

Konsep Kepemimpinan Dalam Islam: Integrasi Rahmatan Lil Alamin dan *Servant Leadership*

Mahdavia Izzulhaq

Institut Al Bahjah Cirebon, Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

Email: *mahdaviaizzulhaq@students.staialbahjah.ac.id

Abstract

This study explores the conceptual synthesis between Islamic leadership based on the principles of rahmatan lil 'alamin (mercy for the universe) and the servant leadership theory proposed by Robert Greenleaf. This study is positioned as an academic response to the limitations of the conventional leadership paradigm in mitigating ethical crises, sustainability, and social welfare in the era of disruption. Using a qualitative approach with a library research design, data were collected purposively from primary and secondary literature, including texts of the Qur'an, Hadith, the thoughts of classical and contemporary scholars, and current discourses on modern organizational management. Through comparative-conceptual analysis and narrative synthesis, this study dissects the exemplary values (uswah hasanah) of the Prophet Muhammad (peace be upon him) and ten characteristics of servant leadership to map the intersection of values, ontological differences, and potential normative-practical synergies. The findings indicate that rahmatan lil 'alamin provides a theological-ethical anchor that emphasizes universal compassion, justice, and transcendental accountability to Allah SWT. Conversely, servant leadership offers a powerful psychological-organizational instrument related to empathy and constituent empowerment. Although both models demonstrate substantive convergence in the dimensions of service and the promotion of human dignity, they have fundamental divergences in their sources of legitimacy and teleological orientation (achieving God's pleasure versus secular human flourishing). Reconciling these two schools of thought produces a hybrid leadership model that positions the leader in a dualistic way: as both a servant of God ('abd) and a servant of the people (khadim). This construct is highly relevant for implementation in contemporary Muslim organizations—such as Islamic financial institutions, Islamic educational institutions, and public bureaucracies—to strengthen a work culture of compassion, moral accountability, and social sustainability.

Keywords: *Education, Leadership Concept, Leadership in Islam, Rahmatan lil Alamin, Servant Leadership*

Abstrak

Studi ini mengeksplorasi sintesis konseptual antara kepemimpinan Islam berbasis prinsip rahmatan lil 'alamin dan teori servant leadership yang digagas Robert Greenleaf. Kajian ini diposisikan sebagai respons akademik terhadap keterbatasan paradigma kepemimpinan

konvensional dalam memitigasi krisis etika, keberlanjutan, dan kesejahteraan sosial di era disrupsi. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kepustakaan (*library research*), data dihimpun secara purposive dari literatur primer dan sekunder, meliputi teks Al-Qur'an, Hadis, pemikiran ulama klasik-kontemporer, serta diskursus mutakhir mengenai manajemen organisasi modern. Melalui analisis komparatif-konseptual dan sintesis naratif, penelitian ini membedah nilai keteladanan (*uswah hasanah*) Rasulullah SAW serta sepuluh karakteristik servant leadership guna memetakan interseksi nilai, perbedaan ontologis, dan potensi sinergi normatif-praktisnya. Temuan menunjukkan bahwa rahmatan lil 'alamin menyediakan jangkar teologis-etis yang menekankan kasih sayang universal, keadilan, dan akuntabilitas transendental kepada Allah SWT. Sebaliknya, servant leadership menawarkan instrumen psikologis-organisasional yang kuat terkait empati dan pemberdayaan konstituen. Meskipun kedua model menunjukkan konvergensi substantif pada dimensi pelayanan dan pemuliaan martabat manusia, keduanya memiliki divergensi fundamental pada sumber legitimasi dan orientasi teleologisnya (*pencapaian rida Allah versus human flourishing sekuler*). Rekonsiliasi kedua pemikiran ini menghasilkan model kepemimpinan hibrida yang memosisikan pemimpin dualistik: sebagai hamba Allah (*'abd*) sekaligus pelayan umat (*khadim*). Konstruk ini sangat relevan diimplementasikan pada organisasi Muslim kontemporer -seperti lembaga keuangan syariah, institusi pendidikan Islam, dan birokrasi publik- untuk mengukuhkan budaya kerja welas asih, akuntabilitas moral, dan keberlanjutan sosial.

Kata Kunci: Pendidikan, Konsep Kepemimpinan, Kepemimpinan dalam Islam, Rahmatan lil Alamin, Servant Leadership.

Pendahuluan

Akselerasi globalisasi, ekspansi kapitalisme pasar, dan disrupsi teknologi dewasa ini telah mengeskalasi tuntutan terhadap praktik kepemimpinan kontemporer untuk menegaskan akuntabilitas etis, keadilan sosial, serta keberlanjutan institusional. Fenomena ini melanda berbagai sektor krusial -meliputi pendidikan, korporasi, dan tata kelola pemerintahan- khususnya di negara-negara Muslim. Sejumlah literatur ilmiah mengindikasikan bahwa disfungsi kepemimpinan umumnya berakar pada marjinalisasi dimensi moral-spiritual dalam proses pengambilan keputusan strategis. Absennya integrasi nilai tersebut pada akhirnya memicu krisis legitimasi, memperlebar kesenjangan sosial, dan membentuk budaya organisasi yang terasing dari prinsip kemaslahatan publik (Fida et al., 2025).

Dalam konteks Indonesia, keterbatasan tata pamong dan kapabilitas kepemimpinan pada institusi pendidikan serta organisasi berbasis Islam diindikasikan oleh masih minimnya kecakapan manajerial. Selain itu, kondisi tersebut diperparah oleh belum terlembaganya nilai-nilai transendental (Ilahiah) secara sistemik ke dalam regulasi internal maupun etos kerja organisasi (Tamsiyati et al., 2025).

Pada cakrawala pemikiran ini, doktrin Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin* -yang berintikan penegakan keadilan, altruisme universal, dan kemaslahatan holistik- memiliki signifikansi strategis untuk merekonstruksi paradigma kepemimpinan kontemporer.

Reformulasi ini diarahkan guna mewujudkan model manajerial yang lebih humanis, berkelanjutan, serta berorientasi pada pemenuhan kebajikan publik (*common good*) (Arif, 2021),

Walau demikian, penelusuran terhadap literatur kontemporer mengonfirmasi adanya diskrepansi yang signifikan antara postulat normatif kepemimpinan Islam dan aplikabilitas empirisnya di ranah praktis. Kesenjangan ini terdeteksi secara lintas sektoral pada masyarakat Muslim, mulai dari institusi pendidikan, entitas bisnis, hingga tata pamong pemerintahan. Nilai-nilai aksiologis profetik seperti *amanah*, *fathanah*, *syura*, dan *'adl* cenderung mandek pada level retorika diskursif, sehingga gagal tertransformasikan secara sistemik menjadi model kepemimpinan yang inklusif serta adaptif dalam merespons kebinekaan sosial dan kompleksitas tantangan modern (Kartika et al., 2025).

Berbagai literatur ilmiah turut mengidentifikasi keterbatasan konseptual dalam model kepemimpinan Islam, yang dinilai masih bersifat parsial serta belum tersintesis secara sistematis dengan paradigma manajemen modern. Akibat diskoneksi teoretis ini, diskursus tersebut belum mampu menghasilkan sebuah kerangka kerja operasional yang cukup aplikatif untuk diadopsi secara universal dalam tata kelola organisasi kontemporer (Zahiri & Sahal, 2025).

Sementara itu, narasi mengenai *rahmatan lil 'alamin* sejauh ini cenderung didominasi oleh eksploitasi pada ranah sosio-kultural yang bersifat makro. Akibatnya, konsep ini belum dikristalisasi secara spesifik ke dalam sebuah paradigma kepemimpinan institusional yang didukung oleh parameter keberhasilan yang jelas (Soneli et al., 2025).

