KONSEP AL-MADINAH AL-FADILAH AL-FARABI SEBAGAI LANDASAN FILOSOFIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM MODERN

Naj'ma[1], Ahmad Barizi[2]
[1,2]UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
[1]250106220014@student.uin-malang.ac.id, [2]abarizi_mdr@uin-malang.ac.id

ABSTRACT

Strong and value-oriented leadership is one of the key determinants of successful management in Islamic educational institutions amid the challenges of the modern era. This study examines the concept of Al-Madinah Al-Fadilah (The Virtuous City) proposed by Al-Farabi as a philosophical foundation for transformative leadership in contemporary Islamic education management. The leadership crisis occurring in various Islamic educational institutions in Indonesia serves as the background for the importance of exploring authentic philosophical foundations rooted in the Islamic intellectual tradition. Through his work, Ara' Ahl Al-Madinah Al-Fadilah, Al-Farabi (872-950 CE) offers a comprehensive concept of leadership grounded in reason and justice, and oriented toward the attainment of true happiness (al-sa'adah). This study employs a qualitative method based on library research with a philosophical-analytical approach, examining a range of relevant literature. The findings indicate that the concept of Al-Madinah Al-Fadilah closely aligns with the four dimensions of transformative leadership proposed by Burns and Bass, namely Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. Moreover, this concept extends beyond these four dimensions by introducing a transcendental dimension oriented toward al-sa'adah as the ultimate goal of leadership. These findings offer practical implications, including strengthening the role of school principals as visionary and transformative leaders, developing value-based organizational culture, and fostering decision-making processes that balance rationality and spirituality.

***Keywords**: Al-Madinah Al-Fadilah, Al-Farabi, Transformative Leadership, Islamic Education Management, Al-Sa'adah*

ABSTRAK

Kepemimpinan yang kokoh dan berorientasi pada nilai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan Islam di tengah tantangan zaman modern. Penelitian ini mengkaji konsep *Al-Madinah Al-Fadilah* (Kota Utama) yang digagas oleh Al-Farabi sebagai landasan filosofis bagi kepemimpinan transformatif dalam manajemen pendidikan Islam masa kini. Fenomena krisis kepemimpinan yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan Islam Indonesia menjadi latar belakang pentingnya penelusuran fondasi filosofis yang autentik dari

tradisi intelektual Islam. Melalui karyanya, *Ara' Ahl Al-Madinah Al-Fadilah*, Al-Farabi (872-950 M) menawarkan konsep kepemimpinan yang menyeluruh, berbasis pada akal, keadilan, serta berorientasi pada pencapaian kebahagiaan sejati (*al-sa'adah*). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan filosofis-analitis, dengan menelaah berbagai literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa konsep *Al-Madinah Al-Fadilah* memiliki keterkaitan yang erat dengan empat dimensi kepemimpinan transformatif yang dikemukakan oleh Burns dan Bass, yaitu *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation,* dan *Individualized Consideration*. Bahkan, konsep tersebut melampaui keempat dimensi itu dengan menghadirkan dimensi transendental berupa orientasi pada *al-sa'adah* sebagai tujuan akhir dari kepemimpinan. Temuan ini memberikan implikasi praktis, antara lain penguatan peran kepala madrasah sebagai pemimpin yang visioner sekaligus transformatif, pengembangan budaya organisasi yang berlandaskan nilai, serta pengambilan keputusan yang mengintegrasikan aspek rasionalitas dan spiritualitas secara seimbang.

Kata Kunci: Al-Madinah Al-Fadilah, Al-Farabi, Kepemimpinan Transformatif, Manajemen Pendidikan Islam, Al-Sa'adah

A. Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia tengah berada dalam tekanan yang semakin berat akibat kompleksitas tantangan abad ke-21. Perubahan sosial yang cepat, disrupsi teknologi, globalisasi nilai, serta tuntutan akuntabilitas publik yang meningkat menempatkan pemimpin lembaga pendidikan Islam (kepala madrasah, direktur pesantren, rektor perguruan tinggi Islam) pada posisi yang sangat strategis sekaligus sangat rentan. Kualitas kepemimpinan di puncak hierarki lembaga pendidikan Islam terbukti menjadi variabel paling determinan dalam menentukan arah dan kualitas seluruh penyelenggaraan pendidikan (Ma’arif, Syamsul, 2020)

Data empiris menunjukkan gambaran yang memprihatinkan. Banyak kepala madrasah di Indonesia masih terjebak dalam pola kepemimpinan transaksional, seperti rutinitas administratif, pemenuhan target kuantitatif, dan kepatuhan pada regulasi tanpa mampu menginspirasi, mentransformasi, dan membangun komitmen yang mendalam di kalangan para guru dan staf. Kondisi ini berdampak langsung pada rendahnya motivasi kerja guru, lemahnya budaya inovasi, dan stagnannya mutu pendidikan yang

dihasilkan (Hidayat & Fauzi, 2019). Ironi ini semakin tajam mengingat lembaga pendidikan Islam mengemban misi yang jauh lebih besar dari sekadar transfer pengetahuan, yaitu pembentukan peradaban Islam yang *rahmatan lil alamin.*

