

Kepemimpinan Dalam Islam: Analisis Pendekatan Interdisipliner Antara Tafsir, Sosiologi, Dan Psikologi

Mohammad Muksi ^{a,1}, Moh. Asror Yusuf ^{b,2}, Mohammad Zaenal Arifin ^{c,3}, Saadatus Salamah ^{d,4}, Ahmad Sulton Ariwibowo ^{e,5}.

^a UIN Syekh Wasil Kediri; ^b UIN Syekh Wasil Kediri; ^c UIN Syekh Wasil Kediri; ^d UIN Madura
^e Syekh Wasil Kediri;

¹muksimohammad@gmail.com; ²asroryusuf@iainkediri.ac.id;

³mohammadzaenalarifin@iainkediri.ac.id ; ⁴saadatussalamah345@gmail.com ;

⁵sultonariwibowo8@gmail.com

*Correspondent Author; muksimohammad@gmail.com;

ARTICLE INFO

Article history

Received:

09-11-2025

Revised:

10-11-2025

Accepted:

22-02-2026

Keywords

Pemimpin,

Interdisipliner, Tafsir,

Sosiologi, Psikologi

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kepemimpinan dalam Islam melalui pendekatan interdisipliner yang mengintegrasikan perspektif tafsir, sosiologi, dan psikologi. Kajian ini dilatarbelakangi oleh kecenderungan studi kepemimpinan Islam yang masih bersifat parsial, sehingga belum mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dalam menghadapi kompleksitas tantangan kepemimpinan kontemporer. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), melalui analisis deskriptif-analitis terhadap sumber-sumber primer dan sekunder yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspektif tafsir menempatkan kepemimpinan sebagai amanah ilahiah yang berlandaskan nilai keadilan, tanggung jawab, dan keteladanan; perspektif sosiologi memandang kepemimpinan sebagai fenomena sosial yang dipengaruhi oleh legitimasi, relasi kekuasaan, dan dinamika masyarakat; sedangkan perspektif psikologi menekankan pentingnya kepribadian, kecerdasan emosional, dan kemampuan pengambilan keputusan dalam diri pemimpin. Integrasi ketiga perspektif tersebut menghasilkan kerangka konseptual kepemimpinan Islam yang holistik, yang menggabungkan dimensi normatif, sosial, dan individual secara simultan. Penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan paradigma kepemimpinan Islam yang lebih komprehensif, adaptif, dan kontekstual, serta relevan dalam menjawab tantangan kepemimpinan di era modern.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu tema sentral dalam kajian keilmuan yang terus mengalami perkembangan seiring dengan dinamika sosial, politik, dan juga budaya. Dalam konteks Islam, kepemimpinan tidak hanya dimaknai sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu, akan tetapi juga sebagai amanah yang memiliki dimensi teologis, etis, dan sekaligus sosial. Al-Qur'an sendiri menggunakan sejumlah terminologi seperti *khalifah*, *imam*, dan *ulil amri* untuk menggambarkan peran kepemimpinan, yang menunjukkan adanya relasi integral antara kekuasaan, tanggung jawab, dan nilai-nilai ilahiah. (Zainuddin, 2020)

Namun demikian, realitas kepemimpinan kontemporer menunjukkan adanya paradoks antara idealitas normatif dan praktik empiris. Berbagai fenomena seperti krisis integritas, penyalahgunaan otoritas, serta rendahnya sensitivitas sosial pemimpin mengindikasikan bahwa paradigma kepemimpinan yang berkembang saat ini belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan zaman (Priyono, 2023). Dalam konteks ini, pendekatan tunggal dalam memahami kepemimpinan cenderung menghasilkan analisis yang reduksionistik dan tidak komprehensif.

Secara akademik, kajian kepemimpinan dalam Islam telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih bersifat sektoral. Dalam kajian tafsir, misalnya, para peneliti lebih menekankan pada eksplorasi nilai-nilai normatif Al-Qur'an seperti amanah (*trustworthiness*), keadilan (*justice*), dan tanggung jawab (*accountability*) sebagai fondasi kepemimpinan Islam (Fasra & Syahidin, 2024). Pendekatan ini memberikan kontribusi penting dalam membangun landasan etis dan teologis, tetapi sering kali kurang mempertimbangkan kompleksitas realitas sosial yang terus berubah.

Di sisi lain, pendekatan sosiologi sebagaimana dikembangkan dalam teori otoritas oleh Max Weber hal ini ia menempatkan kepemimpinan sebagai fenomena sosial yang berkaitan dengan legitimasi kekuasaan, baik yang bersifat tradisional, karismatik, maupun rasional-legal (Hanani et al., 2023). Perspektif ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan beroperasi dalam struktur sosial, tetapi cenderung netral terhadap nilai dan kurang memberikan dimensi normatif yang kuat.