Tinjauan literatur mengenai kepemimpinan Islam mengonfirmasi bahwa sumber otoritatif Al-Qur'an dan Sunnah memosisikan kepemimpinan sebagai sebuah tanggung jawab etis yang berakar pada karakteristik profetik (*shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*). Selain itu, konstruksi ini turut menyintesis dimensi perjuangan (*jihad*) dan penalaran intelektual (*ijtihad*) sebagai instrumen strategis untuk memecahkan berbagai problematika kemasyarakatan (Dessani & Gusmaneli, 2025)

Melalui telaah tematik terhadap korpus hadis, ditemukan bahwa kepemimpinan mengemban status sebagai kewajiban kolektif (*fardhu kifayah*) yang diorientasikan untuk mengawal tegaknya keadilan, kohesi sosial, dan kemaslahatan umum. Selain itu, pendekatan ini mengafirmasi prinsip akuntabilitas transendental di mana setiap pemegang otoritas memikul tanggung jawab mutlak atas konstituen yang berada di bawah kuasanya (Fauziah, 2025).

Secara bersamaan, diskursus mengenai *Islam rahmatan lil 'alamin* mengonfirmasi bahwa substansi ajaran Islam berorientasi pada kemaslahatan universal, harmoni, dan perdamaian bagi kemanusiaan serta alam semesta. Aktualisasi dari prinsip-prinsip tersebut secara empiris terejawantahkan dalam ranah pendidikan, penguatan komunitas, dan ekspresi kebudayaan (Qosiimah et al., 2024).

Dalam diskursus teori organisasi, sejumlah literatur mengonfirmasi bahwa nilai-nilai aksiologis Islam (seperti *amanah*, *'adl*, *syura*, dan *maslahah*) mampu mengintegrasikan etika teologis dengan praktik tata kelola kontemporer. Kontribusi nilai-nilai tersebut tampak

signifikan dalam mengaselerasi manajemen perubahan serta memperkuat pilar *good governance* (Anggraini & Aslami, 2023). Hal tersebut menyebabkan terbukanya arena rekonsiliasi konseptual dengan konsep kepemimpinan barat yang menitikberatkan pada jasa, integritas, dan perubahan.

Berangkat dari latar belakang dan celah teoretis (*research gap*) tersebut, studi ini diorientasikan untuk melakukan rekonstruksi konseptual terhadap kepemimpinan Islam dengan menjadikan prinsip *rahmatan lil 'alamin* sebagai landasan aksiologisnya. Selanjutnya, konsep ini didialogkan secara dialektis dengan model *servant leadership* yang jamak berkembang dalam tradisi Barat modern. Secara spesifik, arah penelitian ini dipandu oleh tiga artikulasi problematika utama:

1. Bagaimana konstruksi teoretis *rahmatan lil 'alamin* dalam Al-Qur'an dan Sunnah diartikulasikan sebagai fondasi fundamental kepemimpinan Islam?
2. Di mana letak titik temu (*konvergensi*) dan titik pisah (*divergensi*) antara hakikat *rahmatan lil 'alamin* dengan premis-premis *servant leadership* yang dipetakan dalam literatur Barat kontemporer?
3. Bagaimana sintesis komparatif dari kedua paradigma tersebut dapat menghasilkan sebuah model kepemimpinan hibrida (*hybrid leadership*) yang aplikatif bagi tata kelola organisasi Islam masa kini, khususnya pada institusi pendidikan dan entitas bisnis berbasis syariah?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi literatur (*library research*), yang mengandalkan pemilahan sumber primer dan sekunder secara purposif melalui kajian kitab klasik, artikel jurnal, dan studi konseptual terkini mengenai kepemimpinan Islam dan integrasi teori kepemimpinan modern (Mulyanty et al., 2024).

Dari perspektif akademis, artikel ini diproyeksikan untuk memberikan sumbangsih kebaruan ilmiah (*novelty*) dalam dua dimensi utama. Pada tataran konseptual, studi ini berupaya memformulasikan sebuah kerangka kerja integratif dalam kepemimpinan Islam dengan menyintesis pilar *rahmatan lil 'alamin* dan dimensi etis-altruistik yang melekat pada *servant leadership*. Sintesis teoretis ini diarahkan untuk mengonstruksi sebuah paradigma kepemimpinan bercorak profetik yang sekaligus kompatibel dengan tuntutan tata kelola organisasi kontemporer (Rahman, 2025).

Selanjutnya, pada tataran pragmatis, penelitian ini diproyeksikan untuk menghasilkan cetak biru (*blueprint*) kepemimpinan yang berfungsi sebagai panduan bagi para penentu kebijakan di institusi Muslim. Tujuannya adalah mengintegrasikan nilai-nilai teologis-etis (seperti tauhid, amanah, dan keadilan) ke dalam arsitektur budaya organisasi, tata kelola, dan strategi manajemen, sekaligus menyelaraskannya dengan standar akuntabilitas kontemporer, etika bisnis, serta prinsip keberlanjutan (Tahir et al., 2025).

Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memperkaya diskursus kepemimpinan Islam modern dan mendorong lahirnya model kepemimpinan rahmatan lil alamin–servant leadership yang lebih operasional untuk menjawab tantangan etis dan manajerial di era global.

Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan strategi studi pustaka (*literature review*) yang berorientasi pada konstruksi model konseptual berbasis integrasi prinsip *rahmatan lil 'alamin* dan *servant leadership*. Karakteristik studi ini diklasifikasikan sebagai *narrative review* yang mengadopsi elemen *conceptual paper*, mengingat fokus utamanya bertumpu pada formulasi kerangka teoretis integratif, alih-alih melakukan pengujian hipotesis empiris di lapangan. Penggunaan *narrative review* dinilai representatif untuk mengelaborasi problem penelitian konseptual yang bersifat makro dan multidimensi. Metode ini memfasilitasi peneliti untuk mengeksplorasi, menginterpretasi, dan mendekonstruksi pelbagai perspektif teoretis secara fleksibel namun tetap rigid dalam koridor akademik yang sistematis (Sukhera, 2022). Sejalan dengan kerangka berpikir tersebut, penelitian ini menerapkan pendekatan interpretatif terhadap berbagai literatur primer dan sekunder yang mengulas kepemimpinan Islam serta teori *servant leadership*. Analisis mendalam ini ditujukan untuk mengonstruksi sebuah model kepemimpinan hibrida (*hybrid leadership*) yang memiliki relevansi tinggi dengan dinamika kontemporer.

Secara metodologis, jenis data yang diutilisasi dalam kajian ini murni berbasis data sekunder dan dokumentasi ilmiah. Sumber data tersebut dikelompokkan menjadi tiga pilar, yaitu teks sakral Islam (Al-Qur'an dan Hadis) yang memuat prinsip *rahmatan lil 'alamin* dan pilar-pilar manajerial Islami; diskursus kepemimpinan dari pemikiran ulama era klasik hingga kontemporer; serta literatur Barat modern mengenai *servant leadership* yang merujuk pada pemikiran Robert Greenleaf beserta perkembangannya. Unit analisis literatur ini mencakup artikel jurnal bereputasi, buku teks akademis, prosiding, serta draf panduan organisasi yang sah. Guna menjaga objektivitas, seleksi bahan pustaka didasarkan pada kerangka kerja terstruktur yang lazim digunakan dalam *narrative review*, sehingga sintesis yang dihasilkan bersifat transparan, dapat direplikasi, serta bebas dari bias subjektif (Siddaway et al., 2019). Dengan demikian, kriteria inklusi data dalam penelitian ini dibatasi secara eksklusif pada literatur yang memiliki relevansi langsung dengan topik kepemimpinan Islam, paradigma *rahmatan lil 'alamin*, dan teori *servant leadership*. Hanya karya-karya yang memenuhi korelasi tersebut yang diposisikan sebagai korpus data utama.

