

KHILAFAH: KONSEP KEKHALIFAHAN SEBAGAI LANDASAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN

Ansori¹, Siti Munawwaroh², Kasful Anwar³, Fina Ayu Madaliah⁴

¹Universitas Islam Batanghari, Jambi, Indonesia²Lapas Muara Bulian Batanghari, Jambi, Indonesia

³Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

⁴Diniyah Takmiliah Awaliyah Arrahman, Muaro Bungo, Jambi, Indonesia

Correspondent Email : ansori1183@gmail.com

ABSTRACT. This article examines Khilafah from a conceptual perspective, analyzing it as a universal ethical foundation for Leadership (Imamah) and Management (Tanzhim) within organizations. This qualitative literature study focuses on the analysis of sacred texts (Al-Qur'an and Hadith) and contemporary literature. The findings indicate that Khilafah, rooted in the mandate of Khalifatullah fil Ardh (Vicegerency on Earth) (QS. Al-Baqarah, 2:30), gives rise to the central principles of Amanah (Trustworthiness) and Justice (Al-Adl). These principles are actualized in managerial functions: Leadership is imbued with Servant Leadership and Consultation (Syura); while Management (Tanzhim) is manifested as procedural justice in the division of labor and is driven by the Ihsan (Excellence) ethos, which aligns with Total Quality Management (TQM). Thus, Khilafah offers a Holistic Leadership Model that integrates spirituality, ethics, and strategy, remaining highly relevant for addressing integrity crises and improving Maslahah-based efficiency in the modern era.

Keywords: Amanah, Islamic Leadership, Justice, Khilafah, Tanzhim Management.

ABSTRAK. Artikel ini mengkaji Khilafah dari perspektif konseptual, menganalisisnya sebagai landasan etika universal bagi Kepemimpinan (Imamah) dan Manajemen (Tanzhim) dalam organisasi. Penelitian kualitatif studi literatur ini berfokus pada analisis teks suci (Al-Qur'an dan Hadis) serta literatur kontemporer. Hasilnya menunjukkan bahwa Khilafah, yang berakar pada mandat Khalifatullah fil Ardh (QS. Al-Baqarah, 2:30), melahirkan prinsip sentral Amanah dan Keadilan (Al-Adl). Prinsip-prinsip ini kemudian diaktualisasikan dalam fungsi manajerial: Kepemimpinan dijiwai oleh Servant Leadership dan Musyawarah (Syura); sementara Manajemen (Tanzhim) diwujudkan sebagai keadilan prosedural dalam pembagian kerja dan didorong oleh etos Ihsan (keunggulan), yang selaras dengan Total Quality Management (TQM). Dengan demikian, Khilafah menawarkan Model Kepemimpinan Holistik yang mengintegrasikan spiritualitas, etika, dan strategi, yang relevan untuk mengatasi krisis integritas dan meningkatkan efisiensi berbasis Maslahah di era modern.

Kata Kunci: Amanah, Keadilan, Kepemimpinan Islam, *Khilafah*, Manajemen *Tanzhim*.

Article History

Submission: 11/23/2025 Revision: 12/19/2025 Accepted: 12/26/2025 Published: 01/26/2026

PENDAHULUAN

Wacana *Khilafah* (Kekhalifahan) seringkali dipersempit dan hanya dipandang dari sudut pandang politik historis yang kaku, padahal sejatinya konsep ini berakar kuat pada landasan teologis dan filosofis yang jauh lebih universal. Secara etimologis, Khilafah berasal dari kata *khalafa* yang berarti menggantikan, mewakili, atau menjadi penerus. Dalam konteks yang paling agung, Khilafah adalah konsep “*Khalifatullah fil Ardh*” yaitu peran manusia sebagai wakil (steward/pengganti) Tuhan di bumi. Peran ini dicanangkan secara eksplisit oleh Al-Qur'an dan menjadi pondasi bagi seluruh tatanan kehidupan manusia.

Allah SWT berfirman mengenai penetapan peran ini:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: 'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi'." (Qur'an 2:30).

Ayat ini menetapkan bahwa Khilafah bukan sekadar sistem politik buatan manusia, melainkan sebuah mandat spiritual yang diemban oleh seluruh umat manusia. Sebagai Khalifah Allah, setiap individu, apalagi seorang pemimpin, mengemban tugas fundamental berupa Amanah (kepercayaan) untuk mengelola alam semesta (*imarah al-ardh*) dan menegakkan hukum serta nilai-nilai ilahi (*siyasah*).