Sementara itu, dalam perspektif psikologi, kajian kepemimpinan berkembang melalui berbagai pendekatan, seperti teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavioral*

theory), hingga kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sebagaimana dipopulerkan oleh Daniel Goleman (Chintya & Sit, 2024). Kajian ini menekankan pentingnya karakter, motivasi, dan kemampuan interpersonal pemimpin dalam memengaruhi efektivitas kepemimpinan. Meskipun demikian, pendekatan psikologi sering kali berfokus pada aspek individual dan belum terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual keagamaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan kecenderungan fragmentasi tersebut. Studi-studi dalam bidang tafsir cenderung normatif, penelitian sosiologis bersifat struktural, sedangkan kajian psikologis lebih individualistik. Minimnya integrasi antar-disiplin ini menyebabkan belum terbentuknya suatu kerangka konseptual kepemimpinan Islam yang utuh dan komprehensif. Dengan kata lain, terdapat *research gap* berupa ketiadaan sintesis interdisipliner yang mampu menghubungkan dimensi normatif, sosial, dan psikologis dalam satu kerangka analisis.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini mengajukan pendekatan interdisipliner sebagai solusi epistemologis untuk memahami kepemimpinan dalam Islam secara lebih komprehensif. Pendekatan ini tidak hanya menggabungkan tiga disiplin ilmu tafsir, sosiologi, dan psikologi akan tetapi juga berupaya membangun dialog konseptual di antara ketiganya. Tafsir digunakan untuk menggali nilai-nilai normatif dari teks keagamaan, sosiologi untuk memahami konteks dan dinamika sosial, serta psikologi untuk menganalisis aspek kepribadian dan perilaku pemimpin.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada formulasi kerangka kepemimpinan Islam berbasis integrasi tiga perspektif keilmuan yang selama ini cenderung dikaji secara terpisah. Penelitian ini tidak hanya melakukan deskripsi komparatif, tetapi juga menghasilkan sintesis konseptual berupa model kepemimpinan Islam interdisipliner yang menggabungkan nilai ilahiah, legitimasi sosial, dan kapasitas psikologis dalam satu kesatuan yang utuh. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya khazanah studi kepemimpinan Islam sekaligus menawarkan paradigma baru yang lebih relevan dengan konteks kontemporer.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Jaya, 2021) dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*) (Moleong, 2014) yang bertujuan menganalisis konsep kepemimpinan dalam Islam melalui pendekatan interdisipliner antara tafsir, sosiologi, dan psikologi. Data penelitian terdiri dari sumber primer berupa Al-Qur'an dan

hadis, serta sumber sekunder seperti kitab tafsir, literatur sosiologi dan psikologi kepemimpinan, serta artikel jurnal ilmiah yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelusuri dan mengklasifikasikan literatur sesuai tema penelitian (Sugiyono, 2023). Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif-analitis (Sugiyono, 2023) yang meliputi reduksi data, kategorisasi berdasarkan perspektif keilmuan, interpretasi makna, serta sintesis interdisipliner untuk menghasilkan kerangka konseptual kepemimpinan Islam yang holistik. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan penggunaan referensi yang kredibel serta relevan.

Hasil dan Pembahasan Kepemimpinan dalam Perspektif Tafsir

Dalam Al-Qur'an, konsep kepemimpinan direpresentasikan melalui sejumlah istilah kunci yang memiliki makna konseptual yang saling melengkapi. Istilah *khalifah* dapat ditemukan dalam QS. Al-Baqarah [2]: 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

"*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*" (RI, 2022)

Ayat ini menunjukkan bahwa manusia secara ontologis memiliki mandat kepemimpinan sebagai wakil Allah di bumi. Menurut Ibn Kathir dalam *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim*, kata *khalifah* merujuk pada generasi yang saling menggantikan dalam menjalankan amanah untuk menegakkan hukum Allah dan memakmurkan bumi (Katsir, 1932). Sementara itu, M. Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah* menegaskan bahwa konsep *khalifah* tidak hanya bersifat politis, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral dan sosial manusia sebagai pengelola kehidupan (M. Quraish Shihab, 2002).

Selain itu, istilah *imam* dalam QS. Al-Anbiya [21]: 73:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا

"*Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah*" (RI, 2022)

Ayat diatas menunjukkan dimensi kepemimpinan yang bersifat keteladanan (*role model*). Dalam pandangan Al-Tabari, *imam* adalah sosok yang tidak hanya memimpin secara struktural, tetapi juga membimbing masyarakat menuju kebenaran melalui contoh nyata (al-Thabariy, 1988). Sebagaimana salah satu hadis Rasulullah Saw dibawah ini:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأُمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (Muhammad bin Ismail al-Bukhari, 1992) (HR.buchary, muslim)

Adapun istilah *ulil amri* terdapat di dalam QS. An-Nisa [4]: 59 sebagaimana berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu." (RI, 2022)

Dari ayat diatas menggambarkan bahwa otoritas kepemimpinan dalam struktur sosial-politik. Wahbah az-Zuhaili dalam tafsirnya menjelaskan bahwa *ulil amri* mencakup pemimpin pemerintahan dan ulama, yang keduanya memiliki otoritas dalam mengatur kehidupan umat selama berada dalam koridor syariat Islam (Wahbah Az-Zuhaili, 1994).