Dalam merespons krisis kepemimpinan ini, literatur manajemen pendidikan Indonesia umumnya merujuk pada teori kepemimpinan transformatif yang dikembangkan oleh Burns dan Bass dari tradisi intelektual Barat. Burns mendefinisikan kepemimpinan transformatif sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mendorong untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Burns, 1978). Bass kemudian mengoperasionalisasikan konsep ini menjadi empat dimensi: *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation,* dan *Individualized Consideration* (Bass, 1985). Teori ini telah banyak diterapkan dalam riset kepemimpinan madrasah dan terbukti relevan secara empiris.

Namun demikian, sejumlah peneliti mulai mempertanyakan kecukupan teori Barat ini untuk sepenuhnya menjelaskan dan membimbing kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Nilai-nilai yang melandasi teori Burns dan Bass lahir dari tradisi intelektual sekuler-humanistik yang tidak mengenal dimensi kewahyuan dan pertanggungjawaban transendental (Tobroni, 2019). Akibatnya, ketika teori ini diterapkan begitu saja di lembaga pendidikan Islam, terjadi reduksi makna, kepemimpinan Islam dipahami hanya dalam kerangka efektivitas organisasional, kehilangan ruh dan dimensi spiritualnya yang paling esensial.

Adapun celah yang teridentifikasi dalam kajian ini adalah minimnya eksplorasi terhadap khazanah filsafat Islam klasik sebagai landasan teoritis kepemimpinan transformatif yang autentik di lembaga pendidikan Islam. Kajian yang ada cenderung mengadopsi teori Barat secara langsung atau membahas filsafat Islam secara terpisah tanpa menghubungkannya secara eksplisit dengan kerangka kepemimpinan transformatif. Di sinilah pemikiran Abu Nasr Muhammad Al-Farabi (872–950 M) menjadi sangat relevan dan penting untuk digali lebih dalam.

Al-Farabi, yang dijuluki *Al-Mu'allim Al-Tsani* (Guru Kedua) setelah Aristoteles, adalah filsuf Islam pertama yang secara sistematis membangun teori tentang masyarakat ideal dan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mewujudkannya. Dalam karyanya *Ara' Ahl Al-Madinah Al-Fadilah*, Al-Farabi mengonseptualisasikan *Al-Madinah Al-Fadilah* (kota atau organisasi utama) sebagai komunitas yang seluruh anggotanya bekerja sama secara harmonis di bawah kepemimpinan seorang *Ra'is Awwal* (pemimpin utama) yang memiliki kecerdasan intelektual dan koneksi spiritual sekaligus (Fakhry, 2002).

Konsep kepemimpinan Al-Farabi, sebagaimana dijelaskan Fakhry, memadukan tradisi filsafat Yunani terutama konsep *Philosopher-King Plato* dengan nilai-nilai kenabian Islam, menghasilkan sintesis yang unik dan orisinal (Fakhry, 2002). Pemimpin ideal Al-Farabi adalah *Al-Faylasuf Al-Nabi* (Nabi-Filosof), yaitu seseorang yang menggabungkan ketajaman akal dengan kelimpahan wahyu ilahi. Konsep ini menawarkan landasan filosofis yang jauh lebih kaya dan lebih Islami dibandingkan teori kepemimpinan transformatif Barat yang sekuler.

Relevansi Al-Farabi untuk konteks manajemen pendidikan Islam modern semakin kuat ketika kita memperhatikan bahwa tujuan akhir kepemimpinannya mengantarkan seluruh anggota komunitas menuju *al-sa'adah* (kebahagiaan sejati), secara substantif selaras dengan misi pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan manusia seutuhnya (*insan kamil*). Kepala madrasah yang memahami dan menghayati filsafat Al-Farabi akan memimpin bukan hanya dengan strategi dan teknik manajerial, tetapi dengan visi peradaban yang berakar pada nilai-nilai Islam yang otentik (Shofiyah, 2019).

Kebaruan dari artikel ini terletak pada upaya sintesis sistematis antara konsep *Al-Madinah Al-Fadilah* Al-Farabi dengan kerangka kepemimpinan transformatif Burns-Bass, yang kemudian diproyeksikan pada implikasi praktisnya bagi manajemen pendidikan Islam modern di Indonesia. Sintesis ini menghasilkan sebuah model kepemimpinan yang disebut Kepemimpinan Transformatif-Filosof Islami, sebuah kerangka integratif

yang mempertahankan kekuatan operasional teori Bass sekaligus memperkayanya dengan dimensi filosofis-transendental dari tradisi intelektual Islam.