Pengumpulan data diimplementasikan melalui mekanisme penelusuran kepustakaan secara purposif (*purposive literature search*) dengan mengacu pada taksonomi kata kunci yang telah dipetakan. Deskriptor pencarian tersebut mencakup terminologi seperti “*kepemimpinan Islam*”, “*rahmatan lil alamin*”, “*servant leadership*”, “*Islamic leadership*”, serta derivasi istilah terkait baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris. Prosedur penemuan literatur ini mengadopsi prinsip penelusuran terarah yang lazim digunakan dalam *systematic* dan *qualitative review*. Protokol tersebut dioperasionalkan melalui empat tahapan utama: artikulasi pertanyaan penelitian, formulasi sintaks pencarian (*search string*), seleksi basis data (*database*), serta perekaman rekam jejak (*audit trail*) proses pencarian (Mengist et al., 2020). Penelusuran data dilakukan dengan memanfaatkan berbagai basis data internasional dan nasional bereputasi *open-access*, seperti *Directory of Open Access Journals*

(DOAJ), Google Scholar, serta repositori institusional universitas. Pemilihan ragam pangkalan data ini selaras dengan prinsip rigoritas penelusuran kepustakaan yang menganjurkan keterlibatan multi-platform. Selain itu, guna memperluas cakupan dan kedalaman kajian, studi ini juga menerapkan teknik *snowballing* melalui pelacakan referensi silang dari daftar pustaka artikel yang telah ditemukan (Chong & Plonsky, 2021). Di samping itu, pedoman penyusunan protokol *qualitative review* menggarisbawahi urgensi pembatasan konseptual terhadap istilah-istilah kunci, serta pelaksanaan telaah literatur awal (*preliminary literature review*). Langkah ini krusial untuk memastikan bahwa topik yang diangkat belum mencapai titik jenuh teoretis (*theoretical saturation*) dan memiliki celah penelitian (*research gap*) yang valid untuk dieksplorasi secara akademis (Hennink & Kaiser, 2022).

Guna memelihara fokus, rigiditas kualitas, dan relevansi tematik, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi literatur secara definitif. Parameter kriteria inklusi dalam studi ini meliputi:

1. Publikasi ilmiah berupa artikel jurnal, monograf, atau prosiding yang mengupas dimensi konseptual maupun empiris dari kepemimpinan Islam, prinsip *rahmatan lil 'alamin*, serta teori *servant leadership*.
2. Literatur bertema organisasi dan kepemimpinan modern yang diterbitkan dalam kurun waktu 10–15 tahun terakhir; namun batasan ini mengecualikan karya seminal Robert K. Greenleaf serta teks-teks otoritatif klasik keislaman yang tetap diadopsi karena nilai fundamentalnya.
3. Dokumen ilmiah yang dapat diakses secara penuh (*full-text open access*) demi kelancaran ekstraksi data.

Sebaliknya, kriteria eksklusi diterapkan untuk mengeliminasi artikel populer non-akademik, opini subjektif tanpa argumentasi ilmiah, kajian yang tidak berkorelasi langsung dengan upaya integrasi kepemimpinan Islam dan *servant leadership*, serta literatur dengan akses terbatas yang menghambat evaluasi konseptual maupun metodologis. Dalam tradisi *systematic* maupun *qualitative synthesis*, penentuan kriteria batas ini sejak awal fase riset dinilai krusial karena menjadi determinan utama yang mengendalikan ruang lingkup, kedalaman analisis, serta validitas temuan akhir (Mengist et al., 2020). Pendekatan ini selaras dengan aksioma metodologis yang mengisyaratkan bahwa seleksi studi harus dilakukan secara transparan, terdokumentasi dengan baik, dan memiliki keterlacakan (*traceability*). Hal ini krusial agar pembaca dapat melakukan evaluasi kritis terhadap potensi bias pemilihan (*selection bias*) yang mungkin terjadi (Brignardello-petersen et al., 2025).

Alih-alih mengamati individu atau institusi secara empiris, penelitian ini menetapkan teks dan gagasan dalam dokumen ilmiah sebagai unit analisisnya. Konsekuensinya, seluruh literatur, baik berupa artikel jurnal, buku, maupun pemikiran tokoh Islam yang lolos tahapan inklusi, dibedah isi substantifnya terkait aspek *servant leadership* dan dimensi *rahmatan lil alamin*. Berdasarkan metodologi sintesis penelitian kualitatif, sumber-sumber ilmiah tersebut dipandang sebagai "kasus konseptual" kaya konstruk yang saling

diperbandingkan dan diintegrasikan demi menghasilkan sintesis pengetahuan baru (Citasi, Tahun) (Naeem et al., 2024). Metode ini memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengombinasikan beragam sudut pandang serta konteks aplikasi kepemimpinan (termasuk ranah pendidikan, birokrasi, dan bisnis syariah), dengan catatan dokumen tersebut memuat dimensi konseptual-normatif yang selaras dengan urgensi penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui metode sintesis tematik (*thematic synthesis*) berorientasi konseptual. Pendekatan ini difungsikan untuk menyarikan tema-tema inti mengenai *rahmatan lil alamin*, prinsip kepemimpinan Islam, serta karakteristik *servant leadership* dari khazanah literatur, yang selanjutnya dipadukan menjadi sebuah model konseptual hibrida. Secara metodologis, analisis tematik merupakan instrumen yang mapan dalam paradigma kualitatif untuk menjembatani data deskriptif yang kaya dengan artikulasi model teoretis. Proses ini ditempuh melalui serangkaian prosedur sistematis, meliputi familiarisasi data, identifikasi kata kunci, kodifikasi (*coding*), konstruksi tema, interpretasi mendalam, hingga finalisasi kerangka konseptual (Tamyis & Jalalluddin, 2025).

Di dalam ranah sintesis kualitatif, sintesis tematik diadopsi sebagai instrumen untuk mengintegrasikan temuan-temuan dari berbagai studi terdahulu. Prosedur ini dijalankan secara rigid melalui tahapan kodifikasi teks baris demi baris (*line-by-line coding*), perumusan tema deskriptif, hingga pencapaian tahap tema analitis. Melalui proses ini, analisis tidak sekadar merangkum akumulasi data individual, melainkan mengeksplorasi makna yang mendalam guna melahirkan konstruk teoretis baru yang lebih komprehensif (Gandhi et al., 2025).

Berbagai literatur metodologis mengenai analisis tematik menegaskan bahwa keterbukaan prosedur, penyediaan rekam jejak keputusan (*audit trail*), serta artikulasi detail pada setiap tahapan analisis merupakan pilar yang krusial. Transparansi ini sangat mendasar agar tingkat rigoritas penelitian -khususnya dari aspek keterpercayaan (*trustworthiness*) serta konsistensi temuan- dapat dievaluasi secara objektif oleh pembaca atau penelaah (Garrydilger, 2022).

Selain itu, tinjauan mengenai teknik sintesis kualitatif dan kuantitatif menunjukkan bahwa analisis tematik dan sintesis naratif tepat digunakan saat penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam gagasan dan keterkaitan di antara mereka, alih-alih hanya menghitung efek dalam bentuk angka seperti yang dilakukan pada meta-analisis (Afshari, 2024).