Dengan demikian, dari ketiga istilah tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam perspektif al-Qur'an dan hadis bersifat multidimensional bisa dalam bentuk amanah ilahiah (khalifah), keteladanan moral (imam), dan otoritas sosial (ulil amri).

Prinsip amanah dan keadilan ditegaskan dalam QS. An-Nisa [4]: 58, yang memerintahkan untuk menyampaikan amanah dan menetapkan hukum secara adil (M. Quraish Shihab, 2002). Al-Ghazali menegaskan bahwa kepemimpinan adalah ujian moral yang berat, karena kekuasaan berpotensi menimbulkan penyimpangan jika tidak dilandasi spiritualitas.

Hadis Nabi juga menegaskan pentingnya amanah dalam kepemimpinan:

إِذَا ضَبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

"Apabila amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran." (HR. Bukhari)(Muhammad bin Ismail al-Bukhari, 1992).

Dalam konteks ini, kehancuran yang dimaksud bukan hanya dalam arti material, tetapi juga kerusakan sosial dan moral. Selain itu, konsep tanggung jawab (*mas'uliyah*) ditegaskan dalam hadis:

مَا مِنْ أَمِيرٍ بَلِيٍّ أَمَرَ الْمُسْلِمِينَ ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ وَيَنْصَحُ إِلَّا لَمْ يَدْخُلْ مَعَهُمُ الْجَنَّةَ

"Tidaklah seorang pemimpin yang mengurus urusan kaum Muslimin, kemudian ia tidak bersungguh-sungguh untuk mereka dan tidak memberi nasihat, kecuali ia tidak akan masuk surga bersama mereka." (HR. Muslim)(Muslim Bin Al-Hajaj, 2000).

Hadis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam memiliki konsekuensi eskatologis, sehingga menuntut integritas dan komitmen yang tinggi.

Secara teologis dan etis kepemimpinan dalam Islam memiliki dimensi teologis yang sangat kuat, karena berakar pada prinsip tauhid yang menempatkan Allah sebagai sumber utama otoritas dan kekuasaan. Dalam QS. Ali 'Imran [3]: 26 ditegaskan bahwa kekuasaan diberikan dan dicabut oleh Allah sesuai kehendak-

Nya. Ayat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukanlah hak absolut manusia, melainkan amanah ilahiah yang bersifat temporer dan harus dipertanggungjawabkan (Hamka, 2020). Dalam perspektif tafsir, Al-Tabari menjelaskan bahwa kekuasaan adalah bentuk ujian dari Allah untuk melihat bagaimana manusia menjalankan keadilan dan ketaatan (At-Tabarani, n.d.).

Dimensi teologis ini menegaskan bahwa seorang pemimpin dalam Islam harus memiliki kesadaran spiritual (*God-consciousness*) yang tinggi, karena setiap kebijakan dan tindakan yang diambil tidak hanya berdampak secara sosial, tetapi juga memiliki konsekuensi ukhrawi, dimensi teologis berkaitan erat dengan konsep amanah yang ditegaskan dalam QS. Al-Ahzab [33]: 72, yang menggambarkan bahwa amanah merupakan tanggung jawab besar yang bahkan langit dan bumi enggan memikulnya (al-Syaukaniy, 1963). Dalam konteks kepemimpinan, amanah ini mencakup kewajiban menjaga keadilan, kesejahteraan, dan kemaslahatan umat. Al-Ghazali menekankan bahwa kekuasaan tanpa landasan spiritual akan cenderung melahirkan tirani, karena kehilangan orientasi ilahiah (Imam al-Ghazali, 1998).

Di sisi lain, dimensi etis kepemimpinan dalam Islam menekankan pentingnya internalisasi nilai-nilai moral dalam diri pemimpin. Nilai-nilai seperti kejujuran (*sidq*), keadilan (*'adl*), kebijaksanaan (*hikmah*), dan kasih sayang (*rahmah*) merupakan fondasi utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. QS. An-Nahla [16]: 90 menegaskan:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (RI, 2022)

Ayat ini menjadi prinsip universal etika kepemimpinan yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional dalam kehidupan sosial. M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa keadilan dalam kepemimpinan mencakup

keseimbangan antara hak dan kewajiban serta kemampuan menempatkan sesuatu pada proporsinya (M. Quraish Shihab, 1992).