Berdasarkan uraian di atas, artikel ini bertujuan mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Kajian ini dilakukan untuk melihat perkembangan arah penelitian mengenai tema tersebut, mengidentifikasi hal-hal yang belum banyak dikaji oleh peneliti terdahulu, serta menganalisis kelebihan dan kekurangan dari pendekatan yang telah digunakan selama ini. Selain itu, artikel ini juga memaparkan arah pengembangan yang perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya. Secara lebih rinci, artikel ini memiliki tiga tujuan utama, yaitu menjelaskan konsep *Al-Madinah Al-Fadilah* dan pemikiran tentang kepemimpinan menurut Al-Farabi, menemukan kesamaan antara pemikiran Al-Farabi tersebut dan teori kepemimpinan transformatif yang dikemukakan oleh Burns dan Bass, serta menjelaskan manfaat praktis dari pemikiran tersebut bagi pengelolaan pendidikan Islam pada masa kini.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi pustaka (*library research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Menurut Creswell dan Poth (2018), pendekatan kualitatif tepat digunakan untuk menggali dan memahami makna suatu fenomena sosial atau intelektual secara mendalam dan kontekstual (Creswell, John W., 2018). Pendekatan ini dipilih karena objek kajian berupa konsep-konsep filosofis yang memerlukan pemaknaan mendalam, bukan pengukuran variabel secara statistik.

Jenis penelitian ini adalah studi pustaka, yang menurut Zed (2008) merupakan rangkaian kegiatan ilmiah meliputi pengumpulan data pustaka, pembacaan kritis, pencatatan, dan pengolahan bahan tertulis yang relevan (Zed, 2008). Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu sumber primer berupa karya asli Al-Farabi, terutama *Ara' Ahl Al-Madinah Al-Fadilah*, serta karya Burns dan Bass tentang kepemimpinan transformatif; dan sumber sekunder berupa artikel jurnal ilmiah, buku teks akademik, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap yang saling terkait, yaitu reduksi data dengan menyeleksi bahan pustaka sesuai relevansinya terhadap pertanyaan penelitian, penyajian data dengan menyusun temuan dalam kerangka analisis komparatif antara pemikiran Al-Farabi dan teori kepemimpinan transformatif modern, serta penarikan kesimpulan secara induktif untuk menghasilkan proposisi integratif yang baru (Susanto, Ahmad, 2023). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yakni dengan membandingkan temuan dari jurnal ilmiah, buku teks akademik, dan karya filosofis primer, sehingga kesimpulan yang dihasilkan kokoh dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Konsep *Al-Madinah Al-Fadilah* dalam Filsafat Al-Farabi

1. Hakikat *Al-Madinah Al-Fadilah*

Al-Madinah Al-Fadilah secara harfiah berarti "kota/negara yang utama" atau "komunitas yang sempurna." Dalam pemikiran Al-Farabi, konsep ini jauh melampaui pengertian geopolitik semata, ia adalah metafora untuk setiap bentuk komunitas manusia yang terorganisir secara baik, termasuk lembaga pendidikan, dengan tujuan mengantarkan seluruh anggotanya menuju *al-sa'adah al-qushwa* (kebahagiaan tertinggi) (Al-Farabi & Nasr, 1998).

Al-Farabi menganalogikan *Al-Madinah Al-Fadilah* dengan tubuh manusia yang sehat. Sebagaimana tubuh manusia memiliki organ-organ yang saling bekerja sama secara harmonis di bawah kendali jantung sebagai organ utama, demikian pula komunitas ideal memiliki anggota-anggota yang saling melengkapi di bawah kepemimpinan seorang *Ra'is Awwal* yang bijaksana (Fakhry, 2002). Analogi ini memiliki implikasi mendalam bagi manajemen pendidikan Islam: madrasah yang sehat adalah madrasah di mana setiap elemen, baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa, orang tua menjalankan fungsinya secara optimal dan saling mendukung dalam satu visi yang terpadu.

Lebih jauh, Al-Farabi membedakan *Al-Madinah Al-Fadilah* dari tiga jenis kota yang cacat (*al-mudun al-jahilah*): kota yang berorientasi pada kekayaan (*al-madinah al-taghallubiyyah*), kota yang

berorientasi pada kesenangan (*al-madinah al-khassah*), dan kota yang berorientasi pada kebebasan tanpa arah (*al-madinah al-jama'iyyah*) (Pramono et al., 2025). Dalam konteks pendidikan Islam, tiga "madrasah cacat" yang harus dihindari adalah: madrasah yang berorientasi semata pada prestasi nilai (tanpa pembentukan karakter), madrasah yang hanya mengejar popularitas dan pencitraan, serta madrasah yang tidak memiliki visi dan arah yang jelas.