Secara praktis, studi ini melaksanakan beberapa langkah analisis utama sebagai berikut:

- 1) melakukan pembacaan berulang terhadap sumber primer dan sekunder untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam
- 2) melakukan pengkodean awal pada bagian-bagian teks yang berisi konsep kepemimpinan, rahmatan lil alamin, serta nilai-nilai seperti rahmah, 'adl, amanah, shura, dan ciri-ciri kepemimpinan pelayan seperti layanan, empati, pemberdayaan, dan pengembangan komunitas

- 3) mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema-tema yang lebih luas, contohnya dimensi nilai teologis, etika interaksi antara pemimpin dan pengikut, tujuan kepemimpinan, dan dimensi praktik organisasi.
- 4) mengintegrasikan tema-tema tersebut untuk membangun kerangka konseptual kepemimpinan Islam rahmatan lil alamin dan kepemimpinan pelayan. Dalam tradisi kualitatif, proses ini dimaknai sebagai upaya untuk menginterpretasikan kembali hasil-hasil sebelumnya pada tingkat abstraksi yang lebih tinggi guna menghasilkan pengetahuan baru, bukan hanya sekadar merangkum informasi yang sudah ada (Huzali, 2025).

Seluruh tahapan analisis dilakukan secara manual dengan dukungan alat pengelola referensi untuk menyimpan, mengatur, dan memberi tanda pada literatur, sesuai dengan anjuran bahwa sistem dokumentasi yang efektif sangat berperan dalam menjaga keterlacakan dan kemampuan pengulangan pada penelitian naratif (Pinna, 2020).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil studi literatur menunjukkan bahwa konsep rahmatan lil alamin semakin diposisikan sebagai paradigma etik dalam kepemimpinan pendidikan dan organisasi Islam, meskipun implementasinya masih bersifat parsial dan lebih banyak terfokus pada ranah pembinaan karakter dan budaya sekolah. Penelitian tentang kepemimpinan pendidikan berbasis rahmatan lil alamin menegaskan bahwa nilai-nilai seperti kasih sayang, kedamaian, penghormatan terhadap martabat manusia, serta penanaman sembilan nilai Islam rahmatan lil alamin dapat menciptakan iklim sekolah yang damai dan inklusif, terutama melalui pemberian wawasan keislaman, keteladanan (uswah hasanah), dan studi kasus dalam diskusi kelas (Hidayat et al., 2025). Dalam konteks kebijakan kurikulum, pendekatan rahmatan lil alamin juga mulai diintegrasikan ke dalam pendidikan karakter kewirausahaan di madrasah aliyah negeri melalui profil rahmatan lil alamin yang menekankan tanggung jawab sosial, etika, dan kontribusi positif terhadap masyarakat (Alstra & Susanti, 2024). Meskipun demikian, beberapa kajian konseptual menunjukkan masih adanya kesenjangan antara ideal normatif rahmatan lil alamin dan desain model kepemimpinan operasional yang sistematis dan terukur di tingkat organisasi (Fida et al., 2025).

Sebelum mengeksplorasi hasil lebih lanjut, penting untuk memulai dengan fondasi teologis yang mendasari paradigma rahmatan lil alamin. Fondasi ini menjelaskan mengapa gagasan ini memiliki kekuatan normatif yang kuat dalam kepemimpinan Islam.

Dapat kita ketahui bahwa Allah SWT menjadikan umat islam sebagai umat yang *rahmatan lil alamin* rahmat bagi seluruh alam, yang mana hal tersebut selaras dengan ayat al qur'an tentang pengutusan nabi dalam Q.S al-Anbiyā' (21) ayat 107:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Kami tidak mengutus engkau (Nabi Muhammad), kecuali sebagai rahmat

bagi seluruh alam.”

Menurut imam Ahmad bin Muhammad Ashshowi (2020) bahwa kata *رحمة* dapat di maknai bahwa Nabi itu dzat dari rahmat tersebut, sebagaimana telah di riwayatkan bahwa para nabi di ciptakan dari rahmat, dan Nabi Muhammad adalah dzat dari rahmat tersebut, atau bisa juga di artikan bahwa nabi pemilik rahmat sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadits ” *إنما أنا رحمة مهداة* ” yang artinya aku adalah rahmat yang di anugrahkan. Selanjutnya beliau menjelaskan bahwa rahmat juga bisa dilihat dari sisi bahwasanya Nabi Muhammad SAW diutus dengan membawa petunjuk bagi seluruh makhluk menuju kebahagiaan yang besar.

Imam Assya'rowii (2011) menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW sebagai nabi terakhir yang di utus untuk seluruh umat hingga hari kiamat, dengan membawa risalah yang rahmatan lil alamin yang mana risalahnya harus mencakup seluruh aspek kehidupan mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar hingga datangnya hari kiamat, maka semua yang dibawa oleh islam masuk ke dalam unsur-unsur rahmat.

Dari dua tafsiran di atas dapat kita pahami bahwa rahmatan lil alamin pada ayat tersebut mencakup unsur kepemimpinan baik dalam kenegaraan, organisasi, maupun dalam urusan pribadi, karena setiap orang itu pemimpin seperti telah disebutkan dalam sebuah hadits nabi SAW:

حدثنا أبو اليمان أخبرنا شعيب عن الزهري قال أخبرني سالم بن عبد الله عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول كلكم راع ومسئول عن رعيته فالإمام راع وهو مسئول عن رعيته والرجل في أهله راع وهو مسئول عن رعيته والمرأة في بيت زوجها راعية وهي مسئولة عن رعيته والخادم في مال سيده راع وهو مسئول عن رعيته قال فسمعت هؤلاء من رسول الله صلى الله عليه وسلم وأحسب النبي صلى الله عليه وسلم قال والرجل في مال أبيه راع وهو مسئول عن رعيته فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

Yang artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abu Al Yaman telah mengabarkan kepada kami Syu'aib berkata, dari Az Zuhriy berkata, telah mengabarkan kepadaku Salim bin 'Abdullah dari 'Abdullah bin 'Umar radliallahu 'anhuma bahwa dia mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam telah bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam (kepala Negara) adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami dalam keluarganya adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya dan akan diminta pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut". Dia ('Abdullah bin 'Umar radliallahu 'anhuma) berkata: "Aku mendengar semua itu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam dan aku munduga Nabi shallallahu 'alaihi wasallam juga bersabda"; "Dan seorang laki-laki pemimpin atas harta bapaknya dan akan diminta pertanggung jawaban atasnya dan setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya.” (AlBukhori, 2002).

Hadits tersebut merupakan hadits shohih, yang mana hadits shohih merupakan hadits yang sanadnya bersambung dan diriwayatkan oleh seorang periwayat yang kuat hafalan dan adil ia meriwayatkan dari orang yang kuat hafalan dan adil juga serta tidak ditemukan syadz (keganjalan) maupun illah (kecacatan) (AlBayqunii, n.d.).