Lebih jauh, integrasi antara dimensi teologis dan etis menghasilkan paradigma kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada kekuasaan, tetapi juga pada pelayanan dan tanggung jawab moral. Seorang pemimpin dalam Islam dituntut untuk menyeimbangkan antara otoritas (*authority*) dan akuntabilitas (*accountability*), antara kekuasaan dan pengabdian. Fazlur Rahman menegaskan bahwa nilai-nilai etika dalam Al-Qur'an harus dipahami secara dinamis agar tetap relevan dalam konteks sosial yang terus berkembang (Rahman, 1980).

Dengan demikian, dimensi teologis dan etis dalam kepemimpinan Islam membentuk suatu kerangka normatif yang komprehensif, di mana kekuasaan tidak hanya diukur dari efektivitasnya, tetapi juga dari integritas moral dan kesadaran spiritual pemimpin. Perspektif ini memberikan kontribusi penting dalam membangun model kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara struktural, tetapi juga bermakna secara moral dan transenden.

Kepemimpinan dalam Perspektif Sosiologi

Dalam perspektif sosiologi, kepemimpinan dipahami sebagai fenomena sosial yang tidak dapat dilepaskan dari konteks interaksi, struktur, dan dinamika masyarakat yang melingkupinya. Kepemimpinan bukan hanya sekadar atribut individual yang melekat pada seseorang, melainkan juga hasil dari konstruksi sosial yang terbentuk melalui proses legitimasi, pengakuan, dan penerimaan kolektif. (Martha et al., 2024)

Dengan demikian, keberadaan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kapasitas personal, tetapi juga oleh sejauh mana ia mampu menyesuaikan diri dengan nilai, norma, dan harapan sosial yang berkembang. Dalam kerangka ini, Émile Durkheim menegaskan bahwa masyarakat memiliki kesadaran kolektif (*collective consciousness*) yang berfungsi sebagai sumber nilai dan norma bersama,

sehingga pemimpin pada dasarnya merupakan representasi dari kesadaran kolektif tersebut (Rahmat & Suhaeb, 2023). Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengartikulasikan dan merepresentasikan nilai-nilai sosial yang hidup dalam masyarakat.

Lebih lanjut, pemahaman sosiologis tentang kepemimpinan menjadi semakin komprehensif melalui teori otoritas yang dikemukakan oleh Max Weber. Weber mengklasifikasikan otoritas ke dalam tiga tipe ideal, yaitu *pertama*, otoritas tradisional, *kedua*, karismatik, *ketiga*, rasional-legal (Hanani et al., 2023). Otoritas tradisional berakar pada kebiasaan dan adat yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat, sehingga kepemimpinan diwariskan secara turun-temurun. Otoritas karismatik bertumpu pada kualitas personal yang dianggap luar biasa oleh pengikut, seperti kharisma, keberanian, atau kemampuan spiritual. Sementara itu, otoritas rasional-legal didasarkan pada sistem hukum dan aturan formal yang mengatur hubungan kekuasaan secara institusional (Weber, 2022).

Dari ketiga tipe ini menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan selalu bersifat sosial dan kontekstual, serta tidak dapat dipisahkan dari sistem nilai dan struktur yang melingkupinya. Dalam konteks kepemimpinan Islam, ketiga bentuk otoritas ini dapat hadir secara bersamaan, namun legitimasi kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh penerimaan sosial, melainkan juga oleh kesesuaiannya dengan nilai-nilai normatif keagamaan, sehingga terjadi integrasi antara legitimasi sosial dan legitimasi moral (Zainuddin, 2020).

Kepemimpinan juga tidak dapat dilepaskan dari relasi timbal balik antara pemimpin dan masyarakat. Relasi ini bersifat dinamis dan saling memengaruhi, di mana pemimpin berperan sebagai pengarah sekaligus produk dari struktur sosial. Talcott Parsons memandang kepemimpinan sebagai bagian integral dari sistem sosial yang memiliki fungsi menjaga stabilitas, integrasi, dan keteraturan (Syawaludin, 2014).

Dalam perspektif fungsionalisme struktural, pemimpin berperan sebagai penghubung berbagai elemen dalam masyarakat, yang berfungsi

mengoordinasikan kepentingan yang beragam agar tetap berada dalam keseimbangan. Namun demikian, relasi ini juga rentan terhadap disfungsi apabila terjadi ketimpangan kekuasaan, ketidakadilan, atau menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin. Dalam kondisi demikian, kepemimpinan dapat mengalami krisis legitimasi yang berpotensi memicu konflik sosial dan disintegrasi (Ichsan, n.d.).

Selain sebagai penjaga stabilitas, kepemimpinan juga memiliki peran strategis sebagai agen perubahan sosial (*agent of change*). Dalam masyarakat modern yang ditandai oleh percepatan perubahan akibat globalisasi, modernisasi, dan perkembangan teknologi, pemimpin dituntut untuk mampu membaca arah perubahan serta meresponsnya secara adaptif dan inovatif.