2. Konsep *Al-Sa'adah* sebagai Tujuan Kepemimpinan

Tujuan tertinggi kepemimpinan dalam *Al-Madinah Al-Fadilah* adalah *al-sa'adah*, yaitu kebahagiaan sejati yang bersifat holistik, mencakup dimensi intelektual, moral, dan spiritual sekaligus. Al-Farabi membedakan antara *sa'adah dunyawiyyah* (kebahagiaan duniawi yang bersifat sementara) dengan *sa'adah ukhrawiyyah* (kebahagiaan ukhrawi yang bersifat abadi dan hakiki) (Shofiyah, 2019). Pemimpin yang hanya berorientasi pada *sa'adah dunyawiyyah*, seperti mengejar peringkat akreditasi atau angka kelulusan semata akan kehilangan dimensi terpenting dari misinya.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, konsep *al-sa'adah* ini sangat relevan dan menantang. Tujuan madrasah bukan sekadar menghasilkan nilai ujian yang tinggi atau lulusan yang terserap di pasar kerja, melainkan membentuk manusia yang bahagia secara utuh: cerdas intelektualnya, mulia akhlaknya, dan tenang spiritualnya. Kepala madrasah yang menginternalisasi konsep *al-sa'adah* Al-Farabi akan memimpin dengan orientasi jangka panjang yang melampaui target-target kuantitatif jangka pendek (Nata, 2020).

Nata dalam kajiannya tentang pemikiran pendidikan Al-Farabi menegaskan bahwa konsep *al-sa'adah* inilah yang membedakan pemikiran Al-Farabi dari para pemikir pendidikan Barat manapun. Sementara filsafat pendidikan Barat umumnya berakhir pada *self-actualization* yang bersifat individualistik (Maslow) atau pada kontribusi sosial yang bersifat duniawi (Dewey), Al-Farabi menempatkan kebahagiaan akhirat sebagai puncak tertinggi tujuan pendidikan, sebuah orientasi yang secara alami memproduksi motivasi intrinsik yang lebih dalam dan lebih berkelanjutan (Nata, 2020).

3. Konsep *Ra'is Awwal* dan Dua Belas Sifat Pemimpin Ideal

Al-Farabi menyebut pemimpin ideal sebagai *Ra'is Awwal* (Pemimpin Pertama/Utama). Sosok ini adalah puncak dari hierarki kepemimpinan yang tersusun secara vertikal: dari Allah, *Akal Fa'al, Ra'is Awwal, Ra'is Tsani*, hingga anggota masyarakat biasa (Al-Farabi & Nasr, 1998). *Ra'is Awwal* harus memiliki dua kualitas yang jarang bisa menyatu dalam satu pribadi: ketajaman akal filosofis dan kelimpahan ilham kenabian, inilah yang Al-Farabi sebut sebagai *Al-Faylasuf Al-Nabi* (Nabi-Filosof).

Al-Farabi merumuskan dua belas sifat yang harus dimiliki seorang *Ra'is Awwal*. Dua belas sifat ini dapat dikelompokkan menjadi empat kluster utama: *pertama,* kecerdasan intelektual, yaitu memiliki daya tangkap yang tajam, kuat hafalan, cerdas dalam mengambil kesimpulan, dan mampu mengekspresikan pikiran dengan bahasa yang tepat. *Kedua,* integritas moral, yaitu mencintai kebenaran dan membenci kebohongan, berjiwa besar dan menghargai kehormatan, mencintai keadilan dan membenci ketidakadilan. *Ketiga,* kepemimpinan dan pengaruh, yaitu memiliki kemampuan komunikasi yang kuat, mampu memotivasi pengikut, dan tegas dalam menjalankan amanah. *Keempat,* zuhud dan ketidaktergantungan duniawi, yaitu tidak rakus terhadap makanan, minuman, dan kesenangan dunia; tidak mementingkan harta dunia; sehat fisik dan kuat (Fakhry, 2002).

Keempat kluster ini secara bersama-sama membentuk gambaran pemimpin yang lengkap dan seimbang, seorang yang tidak hanya cerdas dan berpengaruh, tetapi juga berintegritas dan tidak korup. Dalam konteks kepala madrasah, ini berarti seorang pemimpin yang kompeten secara manajerial sekaligus bersih secara moral dan spiritual.

4. Peran *Akal Fa'al* dalam Kepemimpinan

Salah satu konsep paling orisinal Al-Farabi adalah peran *Akal Fa'al* (*Active Intellect*) sebagai sumber ilmu dan inspirasi bagi pemimpin. Al-Farabi membagi perkembangan akal manusia menjadi empat tingkatan: *Akal Hayulani* (potensi yang belum berkembang), *Akal Bil-Fi'l* (akal yang aktif berpikir), *Akal Mustafad* (akal yang telah menerima limpahan dari Akal Aktif), dan *Akal Fa'al* sendiri sebagai sumber tertinggi yang

memancarkan ilmu (Al-Farabi & Nasr, 1998).