Dari hadits tersebut dapat kita simpulkan bahwa setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawabannya atas apa yang ia pimpin, maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki kriteria kepemimpinan yang mengikuti ajaran yang terkandung dalam al qur'an seperti di sebutkan oleh Ikhwansyah & Ciptadi (2025) ada 3 kriteria :

1. Beriman

Berdasarkan QS. Al-Anbiya [21]: 73 dan QS. Fathir [35]: 39, ciri beriman adalah sifat utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Thabathaba'i menyatakan bahwa seorang imam harus memiliki iman dan menerima hidayah sebagai bagian dari imamah, di mana hidayah dan kemaksuman diperoleh melalui ketahanan dalam menghadapi ujian menuju Allah serta keyakinan yang kuat. Beriman di sini diartikan sebagai meyakini, memahami, mengakui, dan menerapkan seluruh Rukun Iman: meyakini kepada Allah dengan melaksanakan perintah-Nya dan menghindari larangan-Nya; meyakini kepada malaikat agar pemimpin selalu waspada dalam menghindari penambahan catatan dosa; meyakini kepada Rasul dengan mengikuti panggilan dan meneladani hidupnya; meyakini kepada kitab (Al-Qur'an) sebagai pedoman hidup sehari-hari; meyakini hari kiamat sebagai sesuatu yang pasti akan terjadi; serta meyakini takdir baik dan buruk, yang membuat pemimpin selalu optimis dalam menjalankan tugas setelah berusaha maksimal dan berserah pada ketentuan Allah tanpa merasa putus asa saat menghadapi takdir yang tidak diinginkan.

2. Adil dan amanah

Adil adalah sifat kepemimpinan yang terdapat dalam QS. Shad [38]: 26, yang menjelaskan posisi khalifah yang dipegang Nabi Dawud, di mana beliau diperintahkan Allah untuk memberi putusan secara adil di antara masyarakat yang dipimpinnya; menurut KBBI, adil diartikan sebagai tidak memihak, mendukung kebenaran, dan tidak sewenang-wenang, sementara amanah berarti memberikan hak kepada yang berhak mendapatkannya tanpa melakukan penyalahgunaan atau kecurangan, baik yang bersifat materi maupun non-materi. Dalam firman "Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu", seorang khalifah dicontohkan untuk bersikap adil dan amanah dalam pengambilan keputusan, yaitu menempatkan segala sesuatu pada posisinya, tidak berbuat curang atau menipu, serta tidak menjadikan keputusan berdasarkan hawa nafsu; sedangkan pada kalimat berikutnya, "Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan", Allah memberikan ancaman bagi orang yang tidak menunaikan amanah dan tidak berlaku adil, yang termasuk dalam kategori orang sesat dan akan menerima azab. Karakter adil dan terpercaya tersebut terdapat dalam QS. Shad [38]: 26 hal yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin.

3. Memiliki kepribadian yang mencontoh rasul

Karakter seperti Rasul Allah adalah salah satu syarat pemimpin yang merujuk pada sosok Nabi Ibrahim (QS. Al-Baqarah [2]: 124) dan Nabi Muhammad (QS. An-Nisa [4]: 59 dan 83); QS. Al-Baqarah [2]: 124 menjelaskan penunjukan Ibrahim secara langsung sebagai imam (pemimpin) setelah menjalani serangkaian ujian dari Allah, melalui firman "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia", yang kemudian dipohon Ibrahim juga untuk anak cucunya termasuk Nabi Muhammad, tetapi Allah menegaskan bahwa janji kepemimpinan itu tidak berlaku bagi orang yang zalim, sehingga dipahami bahwa seorang rasul (dan dengan demikian seorang pemimpin) haruslah bersikap adil. Dalam sejarahnya, Nabi Muhammad terbukti mampu menyatukan berbagai etnis, suku, dan pemeluk agama ketika mendirikan negara Madinah, yang mencerminkan betapa pentingnya sikap toleransi bagi seorang pemimpin; sementara QS. An-Nisa [4]: 59 dan 83 menekankan bahwa semua masalah harus dirujuk kepada Allah, Rasul-Nya, dan ulu al-amr, yang berarti kepemimpinan harus berlandaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Akhirnya, kepemimpinan yang sempurna tetap bergantung pada usaha dan niat tulus yang berlandaskan keimanan, dengan Al-Qur'an sebagai pedoman utama, sehingga harapan terbesar umat Islam adalah munculnya sosok pemimpin Qur'ani yang memberikan rahmat dan manfaat bagi semua umat manusia.

Prinsip usul yang digunakan adalah *عموم الأشخاص يستلزم عموم الأحوال والأزمنة والأمكنة* yang artinya "keumuman akan suatu hal mengharuskan umumnya keadaan (perkara), masa, dan tempat" karena pembahasan pada Q.S al-Anbiya' (21) ayat 107 bersifat umum di mana tidak ada pengkhususan akan suatu permasalahan, sebagaimana yang telah di sebutkan di atas dari tafsiran Imam Asy Sya'rowii.

Terkait hubungan antara rahmatan lil alamin dan teori kepemimpinan modern, hasil telaah pustaka menemukan bahwa nilai profetik Islam memiliki titik temu yang kuat dengan paradigma value-based leadership dan kepemimpinan etis-transformatif dalam organisasi kontemporer. Kajian kepemimpinan pendidikan Islam di era digital, misalnya, menegaskan bahwa pemimpin lembaga perlu mengintegrasikan nilai keadilan, amanah, dan tanggung jawab moral dengan kemampuan mengelola teknologi digital serta lingkungan pembelajaran daring secara etis, sehingga dimensi spiritual tidak tereduksi oleh tuntutan efisiensi teknologis (Astra et al., 2024). Narative review lain atas kepemimpinan pendidikan Islam menemukan bahwa model transformasional, spiritual, dan karismatik yang diintegrasikan dengan nilai tauhid, amanah, dan qiwamah menghasilkan tata kelola yang efektif sekaligus memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan (Rahman, 2025). Pendekatan bibliometrik terhadap kepemimpinan berbagi (shared leadership) juga mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, syura (musyawarah), amanah, dan ta'awun memiliki potensi besar untuk memperkaya model kepemimpinan kolaboratif modern, meskipun integrasi eksplisitnya masih jarang dieksplorasi (Hendratmi & Ratnasari, 2025). Secara teoretis, temuan-temuan ini menegaskan bahwa rahmatan lil alamin dapat dibaca sebagai basis etik yang kompatibel dengan teori kepemimpinan nilai (value-based, ethical, transformational, dan shared leadership).

Pada tataran empirik, beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis

nilai Islam berdampak nyata terhadap kinerja organisasi dan perilaku anggota. Model Islamic leadership yang diuji melalui analisis faktor konfirmatori di sektor jasa, misalnya, mengidentifikasi dimensi hikmah, religiusitas, keadilan, dan kebaikan sebagai struktur utama, dan menemukan hubungan positif antara kepemimpinan Islam dengan kinerja kerja, dengan komitmen organisasi sebagai mediator parsial (Zaim et al., 2024). Dalam konteks guru sekolah menengah, penelitian kuantitatif tentang servant leadership menemukan bahwa gaya kepemimpinan pelayan berkontribusi terhadap perilaku berbagi pengetahuan, terutama bila dipadu dengan etos kerja Islam yang kuat dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), meskipun pengaruhnya terhadap OCB sendiri relatif terbatas (Rachmawati et al., 2025). Di ranah pendidikan dasar Islam, studi kasus tentang kindness-based leadership memperlihatkan bahwa kepemimpinan berlandas empati, komunikasi partisipatif, dan tanggung jawab etis membentuk lingkungan sekolah yang aman secara emosional, meningkatkan loyalitas guru, inovasi pedagogis, dan partisipasi siswa, sekaligus selaras dengan tradisi etika Islam (Suherman et al., 2025).