Dalam perkembangan kajian sosiologi kontemporer, kepemimpinan juga sering dikaitkan dengan konsep kekuasaan (*power*) dan hegemoni. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai aktor yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi cara berpikir dan bertindak masyarakat. Kekuasaan dalam konteks ini tidak selalu bersifat koersif, tetapi juga dapat bersifat persuasif melalui pembentukan wacana, simbol, dan nilai-nilai tertentu (Priyono, 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mengelola kekuasaan secara bijaksana, sehingga tidak menimbulkan dominasi yang merugikan, melainkan menciptakan partisipasi dan keterlibatan aktif dari masyarakat.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan dalam Islam, perspektif sosiologi memberikan kontribusi penting dalam memahami bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kesesuaian dengan nilai-nilai normatif, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun legitimasi sosial, menjaga kepercayaan publik, serta mengelola relasi sosial secara adil dan inklusif. Nilai-nilai seperti keadilan (*'adl*), musyawarah (*shura*), dan kesejahteraan sosial (*maslahah*) harus diwujudkan dalam praktik kepemimpinan yang kontekstual dan

responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, kepemimpinan dalam Islam tidak dapat dipahami secara tekstual semata, tetapi harus dilihat sebagai praktik sosial yang dinamis, yang senantiasa berinteraksi dengan realitas sosial dan mengalami proses adaptasi sesuai dengan perkembangan zaman.

Kepemimpinan dalam Perspektif Psikologi

Dalam perspektif psikologi, kepemimpinan dipahami sebagai proses kompleks yang melibatkan interaksi antara aspek kepribadian, kognitif, emosional, dan sosial dalam diri individu yang berperan sebagai pemimpin. Kepemimpinan tidak sekadar dilihat sebagai kemampuan memengaruhi orang lain, tetapi juga sebagai manifestasi dari integrasi berbagai kapasitas psikologis yang memungkinkan seseorang mengarahkan, menginspirasi, dan mengelola dinamika kelompok secara efektif (Mei & Sa, 2024). Oleh karena itu, kajian psikologi kepemimpinan menempatkan individu sebagai pusat analisis, dengan menekankan bagaimana faktor internal memengaruhi perilaku kepemimpinan dalam berbagai situasi.

Salah satu pendekatan klasik dalam psikologi kepemimpinan adalah teori sifat (*trait theory*), yang berusaha mengidentifikasi karakteristik bawaan yang membedakan pemimpin dari non-pemimpin (Hasuna, 2025). Dalam perkembangan selanjutnya, teori ini diperkaya oleh pendekatan kepribadian modern seperti *Big Five Personality Traits*, yang mencakup dimensi keterbukaan terhadap pengalaman (*openness*), kehati-hatian (*conscientiousness*), ekstraversi (*extraversion*), keramahan (*agreeableness*), dan stabilitas emosional (*neuroticism*). Individu dengan tingkat *conscientiousness* dan *emotional stability* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan pengendalian diri dan konsistensi dalam bertindak, yang merupakan aspek penting dalam kepemimpinan. Sementara itu, *extraversion* berkontribusi pada kemampuan komunikasi dan pengaruh sosial yang kuat (Freud et al., 2026).

Namun demikian, pendekatan sifat tidak sepenuhnya mampu menjelaskan kompleksitas kepemimpinan, sehingga berkembanglah pendekatan perilaku

(*behavioral theory*) yang menekankan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari melalui pola perilaku tertentu (Freud et al., 2026). Pendekatan ini mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan, seperti otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*, yang masing-masing memiliki implikasi berbeda terhadap efektivitas kelompok. Dalam konteks ini, kepemimpinan dipandang sebagai keterampilan yang dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pembelajaran sosial.

Selanjutnya, teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan kondisi yang dihadapi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menyesuaikan pendekatan mereka dengan tingkat kesiapan, kompetensi, dan motivasi pengikut. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas psikologis menjadi salah satu kunci utama dalam kepemimpinan modern (Az-zahroh et al., 2023).

Perkembangan mutakhir dalam psikologi kepemimpinan juga menyoroti pentingnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sebagaimana dikemukakan oleh Daniel Goleman (Shoni Rahmatullah Amrozi, 2019). Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain (empati), serta membangun hubungan sosial yang efektif. Dalam praktik kepemimpinan, kecerdasan emosional berperan penting dalam menciptakan kepercayaan, mengelola konflik, dan meningkatkan kohesi kelompok (Yuhelda Lestari, Nasichah, Fadlah Auliya, 2026). Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih adaptif, komunikatif, dan mampu membangun iklim kerja yang positif.

Selain kecerdasan emosional, aspek motivasi juga menjadi dimensi penting dalam kepemimpinan psikologis. Abraham Maslow melalui teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Wahjosumidjo, 2003). Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan tersebut secara proporsional, sehingga dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja

(Priyono, 2023). Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pemberdayaan individu.