Konsep Amanah ini diperkuat dalam firman lain yang menyoroti betapa beratnya tanggung jawab ini:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا



"Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan memikul amanat itu dan khawatir akan mengkhianatinya, lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh." (QS. Al-Ahzab, 33:72).

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa kekuasaan (Khilafah) adalah sebuah beban moral yang sangat besar. Hal ini membedakan Khilafah dari sistem kepemimpinan sekuler: kekuasaan bukan semata-mata produk kontrak sosial atau perebutan kekuasaan, melainkan sebuah mandat spiritual yang menuntut pertanggungjawaban ganda, baik kepada rakyat maupun kepada Sang Pemberi Amanah, Allah SWT (Astuti, dkk., 2022).

Dalam perspektif *Siyasah Syar'iyah* (politik Islam), Khilafah merupakan institusi yang dibentuk untuk melanjutkan fungsi kenabian dalam menjaga agama (*hirs ad-din*) dan mengurus dunia (*siyasah ad-dunya*). Oleh karena itu, prinsip-prinsip yang termuat dalam Khilafah secara inheren adalah prinsip-prinsip etis kepemimpinan tertinggi yang wajib diadopsi dalam setiap level organisasi. Riset kontemporer menegaskan bahwa kepemimpinan Islam harus bersifat integral, menuntut keseimbangan antara kompetensi keagamaan, integritas moral, serta komitmen terhadap *maṣlaḥah* (kesejahteraan) umat (Riset Anak Bangsa, 2025).

Tiga pilar utama yang menjadi turunan langsung dari konsep Amanah *Ilahiah* ini adalah:

1. Amanah dan Tanggung Jawab: Kekuasaan harus dijalankan dengan integritas. Setiap pemimpin (*khalifah*) diwajibkan menyadari bahwa ia adalah pelayan bagi rakyatnya,

bukan sebaliknya. Prinsip ini selaras dengan tuntutan Akuntabilitas Vertikal dan Horizontal.

2. Keadilan (*Al-Adl*): Keadilan adalah tujuan tertinggi syariat. Dalam Khilafah, keadilan harus melingkupi semua aspek kehidupan, mulai dari penegakan hukum, distribusi sumber daya, hingga perlakuan setara terhadap semua warga negara. Keadilan ini mutlak untuk menjaga keseimbangan (*mizan*) dalam tatanan sosial (Pandikar, 2024).
3. Musyawarah (*Syura*): Meskipun Khilafah secara historis cenderung bersifat monarki atau oligarki, prinsip filosofisnya menekankan kewajiban pemimpin untuk bermusyawarah dalam pengambilan keputusan. Syura berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan legitimasi partisipatif.

Prinsip-prinsip ini (Amanah, Keadilan, Syura) bukan hanya relevan untuk kepala negara, tetapi juga wajib menjadi landasan bagi kepemimpinan di tingkat mikro, seperti manajer, kepala sekolah, hingga pemimpin tim. Kepemimpinan profetik (seperti yang dicontohkan para Khulafaur Rasyidin) yang mengedepankan nilai-nilai ini diyakini mampu menciptakan tatanan yang lebih beradab dan berkeadilan (Atanaya, dkk., 2025).

Konsep Khilafah yang menuntut adanya *imarah al-ardh* (pengelolaan bumi) secara otomatis memerlukan sistem Manajemen atau Pengorganisasian (*Tanzhim*) yang efektif. Jika pemimpin adalah Khalifah, maka seluruh proses pengelolaan organisasi, ekonomi, dan sumber daya adalah manifestasi dari tugas kekhalifahan tersebut. Oleh karena itu, prinsip-prinsip manajemen Islam adalah turunan praktis dari etika Khilafah.

Pengelolaan sumber daya dalam bingkai Khilafah didasarkan pada kesadaran bahwa semua aset (harta, waktu, sumber daya alam) adalah milik Allah (*Mulkullah*) yang dititipkan kepada manusia sebagai pengelola (*khalifah*). Kesadaran ini menciptakan sistem manajemen yang unik:

1. Pengorganisasian Struktural: Memastikan pembagian kerja dan wewenang/tanggung jawab yang jelas untuk mencegah tumpang tindih dan konflik (sebagaimana ditekankan dalam studi *Tanzhim*). Kejelasan struktur ini adalah wujud dari penegakan keadilan dalam alokasi tugas (Rusydi & Jailani, 2023).
2. Manajemen Sumber Daya Berkelanjutan: Prinsip *stewardship* (kekhalifahan) mewajibkan pemimpin untuk mengelola sumber daya alam dan sosial secara bijaksana dan berkelanjutan, bukan eksploitatif (Pandikar, 2024).

