan Hulu. *QAYID : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 434–440. <https://doi.org/10.61104/qd.v1i2.716>
- Mustarsyiddah, R., Maftuh Sujana, A., Kolbi, S., & Fardan Rabbani, M. (2025). Model Kepemimpinan Berkeadilan Umar bin Khattab sebagai solusi terhadap krisis integritas pemimpin masa kini. *Jecco: Journal of Education, Cultural, and Politics*, 5(4), 751–767.
- Nur hakim, L., Bukhori, M. S. A., Ilmi, M. H. H., & Jauhari, A. Z. (2025). Prinsip Ulul Amri Dalam Tafsir Surat an-Nisa'. *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 10(01), 109–126. <https://doi.org/10.30868/at.v10i01.8355>
- Prasojo, M. I., & Athallah, N. (2025). Leadership Ethics in Islam. *International Journal of Strategic Studies*, 2(1 SE-Articles), 28–34. <https://doi.org/10.59921/icestra.v2i1.76>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 976. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>
- Rediyono, R., Nasirin, R., Wulansari, N. F., & Samy, S. (2025). Islamic Leadership and Organizational Culture in Muhammadiyah Higher Education: The Relationship Between Values and Academic Performance. *Jurnal Indo-Islamika*, 15(2), 465–481. <https://doi.org/10.15408/jii.v15i2.48744>
- Rizqi, M. A., & Alamudi, A. K. (2025). Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik Jawa Timur Indonesia Analisis Kepemimpinan Islami pada Era Modern. *Jurnal Manajerial*, 12(No. 02), 319. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i02.9782>
- Roziati, Z. L., Safitri, R. N., Apriansah, F., & Apriza. (2025). Paradigma Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis Integrasi Nilai Islam Dan Pendekatan Interdisipliner. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Terpadu*, 9(12), 283–292.
- Ruzali, N., Muttaqin, A., Azziaty Rozali, E., Azraai Jamsari, E., Yazid Ahmad, M., Zulfazdlee Abul Hassan Ashari, M., Hafiz Safiai, M., Zainuddin, G., & Mohd Nasir, B. (2025). the Abbasid Rule in Baghdad and the Islamic Governance Concept According To Al-Mawardi: a Literature Review. *International Journal of Advanced Research*, 13(06), 1119–1126. <https://doi.org/10.21474/ijar01/21174>
- Sarmigi, E., & Wahyuni, E. S. (2025). The Amānah of Governance : Internal. *Tsaqafah: Jurnal Peradaban Islam*, 21(02), 80–107.
- Sukatin, Jannah, R. T., Astuti, A., Afiah, Z., Ningsih, S., & Pranata, A. (2022). Kepemimpinan Dalam Islam. *Educational Leadership*, 2(1), 72–85. <file:///C:/Users/amali/Downloads/29939-Article Text-90260-1-10-20220731.pdf>
- Syafei, Z., Zohriah, A., Kurniawati, E., Suwenti, R., & Masdariah, E. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Profetik dalam Praktik Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Disrupsi: Systematic Literature Review. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2), 3419–3428. <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/2171>
- Syamzaimar. (2025). Sengketa Empat Pulau antara Aceh dan Sumatera Utara dan Erosi Nilai Kewarganegaraan : Tinjauan dari Perspektif New Public Administration. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, (100), 1563–1571.