Lebih lanjut, pendekatan psikologi kognitif memberikan perspektif bahwa pengambilan keputusan dalam kepemimpinan tidak sepenuhnya rasional, melainkan dipengaruhi oleh persepsi, pengalaman, dan bias kognitif. Pemimpin sering kali dihadapkan pada situasi kompleks yang menuntut keputusan cepat, sehingga intuisi dan pengalaman menjadi faktor penting. Namun, di sisi lain, bias kognitif seperti *confirmation bias* atau *overconfidence* dapat mengganggu objektivitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus mampu mengelola keseimbangan antara rasionalitas dan intuisi.

Dalam perkembangan teori kepemimpinan modern, muncul pula konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan mentransformasi pengikut melalui visi, nilai, dan motivasi intrinsik (Sutanto dan Gunawan, n.d.). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dan perubahan organisasi secara berkelanjutan (Zaman, 2025). Pendekatan ini menekankan pentingnya karisma, inspirasi, dan perhatian individual dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut.

Jika dikaitkan dengan kepemimpinan dalam Islam, perspektif psikologi memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai normatif seperti amanah, kejujuran, kesabaran, dan keadilan dapat terinternalisasi dalam kepribadian pemimpin. Kepemimpinan Islam tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap norma agama, tetapi juga memerlukan kematangan psikologis yang memungkinkan pemimpin mengelola emosi, mengendalikan diri, dan bertindak secara bijaksana dalam berbagai situasi. Dengan demikian, kepemimpinan dalam Islam dapat dipahami sebagai integrasi antara dimensi spiritual dan psikologis, di mana nilai-nilai ilahiah diwujudkan melalui perilaku dan karakter individu.

Lebih jauh, dalam konteks sosial yang kompleks dan dinamis, pemimpin dituntut untuk memiliki resiliensi psikologis (*psychological resilience*), yaitu kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi tekanan, konflik, dan perubahan. Resiliensi ini memungkinkan pemimpin untuk tetap stabil secara emosional dan rasional dalam situasi krisis, sehingga mampu mengambil keputusan yang tepat. Selain itu, kemampuan refleksi diri (*self-reflection*) juga menjadi aspek penting dalam kepemimpinan, karena memungkinkan pemimpin untuk terus belajar dari pengalaman dan memperbaiki diri secara berkelanjutan (Fasra & Syahidin, 2024).

Dengan demikian, perspektif psikologi menegaskan bahwa kepemimpinan bukan sekadar fungsi eksternal yang berkaitan dengan kekuasaan dan struktur, tetapi merupakan refleksi dari kondisi internal individu yang mencakup kepribadian, emosi, kognisi, dan motivasi. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat bergantung pada kualitas psikologis pemimpin dalam mengelola diri dan orang lain. Dalam konteks kepemimpinan Islam, integrasi antara nilai spiritual dan kapasitas psikologis menjadi kunci dalam membentuk pemimpin yang tidak hanya efektif secara sosial, tetapi juga bermakna secara moral dan transenden.

Integrasi Interdisipliner Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan dalam Islam merupakan konsep yang bersifat multidimensional dan tidak dapat direduksi hanya pada satu pendekatan keilmuan tertentu. Kompleksitas persoalan kepemimpinan yang mencakup dimensi nilai, struktur sosial, dan karakter individu menuntut adanya pendekatan interdisipliner yang mampu menjembatani antara teks normatif, realitas empiris, dan kapasitas personal pemimpin (Zainuddin, 2020). Dalam konteks ini, integrasi antara perspektif tafsir, sosiologi, dan psikologi bukan sekadar pilihan metodologis, tetapi menjadi kebutuhan epistemologis untuk menghasilkan pemahaman yang utuh dan komprehensif.

Dari perspektif tafsir, kepemimpinan dalam Islam berakar pada nilai-nilai ilahiah yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis, seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, musyawarah, dan keteladanan. Nilai-nilai ini bersifat normatif-transenden dan menjadi fondasi etis yang mengarahkan tujuan serta orientasi kepemimpinan (Mei & Sa, 2024). Kepemimpinan tidak dipandang sebagai sarana dominasi, melainkan sebagai amanah yang harus dijalankan untuk mewujudkan kemaslahatan. Namun demikian, pendekatan tafsir cenderung berada pada tataran idealitas, sehingga sering kali menghadapi keterbatasan dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam realitas sosial yang kompleks dan dinamis.

Di sinilah perspektif sosiologi memberikan kontribusi signifikan dengan menempatkan kepemimpinan sebagai fenomena sosial yang terbentuk melalui relasi kekuasaan, legitimasi, serta interaksi antara pemimpin dan masyarakat. Kepemimpinan dalam kerangka sosiologi tidak hanya dipahami sebagai fungsi individu, tetapi juga sebagai bagian dari sistem sosial yang dipengaruhi oleh struktur, budaya, dan dinamika perubahan (Hanani et al., 2023). Teori otoritas Max Weber menunjukkan bahwa legitimasi kepemimpinan dapat bersumber dari tradisi, kharisma, maupun sistem rasional-legal, yang semuanya bergantung pada pengakuan sosial. Dengan demikian, kepemimpinan dalam Islam tidak cukup hanya berlandaskan legitimasi normatif, tetapi juga harus memperoleh legitimasi sosial melalui keadilan, transparansi, dan keberpihakan pada kepentingan public (Mei & Sa, 2024).