3. Kualitas dan Keunggulan (*Ihsan*): Karena setiap pekerjaan adalah ibadah dan amanah, maka setiap proses manajemen harus dilakukan dengan tingkat keunggulan tertinggi (*Ihsan*), melampaui standar minimal.

Dengan demikian, Khilafah menyediakan kerangka manajemen yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi (profit) tetapi juga pada masalah (kemaslahatan umum) dan barakah (nilai keberkahan spiritual).

Dalam era kontemporer yang didominasi oleh manajemen sekuler, di mana krisis moral dan krisis lingkungan sering terjadi akibat fokus berlebihan pada keuntungan materi, konsep Khilafah yang berorientasi pada etika, keadilan, dan keseimbangan menjadi sangat relevan (Fauzan & Ridho, 2024).

Artikel ini bertujuan untuk memindahkan fokus dari Khilafah yang bersifat politis-historis ke Khilafah yang bersifat konseptual-manajerial. Pembahasan akan difokuskan pada bagaimana nilai-nilai kekhalifahan secara praktis dapat diintegrasikan ke dalam teori-teori kepemimpinan modern dan fungsi-fungsi manajemen, terutama dalam konteks organisasi Islam, dengan berpegangan pada teks suci sebagai sumber hukum tertinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa nilai-nilai Khilafah masih relevan dan dapat diaplikasikan secara fleksibel dalam konteks kontemporer, asalkan sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan umat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*library research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap konsep-konsep filosofis dan etika yang melandasi Khilafah, serta relevansinya terhadap struktur dan praktik manajemen organisasi modern (Zaim, dkk., 2024). Metode studi literatur bertujuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan secara sistematis prinsip-prinsip *Siyasah Syar'iyah* (politik Islam) yang menjadi akar Khilafah, kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka kepemimpinan dan manajemen kontemporer (Khidayat Muslim, 2024).

Sumber data penelitian dikategorikan menjadi data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber teologis utama, yaitu Al-Qur'an dan Hadis, yang memuat konsep sentral tentang *Khalifatullah*, Amanah, Keadilan, dan *Syura*. Data sekunder adalah kajian literatur mutakhir, khususnya yang diterbitkan antara tahun 2024 hingga 2025, meliputi jurnal akademik dan

buku yang membahas Kepemimpinan Islami, Manajemen Syariah, dan analisis konteks Khilafah dalam era modern (Nahwan, dkk., 2024; Jurnal Dinamika Sosial dan Sains, 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dan diikuti oleh Analisis Isi (*Content Analysis*). Proses analisis data mencakup tiga tahapan: Reduksi Data, di mana konsep-konsep inti yang berkaitan dengan etika Khilafah (*Amanah*, *Keadilan*, *Ihsan*) dipilah dan difokuskan pada implikasinya terhadap fungsi-fungsi manajemen (*Tanzhim*); Penyajian Data, yang menyusun temuan-temuan tersebut ke dalam kategori struktural mengenai Landasan Kepemimpinan dan Kerangka Manajemen; dan Penarikan Kesimpulan (Sintesis). Tahap sintesis melibatkan perbandingan antara nilai-nilai Khilafah dengan teori manajemen modern, seperti membandingkan prinsip *Uli al-Amr* dengan konsep *transformational leadership* (Zaim, dkk., 2024). Dengan cara ini, penelitian ini berupaya menghasilkan model konseptual yang kokoh mengenai relevansi Khilafah sebagai kerangka etis, yang dibutuhkan untuk mengatasi krisis integritas dan manajemen di berbagai sektor organisasi kontemporer (Sabrina, dkk., 2024).