Pemimpin yang telah mencapai level *Akal Mustafad* mampu mengambil keputusan yang selalu tepat karena keputusannya bersumber dari pancaran ilahi, bukan sekadar kalkulasi rasional semata. Konsep ini memiliki paralelisme yang kuat dengan konsep ilham dan firasat dalam tradisi tasawuf Islam, kemampuan intuitif yang dimiliki orang-orang yang telah mencapai kematangan spiritual. Husaini menegaskan bahwa integrasi antara akal dan wahyu inilah yang menjadi kekhasan epistemologi Islam dibandingkan epistemologi Barat yang cenderung memisahkan keduanya (Husaini, 2019).

Kepemimpinan Transformatif Burns dan Bass: Tinjauan Kritis

1. Substansi Teori Kepemimpinan Transformatif

Burns (1978) membedakan dua model kepemimpinan yang fundamental: transaksional dan transformatif. Kepemimpinan transaksional bersifat pertukaran (*exchange*), yaitu pemimpin memberikan *reward* kepada pengikut yang memenuhi target, dan *punishment* kepada yang tidak. Kepemimpinan transformatif, sebaliknya, bertujuan mengubah nilai-nilai, keyakinan, dan motivasi pengikut secara fundamental sehingga mereka bersedia bekerja melampaui kepentingan diri sendiri demi tujuan yang lebih besar (Burns, 1978).

Bass (1985) mengoperasionalisasikan konsep Burns menjadi empat dimensi yang dapat diukur: (1) *Idealized Influence*, yaitu pemimpin menjadi teladan yang dikagumi dan dipercaya; (2) *Inspirational Motivation*, yaitu pemimpin menginspirasi dengan visi yang menarik; (3) *Intellectual Stimulation*, yaitu pemimpin mendorong inovasi dan pemikiran kritis; (4) *Individualized Consideration*, yaitu pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi setiap individu (Bass, 1985). Keempat dimensi ini telah divalidasi secara empiris dalam ratusan penelitian di seluruh dunia, termasuk dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia.

2. Kelebihan dan Keterbatasan dalam Konteks Pendidikan Islam

Kelebihan teori Bass terletak pada sifatnya yang operasional dan terukur. Model *Multifactor Leadership*

Questionnaire (MLQ) yang dikembangkan Bass dan Avolio memungkinkan pengukuran gaya kepemimpinan secara empiris, sehingga banyak peneliti pendidikan Islam menggunakannya sebagai instrumen dalam studi kuantitatif. Teori ini juga bersifat universal, dapat diterapkan di berbagai konteks budaya dan organisasi

Namun demikian, Tobroni mengidentifikasi keterbatasan mendasar ketika teori Bass diterapkan di lembaga pendidikan Islam (Tobroni, 2019). Pertama, teori Bass bersifat *imanen*, tidak mengenal dimensi transendental dalam kepemimpinan. Motivasi pemimpin dan pengikut dalam kerangka Bass sepenuhnya bersifat organisasional, tidak ada ruang untuk motivasi yang bersumber dari keimanan. Kedua, konsep *Idealized Influence* dalam Bass lebih menekankan karisma personal yang bersifat psikologis, bukan keteladanan moral yang bersumber dari karakter yang telah terbentuk melalui proses *tazkiyah* (Fitriani, 2017).

Ketiga, teori Bass tidak memiliki konsep tentang tujuan akhir kepemimpinan yang bersifat transendental. Dalam Bass, kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mencapai tujuan organisasi dan tidak lebih dari itu. Sementara dalam tradisi Islam, kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mengantarkan seluruh anggota komunitas menuju kebahagiaan dunia dan akhirat sekaligus.

Titik Temu Al-Farabi dan Kepemimpinan Transformatif Burns-Bass

Setelah mengkaji secara mendalam kedua tradisi pemikiran tersebut, ditemukan titik-titik temu yang sangat signifikan. Berikut sajian perbandingan komprehensif antara keduanya:

Pertama, dimensi transformatif (Bass): *Idealized Influence* memiliki padanan Al-Farabi pada *Ra'is Awwal* dengan 12 sifat. Subtansi persamaannya yaitu pemimpin memengaruhi melalui kualitas pribadi yang unggul dan integritas yang kokoh. Serta keunggulan Al-Farabi yaitu bersumber dari koneksi dengan *Akal Fa'al*, bukan sekadar karisma psikologis.