Sementara itu, perspektif psikologi melengkapi dua pendekatan sebelumnya dengan menekankan dimensi internal individu pemimpin. Kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh nilai dan struktur, tetapi juga oleh kualitas kepribadian, kecerdasan emosional, motivasi, serta kemampuan kognitif dalam mengambil keputusan. Pemikiran Daniel Goleman tentang kecerdasan emosional menegaskan bahwa kemampuan memahami dan mengelola emosi menjadi faktor kunci dalam membangun hubungan yang efektif dan menciptakan kepercayaan (Chintya & Sit, 2024). Tanpa internalisasi nilai dalam bentuk karakter dan kepribadian, prinsip-

prinsip normatif kepemimpinan Islam berpotensi menjadi sekadar wacana tanpa implementasi nyata.

Integrasi ketiga perspektif ini menghasilkan suatu sintesis konseptual yang menempatkan kepemimpinan Islam sebagai proses yang melibatkan tiga dimensi utama, yaitu dimensi normatif (tafsir), dimensi sosial (sosiologi), dan dimensi psikologis (psikologi). Dimensi normatif memberikan arah dan tujuan kepemimpinan berdasarkan nilai-nilai ilahiah, dimensi sosial menjelaskan konteks dan dinamika dalam implementasi kepemimpinan, sedangkan dimensi psikologis memastikan bahwa nilai dan strategi tersebut dapat diwujudkan secara efektif oleh individu pemimpin. Ketiga dimensi ini tidak bersifat parsial, melainkan saling melengkapi dan berinteraksi secara dinamis dalam praktik kepemimpinan.

Lebih jauh, integrasi interdisipliner ini memungkinkan perumusan model kepemimpinan Islam yang lebih adaptif dan kontekstual. Model ini tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap norma agama, tetapi juga kemampuan membaca realitas sosial dan kematangan psikologis dalam menghadapi perubahan. Dalam konteks ini, pemimpin ideal adalah mereka yang mampu menginternalisasi nilai-nilai spiritual, membangun legitimasi sosial, serta memiliki kapasitas emosional dan intelektual yang memadai. Dengan kata lain, kepemimpinan Islam yang integratif menuntut keseimbangan antara *value-oriented leadership*, *socially responsive leadership*, dan *psychologically competent leadership*.

Selain itu, pendekatan interdisipliner juga membuka ruang bagi analisis kritis terhadap berbagai problematika kepemimpinan kontemporer, seperti krisis legitimasi, disfungsi kekuasaan, dan lemahnya integritas moral. Dengan menggabungkan ketiga perspektif, dapat diidentifikasi bahwa krisis kepemimpinan tidak hanya disebabkan oleh kegagalan moral (normatif), tetapi juga oleh ketidakmampuan memahami dinamika sosial serta kelemahan dalam aspek psikologis individu. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan tidak cukup

hanya berupa penguatan nilai-nilai religius, tetapi juga harus mencakup reformasi sosial dan pengembangan kapasitas individu.

Dengan demikian, analisis integrasi interdisipliner menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam merupakan konstruksi holistik yang menggabungkan nilai ilahiah, realitas sosial, dan kapasitas psikologis dalam satu kesatuan yang utuh. Pendekatan ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan studi kepemimpinan Islam, tetapi juga menawarkan kerangka praktis yang relevan untuk membangun kepemimpinan yang berintegritas, adaptif, dan berorientasi pada kemaslahatan umat di tengah dinamika zaman yang terus berubah.

Kesimpulan

Kepemimpinan dalam Islam merupakan konsep multidimensional yang hanya dapat dipahami secara utuh melalui pendekatan interdisipliner antara tafsir, sosiologi, dan psikologi. Perspektif tafsir menempatkan kepemimpinan sebagai amanah ilahiah yang berlandaskan nilai keadilan, tanggung jawab, dan keteladanan, sementara sosiologi melihatnya sebagai fenomena sosial yang bergantung pada legitimasi dan dinamika masyarakat, serta psikologi menekankan pentingnya kepribadian, kecerdasan emosional, dan kemampuan pengambilan keputusan. Integrasi ketiga perspektif ini menghasilkan konsep kepemimpinan Islam yang holistik, di mana nilai ilahiah menjadi dasar, konteks sosial sebagai ruang implementasi, dan kapasitas individu sebagai penentu keberhasilan, sehingga mampu melahirkan model kepemimpinan yang adaptif, kontekstual, dan berorientasi pada kemaslahatan umat.