HASIL

Khilafah sebagai Landasan Teologis Kepemimpinan

Hasil analisis terhadap data primer menunjukkan bahwa konsep Khilafah berakar pada penetapan manusia sebagai Khalifah (wakil/pengelola) di muka bumi (QS. Al-Baqarah, 2:30). Penetapan ini secara otomatis menempatkan seluruh peran kepemimpinan dan manajemen sebagai Mandat Ilahiah (*Amanah*).

a) Pilar Utama: Amanah dan Keadilan

Dua nilai sentral yang ditemukan sebagai turunan langsung dari mandat Khilafah adalah:

- 1) *Amanah* (Kepercayaan dan Tanggung Jawab): Amanah merupakan beban moral yang harus dipikul oleh pemimpin dan manajer (QS. Al-Ahzab, 33:72; QS. An-Nisa, 4:58). Prinsip ini menuntut akuntabilitas ganda—kepada umat dan kepada Allah SWT.
- 2) *Keadilan* (*Al-Adl*): Keadilan adalah tujuan tertinggi syariat dan perintah tegas bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dan menetapkan hukum (QS. An-Nisa, 4:58). Keadilan harus diterapkan dalam semua aspek, termasuk distribusi sumber daya dan perlakuan setara.

b) Mekanisme Kontrol: Musyawarah (*Syura*)

Khilafah menetapkan Musyawarah (*Syura*) sebagai mekanisme wajib dalam pengambilan keputusan (QS. Asy-Syura, 42:38). *Syura* berfungsi sebagai mekanisme kontrol partisipatif dan legitimasi, menjamin bahwa kepemimpinan dijalankan secara inklusif dan transparan.

Khilafah dalam Konsep Manajemen (Tanzhim)

Tugas *imarah al-ardh* (pengelolaan bumi) yang diemban oleh Khalifah diwujudkan secara praktis melalui fungsi Manajemen atau Pengorganisasian (*Tanzhim*).

a) *Tanzhim* sebagai Pelembagaan Amanah

Tanzhim berfungsi sebagai kerangka prosedural untuk melaksanakan Amanah dan Keadilan di tingkat operasional. Temuan dari literatur kontemporer (Lusitania, 2023; Sholikhah & Sunarto, 2025) menunjukkan bahwa *Tanzhim* harus memastikan:

- 1) Pembagian Kerja yang Adil: Pembagian wewenang dan tanggung jawab harus didasarkan pada kompetensi (*kafa'ah*), yang merupakan wujud dari Keadilan Prosedural.
- 2) Pengelolaan Sumber Daya Optimal: Sumber daya (fasilitas, SDM) harus dikelola secara bijaksana, berlandaskan prinsip Amanah, untuk menghindari pemborosan dan penyalahgunaan (Syarhani, 2022).

b) Prinsip *Ihsan* dan Kualitas Kerja

Konsep *Ihsan* (berbuat yang terbaik/keunggulan) merupakan etos kerja yang didorong oleh Khilafah (Astuti, dkk., 2022). Prinsip ini menuntut standar kualitas tertinggi dalam semua proses manajerial dan organisasi, yang sejalan dengan tuntutan modern akan kinerja unggul dan efisiensi.

Relevansi Kontemporer Khilafah

Prinsip-prinsip etis yang diturunkan dari konsep Khilafah terbukti memiliki relevansi yang tinggi dan kompatibilitas yang kuat dengan teori kepemimpinan dan manajemen kontemporer. Prinsip fundamental Amanah dan Keadilan (*Al-Adl*) yang menjadi inti mandat Khilafah dapat disetarakan dengan model Servant Leadership (Kepemimpinan Pelayan) dan tuntutan integritas organisasi, sebagaimana didukung oleh kajian terbaru dari Atanaya, dkk. (2025) dan Khidayat Muslim (2024). Selanjutnya, prinsip Musyawarah (*Syura*) dalam Khilafah berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan partisipasi yang sejalan dengan praktik Participative Decision-Making dan prinsip transparansi komunikasi, sebuah temuan yang diperkuat oleh Zaim, dkk. (2024). Terakhir, etos kerja *Ihsan* (keunggulan), yang menuntut pelaksanaan tugas dengan kualitas terbaik, secara konseptual setara dengan filosofi Total

Quality Management (TQM) dan pengejaran *Excellence* dalam operasional organisasi (Zaim, dkk., 2024; Sabrina, dkk., 2024). Integrasi prinsip-prinsip Khilafah ini menawarkan kerangka manajemen yang holistik, etis, dan berorientasi pada kemaslahatan, melengkapi dimensi spiritual pada praktik manajemen yang berfokus pada hasil.

Temuan ini menyimpulkan bahwa Khilafah menyediakan Model Kepemimpinan Holistik yang mengintegrasikan spiritualitas, etika, dan strategi. Model ini fokus pada Masalah (kesejahteraan umum) dan dapat menjadi kerangka kerja etis yang kuat untuk mengatasi krisis integritas dan manajemen di berbagai sektor organisasi.