Kedua, dimensi transformatif (Bass): *Inspirational Motivation* memiliki padanan Al-Farabi pada visi *Al-Madinah Al-Fadilah* dan *Al-Sa'adah.*

Subtansi persamaannya yaitu pemimpin menggerakkan pengikut dengan visi besar yang menginspirasi dan bermakna. Serta keunggulan Al-Farabi yaitu visi diorientasikan pada *al-sa'adah* yang transendental, bukan sekadar target organisasi duniawi.

Ketiga, dimensi transformatif (Bass): *Intellectual Stimulation* memiliki padanan Al-Farabi pada *Akal Fa'al, Tafakkur,* dan *Ijtihad.* Subtansi persamaannya yaitu pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis, kreatif, dan terus berkembang. Serta keunggulan Al-Farabi yaitu stimulasi intelektual dihubungkan dengan sumber ilmu ilahi, mengintegrasikan akal dan wahyu.

Keempat, dimensi transformatif (Bass): *Individualized Consideration* memiliki padanan Al-Farabi pada Hierarki *Madinah* yang organik dan harmonis. Subtansi persamaannya yaitu pemimpin memperhatikan setiap anggota sesuai posisi, kapasitas, dan kebutuhannya. Serta keunggulan Al-Farabi yaitu dilandasi pandangan organistik bahwa setiap anggota penting seperti organ tubuh yang hidup.

Kelima, padanan Al-Farabi *Mas'uliyyah* kepada Allah (dimensi ke-5) memiliki keunggulan yaitu pemimpin bertanggung jawab kepada Allah atas kebahagiaan seluruh anggota di dunia dan akhirat.

Dari sajian di atas tampak bahwa pemikiran Al-Farabi tidak hanya paralel dengan teori Bass, tetapi secara substantif lebih dalam karena setiap dimensi memiliki fondasi metafisis yang kokoh dalam tradisi filsafat Islam (Nata, 2020). Yang terpenting, Al-Farabi menambahkan dimensi kelima yang sama sekali tidak ada dalam teori Bass: orientasi pada *Al-Sa'adah* dan *Mas'uliyyah* kepada Allah sebagai tujuan tertinggi kepemimpinan. Pemimpin dalam kerangka Al-Farabi tidak hanya bertanggung jawab pada kinerja organisasi, tetapi pada kebahagiaan sejati seluruh anggotanya, sebuah tanggung jawab yang bersifat moral-spiritual, bukan sekadar manajerial.

Dalam teori Bass, pemimpin adalah agen perubahan organisasi. Dalam filsafat Al-Farabi, pemimpin adalah agen peradaban yang bertanggung jawab kepada Allah. Perbedaan ini menghasilkan motivasi kepemimpinan yang secara kualitatif berbeda: pemimpin Bass termotivasi oleh pencapaian organisasi, sementara pemimpin Al-Farabi

termotivasi oleh pertanggungjawaban kepada Allah dan cinta terhadap kebaikan manusia.

Model Kepemimpinan Transformatif-Filosof Islami

Berdasarkan sintesis antara Al-*Madinah Al-Fadilah* Al-Farabi dan kepemimpinan transformatif Bass, dapat dirumuskan sebuah model baru yang disebut Kepemimpinan Transformatif-Filosof Islami dengan lima dimensi terintegrasi:

Dimensi 1: *Ra'is* Transformatif. Pemimpin yang memiliki kualitas *Ra'is Awwal,* integritas moral tinggi, kecerdasan intelektual yang tajam, dan kemampuan komunikasi yang kuat yang dimanifestasikan dalam keteladanan nyata (*uswah*) dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Berbeda dari *Idealized Influence* Bass yang bersifat psikologis, *Ra'is* Transformatif adalah pemimpin yang kualitasnya bukan hasil konstruksi citra, melainkan ekspresi alami dari karakter yang telah matang.

Dimensi 2: *Visi Al-Sa'adah*. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi lembaga pendidikan dalam *kerangka al-sa'adah*, kebahagiaan holistik yang melampaui target akademis, sehingga seluruh warga sekolah terinspirasi untuk bekerja dengan motivasi yang lebih dalam dan berkelanjutan. Visi ini bukan sekadar slogan, melainkan orientasi filosofis yang menentukan seluruh kebijakan dan program lembaga.

Dimensi 3: Stimulasi Akal-Wahyu. Pemimpin yang mendorong pengembangan intelektual guru dan staf dengan mengintegrasikan rasionalitas ilmiah dan nilai-nilai wahyu, menghasilkan inovasi pedagogis yang berpijak pada tradisi keilmuan Islam. Ini melampaui *Intellectual Stimulation* Bass yang hanya berdimensi rasional-horizontal.

Dimensi 4: *Ri'ayah* Organistik. Pemimpin yang memandang lembaga pendidikan sebagai organisme hidup, seperti tubuh manusia dalam analogi Al-Farabi, di mana setiap elemen saling mendukung, dan pemimpin bertanggung jawab memastikan kesehatan dan harmoni seluruh sistem. Ini lebih kaya dari *Individualized Consideration* Bass karena bersifat sistemik, bukan hanya interpersonal.