References

- al-Syaukaniy, M. (1963). *Tafsir Fath al-Qadir*. Musthafa al-Bad al- Halabiy wa al-Auladuh.
- al-Thabariy, M. I. J. (1988). *Tafsir al-Thabariy: Vols. XV–XVI*. Dar al-Fikr.
- At-Tabarani, I. (n.d.). *Al-Mu'jam Al-Awsat*. Dar al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Az-zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Madura, U. T. (2023). *Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review*. 1(3).
- Chintya, R., & Sit, M. (2024). *Analisis Teori Daniel Goleman dalam Perkembangan Kecerdasan Emosi Anak Usia Dini*. 4(1), 159-168. <https://doi.org/10.37680/absorbent>

- Fasra, B., & Syahidin. (2024). Kriteria Pemimpin Menurut Pandangan Islam. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4).
- Freud, S., Jung, C., Eysenck, H., Maslow, A., Allport, G., Goleman, D., & Bass, B. (2026). *Kepemimpinan dan kepribadian*. 8(1), 302–312.
- Hamka. (2020). *Tafsir Al-Azhar* (Vol. 2). Gema Insani.
- Hanani, S., Syafitri, A., Akhyar, M., Elfira, D. G., Jl, A., Aua, G., Putiah, K., Banuhampu, K., Agam, K., & Barat, S. (2023). *Pemahaman Karisma dan Kepemimpinan dalam Konteks Manajemen Pendidikan : Tinjauan Berdasarkan Teori Max Weber dan peran mereka dalam mengubah sistem pendidikan menjadi lingkungan belajar yang lebih*. 1(4).
- Hasuna, H. (2025). Psikologi Kepemimpinan. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 3, No. 4.
- Ichsan, A. S. (n.d.). *Memahami Struktur Sosial Keluarga Di Yogyakarta (Sebuah Analisa dalam Pendekatan Sosiologi : Struktural Fungsional)*. 153–166.
- Imam al-Ghazali. (1998). *Mishkāt al-Anwār*. Dar al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Jaya, I. M. L. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Quadrant.
- Katsir, I. A. F. I. bin umar bin. (1932). *Tafsir al-Qur'an al-Azhim*. Dar Al-Fikr Lil-Thiba'ah wa Al-Nasyr.
- M. Quraish Shihab. (1992). *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung.
- M. Quraish Shihab. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Lentera Hati.
- Martha, A., Sari, W. S., Sari, N., Pendidikan, S., Dasar, S., & Adzkia, U. (2024). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Implementasinya*. 8, 48485–48488.
- Mei, N., & Sa, H. (2024). *Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Psikologi : Literatur Review*. 1(4), 254–260.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad bin Ismail al-Bukhari. (1992). *Shahih Bukhari*. Dar al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Muslim Bin Al-Hajaj. (2000). *Shahih Muslim*. Daar Al-Salam.
- Priyono. (2023). Manajemen Kepemimpinan di Era Digital. *IKRA-ITH Humaniora*, 7(3).
- Rahman, F. (1980). *Major Themes of the Qur'an*. University of Chicago Press.
- Rahmat, A. E., & Suhaeb, F. W. (2023). *Perspektif Emile Durkheim Tentang Pembagian Kerja Dan Solidaritas Masyarakat Maju*. 7(3), 2138–2144. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5233/http>
- RI, K. A. (2022). *Al-Qur'an Al-Karim*. Cordoba.
- Shoni Rahmatullah Amrozi. (2019). PEMIKIRAN DANIEL GOLEMAN DALAM BINGKAI PEMBAHARUAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA. *Al' Adalah*, 22(2), 5–16.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutanto dan Gunawan. (n.d.). "Perkembangan Teori Kepemimpinan dan Implikasinya." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Syawaludin, M. (2014). ALASAN TALCOTT PARSONS TENTANG PENTINGNYA PENDIDIKAN KULTUR Oleh:
- Wahbah Az-Zuhaili. (1994). *Tafsir Al-Wajiz*. Dar al-Fikr.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.

- Weber, O. M. A. X. (2022). OTORITAS TUAN GURU DAN DAKWAH ISLAM PADA MASYARAKAT SASAK LOMBOK : ANALISIS TEORI. *04(02)*, 101-113.
- Yuhelda Lestari, Nasichah, Fadlah Auliya, S. N. A. (2026). MOTIVASI BERDAKWAH ANGGOTA KOMUNITAS DAKWAH KAMPUS DALAM PERSPEKTIF TEORI HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW. *Al-Furqan : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, *5(1)*, 264-277.
- Zainuddin, M. (2020). Sejarah Kepemimpinan dalam Islam: Evolusi Konsep dan Praktik. *Jurnal Adabiyah*, *20(1)*.
- Zaman, I. B. (2025). Meningkatkan Readiness for Change pada Karyawan : Peran Resiliensi , Kepemimpinan Transformasional , dan Modal Psikologis. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, *4(8)*, 8217-8229.