Di sisi lain, penelitian konseptual dan kualitatif menunjukkan bahwa paradigma Islamic servant leadership secara eksplisit berupaya mengintegrasikan teladan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dengan karakteristik servant leadership yang dikembangkan dalam literatur Barat. Systematic literature review tentang Islamic Servant Leadership (ISL) dalam konteks madrasah dan pesantren menemukan lima aspek utama, yakni model kepemimpinan Nabi, kepemimpinan di madrasah, kepemimpinan di pesantren, integrasi nilai Islam dalam kepemimpinan, dan dampaknya terhadap pendidikan karakter siswa (Ubaedullah & Al-Rahman, 2025). Implementasi ISL diidentifikasi berperan penting dalam memperbaiki etika komunikasi guru, kolaborasi antartanaga pendidik, tata kelola lembaga, dan pembentukan karakter siswa, meskipun masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan sumber daya, minimnya pelatihan kepemimpinan, dan resistensi budaya organisasi terhadap perubahan. Di luar konteks pendidikan, kajian tematik Qur'ani tentang integrasi nilai kepemimpinan Nabi dengan model transformasional dan servant leadership menunjukkan bahwa prinsip musyawarah, inspirasi visi, kerendahan hati, dan keadilan dalam Al-Qur'an membentuk paradigma "Qur'anic leadership" yang sekaligus memuat dimensi transformasional dan pelayan dalam satu kerangka tauhidik (Dikriyah et al., 2026).

Jika ditinjau dari sisi teori servant leadership sendiri, berbagai kajian mutakhir menegaskan bahwa model ini menekankan kesejahteraan karyawan, pengambilan keputusan etis, dan orientasi tujuan organisasi pada kemaslahatan komunitas. Systematic literature review lintas sektor menemukan bahwa servant leadership meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan melalui pengembangan potensi, kolaborasi, dan lingkungan kerja inklusif, serta mendorong budaya pengambilan keputusan yang etis dan berorientasi tanggung jawab sosial perusahaan (Rao, 2025). Studi literatur sistematis lain memetakan penelitian empiris servant leadership dan menyimpulkan bahwa meskipun definisi operasional beragam, teori ini terbukti viabel

untuk meningkatkan keberhasilan organisasi melalui penguatan kepercayaan, perilaku prososial, dan iklim etis di berbagai konteks budaya (Pawar et al., 2020). Kajian konseptual yang lebih filosofis menegaskan kembali sepuluh karakteristik utama servant leadership—seperti listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, dan building community—serta menempatkannya sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi yang lebih menekankan pengembangan manusia dan tempat kerja positif dibanding sekadar struktur formal (Thakore, 2024).

Hasil-hasil kajian tersebut memperlihatkan sejumlah titik temu substantif antara rahmatan lil alamin dan servant leadership. Pertama, keduanya sama-sama berorientasi pada pelayanan, pemberdayaan, dan pemeliharaan martabat manusia, dengan perbedaan bahwa rahmatan lil alamin menambahkan dimensi teologis-eskatologis berupa orientasi ibadah dan kemaslahatan semesta berbasis wahyu (Naufalia & Suharyat, 2023). Kedua, servant leadership terbukti terkait kuat dengan kesejahteraan psikologis dan perilaku prososial anggota organisasi; studi lintas negara menemukan bahwa gaya kepemimpinan pelayan dan otentik berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, sedangkan kepemimpinan etis lebih kuat menggerakkan organizational citizenship behavior (Choi, 2021). Pola ini sejalan dengan tujuan rahmatan lil alamin untuk menghadirkan kedamaian, keadilan, dan kemaslahatan kolektif dalam komunitas Muslim. Ketiga, kombinasi servant leadership dengan etika kerja Islam menciptakan ekosistem kerja yang mendorong kolaborasi, kepercayaan, dan kesediaan berbagi pengetahuan tanpa mengorbankan orientasi spiritual (Fadlila et al., 2026).

Bersamaan dengan itu, literatur juga menyoroti kesenjangan penting yang menjadi dasar urgensi pengembangan model integratif rahmatan lil alamin–servant leadership. Penelitian konseptual tentang integrasi prinsip syariah dalam kepemimpinan pendidikan Islam menemukan bahwa meski alat manajemen strategis modern (perencanaan strategis, analisis SWOT, evaluasi kinerja) dapat disejajarkan dengan nilai amanah, syura, dan ‘adl, masih belum tersedia model kepemimpinan syariah yang komprehensif dan operasional yang secara sistematis menggabungkan teori manajemen strategis dengan fikih kepemimpinan (Zahiri & Sahal, 2025). Narrative review lain menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam di era global masih terhambat oleh budaya organisasi yang kaku, bias gender, dan kebijakan yang inkonsisten, sehingga kapasitas untuk menjadi benar-benar inklusif dan adaptif sebagai rahmatan lil alamin belum optimal, walaupun secara normatif nilai tawhid, amanah, dan qiwamah telah diakui (Malizal, 2025). Kajian transformasi kepemimpinan pendidikan Islam di masyarakat multikultural menambahkan bahwa meski nilai amanah, fathanah, syura, dan ‘adl sudah lama menjadi rujukan normatif, praktik kepemimpinan masih cenderung sentralistik dan kurang responsif terhadap pluralitas sosial, sehingga dibutuhkan kerangka baru yang mensintesis etika profetik dengan manajemen strategis modern untuk mewujudkan lembaga yang berparadigma rahmatan lil alamin (Khanom et al., 2025).

Sejalan dengan tujuan penelitian ini untuk mengembangkan kerangka model

kepemimpinan hybrid yang integratif, beberapa studi memberikan landasan empiris dan konseptual untuk merumuskan karakteristik dasar model tersebut. Konsep prophetic leadership dalam pendidikan Islam, misalnya, memposisikan kepemimpinan sebagai upaya mengembalikan manusia kepada fitrah sebagai khalifah di bumi, dengan menjadikan Nabi Muhammad SAW sebagai teladan utama dan menempatkan pendidikan pada basis ketuhanan agar mampu melahirkan generasi rahmatan lil alamin (Aprilia & Munifah, 2022). Model Khaadimul Integrity Leadership yang dikembangkan dalam konteks perguruan tinggi Islam mencontohkan bagaimana konsep “pemimpin pelayan” yang berakar pada nilai Islam dapat memediasi hubungan antara kompetensi manajerial dan kinerja organisasi, sehingga melahirkan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial tetapi juga berintegritas spiritual (Sukardi et al., 2025). Pada saat yang sama, studi tentang kepemimpinan strategis berbasis nilai di lembaga pendidikan Islam menekankan urgensi menggabungkan tarbiyah, ta’lim, dan ta’dib dengan teori kepemimpinan kontemporer untuk merespons globalisasi, teknologi, dan tuntutan masyarakat abad 21, seraya memperlihatkan contoh praktik nyata dari berbagai konteks global (Khanom et al., 2025).

Jika disintesis, berbagai temuan tersebut mengarah pada beberapa dimensi kunci yang dapat membentuk kerangka kepemimpinan hybrid rahmatan lil alamin-servant leadership. Dimensi teologis-normatif menuntut bahwa orientasi utama kepemimpinan adalah ibadah, kemaslahatan semesta, dan pemeliharaan martabat manusia, sebagaimana tercermin dalam profil rahmatan lil alamin di lembaga pendidikan dan kurikulum kewirausahaan bernilai Islam (Alstra & Susanti, 2024). Dimensi etis-servis menuntut kemampuan pemimpin untuk mendengarkan, berempati, membangun komunitas, dan memberdayakan pengikut, sebagaimana digarisbawahi dalam literatur servant leadership dan implementasinya dalam organisasi pendidikan (ADAMS et al., 2025). Dimensi manajerial-strategis menuntut penggunaan alat manajemen modern yang diorientasikan oleh prinsip syura, amanah, dan ‘adl untuk membangun tata kelola yang akuntabel dan partisipatif (Zahiri & Sahal, 2025). Sementara itu, dimensi psikososial menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis, budaya sekolah yang inklusif, dan perilaku prososial yang dihasilkan dari kombinasi servant leadership dan etika Islam (Choi, 2021; Suherman et al., 2025).