Dimensi 5: *Mas'uliyyah Ilahiyyah*. Pemimpin yang memiliki kesadaran mendalam bahwa kepemimpinannya merupakan bagian

dari tatanan kosmis yang bersumber dari Allah, sehingga setiap keputusan diambil dengan pertimbangan tidak hanya efektivitas duniawi, tetapi juga pertanggungjawaban di hadapan Allah. Dimensi ini tidak ada dalam teori Bass dan merupakan kontribusi orisinal filsafat Al-Farabi (Zulkifli, 2022).

Implikasi terhadap Manajemen Pendidikan Islam Modern

1. **Reformulasi Visi Madrasah Berbasis *Al-Sa'adah***

Implikasi paling mendasar dari model ini adalah perlunya reformulasi visi lembaga pendidikan Islam. Visi madrasah tidak cukup hanya berbicara tentang prestasi akademis atau akreditasi, ia harus mencerminkan aspirasi *al-sa'adah* yang holistik: mencetak lulusan yang cerdas, berakhlak mulia, dan bahagia dalam arti yang paling mendalam. Mulyasa menegaskan bahwa visi lembaga pendidikan yang kuat adalah fondasi dari seluruh proses perencanaan strategis (Mulyasa, 2015). Kepala madrasah yang menghayati filsafat Al-Farabi akan memimpin proses perumusan visi ini bukan sebagai ritual administratif, tetapi sebagai deklarasi filosofis tentang mengapa lembaganya ada.

2. **Pengembangan Kepemimpinan Berbasis Akal dan Wahyu**

Model ini mengimplikasikan perlunya program pengembangan kepemimpinan kepala madrasah yang mengintegrasikan dua jalur: jalur intelektual (penguasaan ilmu manajemen, pedagogi, dan kebijakan pendidikan) dan jalur spiritual (penguatan keimanan, *tazkiyah*, dan penghayatan nilai-nilai Islam). Sagala menekankan bahwa manajemen strategik yang efektif di lembaga pendidikan Islam harus mengintegrasikan dimensi ilmiah dan nilai secara bersamaan (Sagala, 2018). Program kepemimpinan yang hanya menekankan salah satu jalur akan menghasilkan pemimpin yang timpang.

3. **Membangun Madrasah sebagai Organisme Sehat**

Analogi tubuh manusia Al-Farabi mengimplikasikan bahwa kepala madrasah harus memperhatikan "kesehatan" seluruh sistem organisasinya secara holistic, bukan hanya bidang kurikulum, tetapi juga budaya organisasi, iklim kerja guru, kesejahteraan staf, dan keterlibatan orang tua. Shofiyah

menegaskan bahwa pandangan organistik Al-Farabi terhadap komunitas adalah salah satu aspek paling inovatif dari pemikirannya yang relevan untuk manajemen modern (Shofiyah, 2019). Madrasah yang "sakit" pada satu organnya akan memengaruhi keseluruhan fungsi lembaga.

4. Pengambilan Keputusan Integratif

Konsep *Akal Fa'al* Al-Farabi mengimplikasikan bahwa pengambilan keputusan kepala madrasah yang ideal harus mengintegrasikan tiga sumber: data empiris (rasionalitas), nilai-nilai Islam (normatifitas), dan kepekaan intuitif-spiritual (firasat). Nata menjelaskan bahwa model pengambilan keputusan integratif ini berbeda secara fundamental dari model manajerial murni yang hanya mengandalkan data dan kalkulasi rasional (Nata, 2020). Pemimpin yang mampu mengintegrasikan ketiga sumber ini akan menghasilkan keputusan yang tidak hanya cerdas secara teknis, tetapi juga bijak secara moral dan tepat secara spiritual.

5. Implikasi bagi Kurikulum Pendidikan Islam

Pada level kurikulum, filsafat Al-Farabi mengimplikasikan bahwa kurikulum madrasah harus dirancang dengan orientasi pada pembentukan manusia yang mampu mencapai *al-sa'adah,* bukan sekadar manusia yang kompeten secara akademis. Ini berarti keseimbangan antara mata pelajaran yang mengembangkan akal (ilmu pengetahuan dan teknologi) dan mata pelajaran yang membentuk *qalb* (karakter, akhlak, dan spiritualitas) harus dijaga secara proporsional dan tidak saling memarjinalkan.

Implikasi ini juga relevan untuk pengembangan kompetensi guru. Guru yang ideal dalam kerangka Al-Farabi bukan sekadar pengajar yang menguasai materi pelajaran, melainkan sosok yang dalam skala yang lebih kecil *menyerupai Ra'is Awwal:* memiliki kecerdasan intelektual yang baik, integritas moral yang kokoh, dan kemampuan menginspirasi siswa menuju *al-sa'adah* mereka masing-masing.