PEMBAHASAN

Khilafah: Pergeseran Paradigma Menuju Etika Universal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna esensial Khilafah bukanlah pada bentuk negara (*dawlah*) tertentu, melainkan pada mandat etis sebagai *Khalifatullah fil Ardh* (pengelola bumi) (QS. Al-Baqarah, 2:30). Pergeseran paradigma ini memungkinkan prinsip-prinsip Khilafah diterapkan di setiap level organisasi—baik lembaga pendidikan, korporasi, maupun pemerintahan. Inti dari mandat ini adalah Amanah (kepercayaan) (QS. An-Nisa, 4:58), yang mewajibkan seorang pemimpin atau manajer untuk bekerja dengan akuntabilitas ganda—akuntabilitas vertikal kepada Allah SWT dan horizontal kepada *stakeholders*. Perbedaan utama ini menjadikan kepemimpinan Khilafah memiliki landasan moral yang lebih kokoh dibandingkan kepemimpinan sekuler, yang risikonya rentan terhadap penyalahgunaan kekuasaan (*moral hazard*).

Keadilan dan Syura: Fondasi Kepemimpinan Holistik

Dua pilar etis yang diturunkan dari Amanah adalah Keadilan (*Al-Adl*) dan Musyawarah (*Syura*).

a) Keadilan (*Al-Adl*) dan Relevansinya dengan *Servant Leadership*

Keadilan adalah perintah tegas dalam Khilafah (QS. An-Nisa, 4:58) dan menjadi identitas inti seorang pemimpin. Implementasi keadilan dalam kepemimpinan mencakup: keadilan prosedural (objektivitas dalam pengambilan keputusan) dan keadilan distributif (alokasi sumber daya yang proporsional). Konsep ini sangat erat kaitannya dengan *Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayan), di mana pemimpin memprioritaskan kebutuhan dan kesejahteraan yang dipimpinnya. Namun, kepemimpinan Khilafah menambahkan dimensi spiritual yang lebih dalam: pelayanan bukan sekadar strategi manajemen, melainkan ibadah dan pertanggungjawaban Amanah (Atanaya, dkk., 2025;

Khidayat Muslim, 2024). Dengan demikian, Khilafah menawarkan model kepemimpinan yang etis dan fokus pada pelayanan umat (*Maslahah*).

b) *Syura* dan Penerapannya dalam Manajemen Partisipatif

Prinsip *Syura* (Musyawarah) (QS. Asy-Syura, 42:38) adalah mekanisme untuk menginstitusikan partisipasi. Dalam manajemen modern, *Syura* diterjemahkan menjadi Participative Decision-Making. Kewajiban bermusyawarah ini penting karena:

- 1) Meningkatkan Legitimasi dan Kualitas keputusan dengan melibatkan pandangan pihak yang kompeten (*Uli al-Amr*).
- 2) Mendorong Komunikasi Terbuka dan Transparansi, yang terbukti meningkatkan efektivitas manajemen komunikasi organisasi (Zaim, dkk., 2024).

Tanzhim dan Ihsan: Aktualisasi Khilafah dalam Fungsi Manajemen

Fungsi operasional Khilafah, yaitu pengelolaan organisasi (*Tanzhim*), menunjukkan bagaimana etika diubah menjadi prosedur praktis.

a) *Tanzhim* sebagai Keadilan Prosedural Organisasi

Pengorganisasian (*Tanzhim*) bukan hanya pembagian tugas, tetapi perwujudan Keadilan prosedural. Prinsip Khilafah menuntut pembagian kerja berdasarkan kompetensi (*kafa'ah*) (*The right man in the right place*). Tindakan menempatkan seseorang yang tidak cakap dalam suatu jabatan (*wewenang*) dianggap sebagai pengkhianatan Amanah (Sholikhah & Sunarto, 2025; Lusitania, 2023). Oleh karena itu, *Tanzhim* yang efektif (dengan struktur yang jelas dan akuntabel) merupakan syarat untuk menegakkan Keadilan dan memelihara Amanah (Syarhani, 2022).

b) Prinsip *Ihsan* dan TQM

Ihsan (keunggulan/melakukan pekerjaan sebaik-baiknya) adalah standar kualitas yang didorong oleh Khilafah. Prinsip ini melampaui kepatuhan minimal terhadap peraturan dan menyentuh motivasi internal. Dalam manajemen, *Ihsan* secara langsung mendorong penerapan Total Quality Management (TQM) dan Perbaikan Berkelanjutan (Sabrina, dkk., 2024). Kesadaran bahwa pekerjaan adalah ibadah memaksa pemimpin untuk selalu mengedepankan kualitas dan efisiensi, serta menerapkan sistem pengawasan (*Muhasabah*) yang ketat untuk menjamin Amanah ditunaikan dengan sempurna (Zaim, dkk., 2024).