Dengan demikian, secara keseluruhan hasil dan pembahasan studi literatur ini menunjukkan bahwa integrasi rahmatan lil alamin dan servant leadership bukan hanya mungkin secara konseptual, tetapi juga memiliki landasan empiris dan praktis yang kuat di berbagai konteks pendidikan dan organisasi Muslim. Namun, kajian yang ada masih cenderung terpisah antara diskursus normatif-teologis, desain manajerial, dan uji empirik, sehingga peluang untuk merumuskan model kepemimpinan Islam modern yang benar-benar hybrid dan operasional tetap terbuka lebar untuk pengembangan lebih lanjut.

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian konseptual dan telaah pustaka terhadap konsep rahmatan lil alamin dalam Al-Qur'an dan Sunnah serta teori servant leadership yang dikembangkan Robert Greenleaf, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam memiliki fondasi normatif yang holistik, yang tidak hanya menekankan efektivitas organisasional tetapi juga dimensi spiritual, moral, dan kemanusiaan secara menyeluruh. Prinsip rahmatan lil alamin menjadikan kepemimpinan sebagai manifestasi kasih sayang universal, keadilan, dan amanah yang bertujuan menghadirkan kemaslahatan bagi seluruh makhluk, melampaui sekat-sekat agama, etnis, dan bangsa, sehingga pemimpin diposisikan sebagai penjaga nilai ilahiah sekaligus pelayan kepentingan publik. Dalam kerangka ini, Nabi Muhammad SAW tampil sebagai prototipe pemimpin yang mengintegrasikan keteladanan akhlak, ketegasan moral, kapasitas strategis, dan kepekaan sosial, yang tercermin dalam praktik musyawarah, perlindungan terhadap kelompok rentan, dan pengelolaan konflik secara damai dan berkeadilan.

Kajian komparatif terhadap servant leadership menunjukkan bahwa terdapat irisan kuat antara nilai-nilai rahmatan lil alamin dan karakteristik pemimpin pelayan, khususnya dalam aspek empati, komitmen terhadap pertumbuhan pengikut, partisipasi, dan orientasi pada komunitas. Servant leadership memandang pemimpin sebagai pelayan yang terlebih dahulu menempatkan kebutuhan pengikut, mengedepankan pemberdayaan, mendengarkan secara aktif, serta membangun komunitas yang suportif dan inklusif, sehingga struktur relasi kekuasaan bergeser dari dominasi menjadi pelayanan. Namun, studi ini juga menegaskan adanya perbedaan mendasar, terutama terkait landasan ontologis dan teleologis: servant leadership pada umumnya berangkat dari landasan humanistik-sekuler dengan orientasi etis dan psikologis, sedangkan rahmatan lil alamin bertumpu pada tauhid, orientasi ukhrawi, dan ketaatan pada syariah sebagai rujukan etika tertinggi, sehingga dimensi ibadah dan tanggung jawab transenden menjadi bagian tak terpisahkan dari praktik kepemimpinan. Dengan demikian, rahmatan lil alamin dapat dipahami sebagai kerangka nilai yang lebih luas, di dalamnya servant leadership dapat diintegrasikan dan ditransformasikan agar selaras dengan tujuan-tujuan keislaman.

Integrasi konseptual antara rahmatan lil alamin dan servant leadership yang dirumuskan dalam penelitian ini menghasilkan sebuah model kepemimpinan hybrid yang menempatkan pemimpin sebagai hamba Allah dan pelayan umat sekaligus, dengan karakter utama berupa ketakwaan, kasih sayang universal, amanah, musyawarah, empati, dan komitmen pada keadilan sosial. Model ini menggabungkan kekuatan normatif wahyu dengan keunggulan praktis pendekatan psikososial modern, sehingga dapat diaplikasikan secara lebih operasional dalam konteks organisasi Muslim kontemporer seperti

perusahaan syariah, institusi pendidikan Islam, dan lembaga pemerintahan yang berorientasi pada good governance. Dalam praktiknya, integrasi ini menuntut pemimpin untuk menginternalisasi nilai-nilai spiritual sebagai sumber motivasi dan kerangka etik, sekaligus mengadopsi teknik-teknik modern dalam pengembangan SDM, komunikasi partisipatif, dan pembentukan budaya organisasi yang berpusat pada pelayanan dan keberlanjutan.

Penelitian berbasis studi kepustakaan ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan Islam modern yang berkarakter rahmatan lil alamin-servant leadership berpotensi menjawab tantangan krisis moral, dehumanisasi, dan ketimpangan kekuasaan dalam organisasi di era disrupsi, asalkan didukung oleh komitmen institusional untuk melakukan internalisasi nilai, penguatan kurikulum pendidikan kepemimpinan Islam, serta transformasi kebijakan yang mendorong partisipasi, akuntabilitas, dan perlindungan terhadap kelompok lemah. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penyusunan kerangka konseptual yang menjembatani paradigma kepemimpinan Islam normatif dengan teori kepemimpinan Barat kontemporer dalam satu bangunan yang koheren, sementara kontribusi praktisnya memberi arah bagi perancang kebijakan, pendidik, dan praktisi organisasi Muslim untuk mengembangkan program pelatihan dan desain kelembagaan yang selaras dengan spirit rahmatan lil alamin namun tetap responsif terhadap tuntutan profesionalisme modern. Di saat yang sama, temuan ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan berbasis lapangan untuk menguji, memverifikasi, dan menyempurnakan model hybrid ini dalam berbagai konteks budaya dan institusional, sehingga konsep kepemimpinan Islam yang integratif tidak berhenti pada tataran wacana normatif, melainkan bertransformasi menjadi praktik nyata yang menghadirkan keadilan, kesejahteraan, dan kedamaian bagi seluruh alam.

Daftar Pustaka

- Adams, D., Gurr, D., Dunn, R., & Feng, X. (2025). *Servant Leadership In Educational Organisations* (Issue September). Emerald Publishing.
- Afshari, P. (2024). *Meta-Synthesis As an Original Method to Synthesize Qualitative Literature in Chronic Diseases : A Narrative Review*. 13(2).
- Alstra, D., & Susanti, D. (2024). *Soul Navigation for Entrepreneurs : Character Educations in Independent Curriculum Framework and Rahmatan Lil-Alamin Profile at Islamic High School*. 16(1), 559–570. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v16i1.5016>
- Anggraini, N. M., & Aslami, N. (2023). *Manajemen Perubahan Berbasis Islam : Strategi dan Pengelolaannya*. 3(1), 81–90.
- Aprilia, T. H., & Munifah. (2022). *Manifestation Of Prophetic Leadership Values In Islamic Education*. 6(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v6i2.4896>