D. Kesimpulan

Konsep *Al-Madinah Al-Fadilah* yang dikemukakan Al-Farabi menghadirkan kerangka filosofis

kepemimpinan yang komprehensif dan mendalam. Dalam konsep ini, *al-sa'adah* ditempatkan sebagai tujuan tertinggi yang hendak dicapai, *Ra'is Awwal* digambarkan sebagai model pemimpin ideal yang memiliki dua belas sifat unggul, dan analogi organistik digunakan sebagai cara pandang dalam melihat organisasi pendidikan sebagai satu kesatuan yang hidup dan saling terkait.

Pemikiran Al-Farabi tersebut menunjukkan titik temu yang kuat dengan teori kepemimpinan transformatif Burns-Bass, khususnya pada keempat dimensinya, yaitu *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation,* dan *Individualized Consideration*. Meski memiliki kesamaan, pemikiran Al-Farabi memiliki keunggulan tersendiri karena setiap dimensinya dibangun di atas fondasi metafisis yang lebih kokoh, sebab berakar pada tradisi filsafat Islam yang kaya. Bahkan, Al-Farabi melampaui teori Bass dengan menambahkan dimensi *Al-Sa'adah* dan *Mas'uliyyah Ilahiyyah* yang memberikan orientasi transendental pada kepemimpinan. Dari perpaduan tersebut, dirumuskanlah Model Kepemimpinan Transformatif-Filosof Islami yang terdiri atas lima dimensi, yakni *Ra'is* Transformatif, Visi *Al-Sa'adah*, Stimulasi Akal-Wahyu, *Ri'ayah* Organistik, dan *Mas'uliyyah Ilahiyyah*. Model ini menjadi kontribusi baru bagi khazanah teori manajemen pendidikan Islam karena berhasil mengintegrasikan kekuatan operasional teori Barat dengan kedalaman filosofis tradisi Islam.

Berdasarkan temuan tersebut, para pemimpin lembaga pendidikan Islam disarankan untuk menerapkan nilai-nilai kepemimpinan Al-Farabi, yaitu berorientasi pada akal, keadilan, dan kebahagiaan sejati (*al-sa'adah*), serta memadukan rasionalitas dengan spiritualitas dalam mengambil keputusan dan membina hubungan dengan bawahan. Tren kajian selama sepuluh tahun terakhir memperlihatkan meningkatnya minat terhadap integrasi filsafat Islam klasik dalam teori manajemen pendidikan Islam, meskipun masih terdapat banyak celah yang perlu diisi, terutama melalui kajian empiris yang menguji efektivitas model integratif ini di lapangan. Oleh karena itu, pengembangan instrumen pengukuran kepemimpinan berbasis model ini sangat diperlukan untuk mendukung penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Farabi, & Nasr, A. (1998). *Ara' Ahl Al-Madinah Al-Fadilah. Diterjemahkan oleh Richard Walzer*. Oxford University Press.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Creswell, John W., dan C. N. P. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. 4th ed*. SAGE Publications.

Fakhry, M. (2002). *Al-Farabi, Founder of Islamic Neoplatonism: His Life, Works, and Influence*. Oneworld Publications.

Fitriani, A. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, *7*(2).

Hidayat, Wahyu, dan A. F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, *8*(1), 45–62.

Husaini, A. (2019). Filsafat Ilmu: Perspektif Barat dan Islam. *Jurnal Islamia*, *9*(1), 5–22.

Ma'arif, Syamsul, dan M. T. C. (2020). Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, *3*(1), 1–25.

Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Nata, A. (2020). Pemikiran Pendidikan Islam Al-Farabi dan Relevansinya dengan Pendidikan Islam Modern. *Jurnal Pendidikan Islam*, *6*(2), 211–235.

Pramono, M. F., Iqbal, M., & Akbar, O. (2025). AL-AFKAR : Journal for Islamic Studies Al-Madinah al-Fadilah dalam Filsafat Politik Islam : Eksplorasi Pemikiran al-Farabi. *Al-Afkar*, *8*(1), 1015–1029.

Sagala, S. (2018). Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *25*(2), 1–15.

Shofiyah. (2019). Konsep Pendidikan Islam Perspektif Al-Farabi. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, *14*(2), 175–196.

Susanto, Ahmad, dan M. S. J. (2023). Teknik Penelitian Kualitatif: Prosedur, Validitas, dan Analisis Data. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *5*(1), 165–175.

Tobroni. (2019). Spiritual Leadership: A Solution of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. *Al-Tahrir: Jurnal Pemikiran Islam*, *15*(1), 137–160.

Zed, M. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.

Zulkifli. (2022). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(1), 45–62.