Manifestation

- Arif, K. M. (2021). ISLAM RAHMATAN LIL ALAMIN DALAM PERSPEKTIF SOSIAL DAN BUDAYA. *Al-Risalah: Jurnal Studi Dan Pemikiran Islam*, 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.34005/alrisalah.v12i2.1376>.
- Astra, N. P. B., Hendrawati, T., & Andriyana, D. (2024). *Leadership in Islamic Education : Integrating Ethical Values in the Digital Age*. 01(2), 136–143.
- Brignardello-petersen, R., Santesso, N., & Guyatt, G. H. (2025). *Systematic reviews of the literature : an introduction to current methods*. 536–542.
- Choi, H. (2021). Effect of Chief Executive Officer ' s Sustainable Leadership Styles on Organization Members ' Psychological Well-Being and Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su132413676>
- Chong, S. W., & Plonsky, L. (2021). A Primer on Qualitative Research Synthesis in TESOL. *TESOL QUARTERLY*, 55(3). <https://doi.org/10.1002/tesq.3030>
- Dessani, Y., & Gusmaneli, G. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur ' an*. 5.
- Dikriyah, Hariyadi, M., & Suprihatin. (2026). *Faith-Based Leadership Integration : Applying Prophetic Values in Transformational and Servant Leadership for SME Entrepreneurs*. 5(1). <https://doi.org/doi.org/10.56943/joe.v5i1.933>
- Fadlila, A. N., Hartanto, C., Farida, E., Nugroho, P. S., & Siswadi. (2026). *Berbagai Model Kepemimpinan Islam*. 4(3), 14636–14640. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4535>
- Fauziah, M. (2025). Prophetic Ethics and the Foundations of Islamic Leadership. *El-Sunan: Journal of Hadith and Religious Studies*, 3, 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/el-sunan.v3i1.7679>
- Fida, A., Qois, M., & Hadi, A. (2025). *The Transformation of Islamic Educational Leadership in a Multicultural Society : A Theoretical Review Based on Critical Literature*. 03(02).
- Gandhi, A. P., Deshmukh, P., & Dongre, A. R. (2025). *Qualitative evidence synthesis: applications, methods, challenges, and opportunities*. 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61505/evidence.2025.3.1.135>
- Garrydilger. (2022). *Journal Article Title: Thematic Analysis in Qualitative Research*. 604–622. <https://doi.org/https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3881-7.ch031>
- Hendratmi, A., & Ratnasari, R. T. (2025). *Bibliometric Insights into Shared Leadership: Integrating Islamic Leadership and Entrepreneurship Values*. 7(2), 165–190. <https://doi.org/10.22146/jlo.103753>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research : A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Hidayat, W., Junaidah, & Suhardi, M. (2025). *Peran kepemimpinan religius dalam membangun budaya organisasi pendidikan yang humanis dan etis*. 1(2), 89–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.62448/ajmpi.v1i2.315>
- Huzali, I. (2025). *New Trends In Islamic Education : The Rise Of Servant Leadership In Pesantren*.

- 9(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v9i2.14585> New
- Kartika, I., Noerlitasari, Saputra, A. M., Purwaningsih, Y., Yuningsih, A., Alimuddin, & Leman, S. (2025). *At-Tadris : Journal of Islamic Education At-Tadris : Journal of Islamic Education*. 4(2), 315–324. <https://doi.org/10.56672/attadris.v4i2.427>
- Khanom, J., Ali, M., & Ahmed, E. (2025). Advancing Islamic Education: Values-Driven Strategic Leadership in School Culture of the Digital Era. *Solo Universal Journal of Islamic Education and Multiculturalism*, 3(01), 155–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.61455/sujiem.v3i01.378>
- Malizal, Z. Z. (2025). Islamic Education and Globalization: Curriculum, Identity, and Digital Integration. *Sinergi International Journal of Islamic Studies*, 3(2), 70–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.61194/ijis.v3i2.711>
- Mengist, W., Soromessa, T., & Legese, G. (2020). Method for conducting systematic literature review and meta-analysis for environmental science research. *MethodsX*, 7, 100777. <https://doi.org/10.1016/j.mex.2019.100777>
- Muliyanty, I., Hamdanah, & Fahmi, N. (2024). *Dasar Al- Qur ' an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan*. 06(04), 20928–20935.
- Naeem, M., Ozuem, W., Howell, K., & Ranfagni, S. (2024). *A Step-by-Step Process of Thematic Analysis to Develop a Conceptual Model in Qualitative Research*. 22(October), 1–18. <https://doi.org/10.1177/16094069231205789>
- Naufalia, D. N. S., & Suharyat, Y. (2023). *Rahmatan Lil ' alamin ' s Leadership in Islamic Education*. 1(4), 569–576. <https://doi.org/https://doi.org/10.59890/ijgsr.v1i4.853> (
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, & Sunarsi, D. (2020). *International Journal of Educational Administration , Management , and Leadership Organizational Servant Leadership : A Systematic Literature Review for Implications in Business*. 1(2), 63–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.51629/ijeamal.v1i2.8>
- Pinna, M. (2020). *The Review Approach*. 17–23. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-57818-3_3
- Qosiimah, A. K. aa', Felisha, R., Ananda, E., Wismanto, & Hudi, I. (2024). *Wujud Rahmatan Lil Alamin Dalam Kehidupan Berbangsa Dan Bernegara*. 2(2).
- Rachmawati, M. A., Faraz, Hariyanti, P., & Hutagalung, F. D. (2025). *Islamic work ethics as a moderating factor in the relationship between knowledge sharing behavior , servant leadership , and organizational citizenship behavior among educators*. 8(2013), 2405–2413. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.4998>
- Rahman, G. (2025). *Transforming Islamic Education Through Value-Based Leadership : A Narrative Review*. 2, 83–95.
- Rao, S. (2025). *Servant Leadership : A Pathway to Ethical and Effective Organizational Leadership*. 1(2), 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.63501/v0ghe26> Servant
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2019). *How to Do a Systematic Review : A Best Practice Guide for Conducting and Reporting Narrative Reviews , Meta-Syntheses*. 747–770.
- Soneli, A. A., Salsabila, N., Amarsa, T., Angraini, O. D., & Mayasari, F. (2025). *Islam Sebagai*

Rahmatan Lil Alamin. September, 1–8.

- Suherman, U., Cipta, E. S., Anwar, S., Kadir, W. A., Fakhurrozi, M. F., Namira, S. H., & Wafa Halimatussadiyah. (2025). *Implementing a Kindness-Based Leadership Strategy in Islamic Elementary Education*. 6, 281–292.
<https://doi.org/10.62775/edukasia.v6i1.1384>
- Sukardi, Sulisty, H., Cahyono, B., & Lusianti, D. (2025). Model of Khaadimul Integrity Leadership in Improving Organizational Performance. *Journal of Cultural Analysis and Social Change*, 10(3), 893–899.
<https://doi.org/https://doi.org/10.64753/jcasc.v10i3.2525>
- Sukhera, J. (2022). *Narrative Reviews : Flexible , Rigorous , and Practical*. August, 414–417.
<https://doi.org/10.1016/j.hlc.2018.03.027>
- Tahir, P. R., Azizan, N. A., Muzaffar, S., & Muzaffar, Z. (2025). *Charting The Course For Organizational Success Using Islamic Principles Of Leadership In Strategic Management: Challenges And Opportunities*. 8(29), 370–378.
<https://doi.org/10.35631/IJEMP.829024>
- Tamsiyati, E., Abidin, M., Harto, K., & Handayani, T. (2025). *Leadership and Organization in Islamic Education*.
- Tamyis, M. M., & Jalalluddin, K. (2025). *Kepimpinan Guru Pra-Perkhidmatan Menurut Perspektif Quranik: Analisis Tematik Tafsir Al-Qurtubi*. 5(September), 63–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61465/jurnalyadim.v5.264> ABSTRAK
- Thakore, D. G. (2024). Servant Leadership. *Dental Abstracts*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.7.23>
- Ubaedullah, D., & Al-Rahman, R. M. U. (2025). Islamic Servant Leadership : Implications for Education in Madrasah. *Journal of Islamic Education*, 4(1), 360–373.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61159/edukasiana.v4i1>
- Zahiri, F., & Sahal, A. (2025). *Integrating Islamic Sharia Principles into Educational Leadership: A Strategic Management Perspective*. 1(1), 47–58.
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Secgin, G. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 127–152.
<https://doi.org/10.1108/ijoes-12-2021-0242>.