Khilafah sebagai Solusi Krisis Integritas Kontemporer

Di tengah krisis kepemimpinan global yang ditandai oleh kurangnya integritas dan fokus berlebihan pada keuntungan materi, kerangka Khilafah menawarkan solusi holistik. Khilafah

menyediakan Model Kepemimpinan Holistik yang mengintegrasikan Spiritual, Etika, dan Strategi. Model ini menjamin bahwa tujuan organisasi tidak hanya mencapai efisiensi (*profit*), tetapi juga Masalahah (kesejahteraan) dan Barakah (nilai spiritual). Dengan mengikatkan kepemimpinan pada Amanah dan Keadilan yang berbasis wahyu, Khilafah memberikan fondasi etis yang kuat, relevan, dan berkelanjutan untuk organisasi di era modern.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa konsep Khilafah harus dipahami sebagai landasan etis universal yang melahirkan prinsip-prinsip operasional bagi kepemimpinan (*Imamah*) dan manajemen (*Tanzhim*) organisasi, bukan sekadar bentuk negara. Inti dari Khilafah adalah mandat spiritual yang mewajibkan pemimpin mengemban Amanah dan menegakkan Keadilan (*Al-Adl*) (QS. Al-Baqarah, 2:30; QS. An-Nisa, 4:58). Prinsip-prinsip ini terbukti sangat relevan dengan teori kontemporer: Amanah dan Keadilan mencerminkan model Servant Leadership (Atanaya, dkk., 2025), sementara Musyawarah (*Syura*) sejalan dengan Participative Decision-Making (Zaim, dkk., 2024). Secara manajerial, fungsi Pengorganisasian (*Tanzhim*) adalah perwujudan Keadilan Prosedural, menuntut pembagian kerja berbasis kompetensi (Sholikah & Sunarto, 2025), dan prinsip Ihsan mendorong Total Quality Management (TQM) (Sabrina, dkk., 2024). Dengan mengaktualisasikan nilai-nilai Khilafah ini, organisasi memperoleh Model Kepemimpinan Holistik yang fokus pada Masalahah (kesejahteraan umum) dan memiliki integritas moral yang kuat, menjadikannya kerangka kerja yang efektif dan etis untuk mengatasi tantangan di era modern.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang mendalam ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan artikel ilmiah berjudul "Khilafah: Konsep Kekhalifahan Sebagai Landasan Kepemimpinan Dan Manajemen" ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya turut disampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan motivasi, terutama kepada para guru, dosen, dan peneliti yang karya-karyanya telah menjadi sumber inspirasi utama dalam membangun kerangka filosofis Khilafah dari perspektif etika dan manajemen. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam mengaktualisasikan nilai-nilai kepemimpinan dan manajemen Islam yang berlandaskan Amanah dan Keadilan di tengah tantangan kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A., Afiyah, Z., Ningsih, S., Pranata, A., & Jannah, R. T. (2022). Kepemimpinan dalam Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Atanaya, D. S., Abrar, M., & Kuswadi, A. (2025). Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam: Suatu studi literatur. *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, dan Pemerintahan*, 2(3).
- Fauzan, & Ridho. (2024). Konsep khilafah dalam filsafat politik Islam. *Jurnal Edu Society*, 1.
- Jurnal Dinamika Sosial dan Sains. (2025). Studi Islam: Konsep dasar dan implementasi dalam kehidupan modern. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*, 2(2).
- Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Khidayat Muslim. (2024). Kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4).
- Lusitania, N. (2023). Pengorganisasian dalam pendidikan perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 7.
- Nahwan, D., Munir, S., & Riyanto, S. (2024). Pengembangan model kepemimpinan Islam dalam meningkatkan kinerja organisasi. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 2(2).
- Pandikar. (2024). *Kepemimpinan dalam manajemen Islam*. ResearchGate.
- Riset Anak Bangsa. (2025). Konsep kepemimpinan dalam perspektif siyasah: Urgensi, ketaatan dan kriteria pemimpin. *Jurnal Hukum dan Siyasah*, 2(1).
- Rusydi, M., & Jailani, M. S. (2023). Kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di era digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 15–30.
- Sabrina, M., dkk. (2024). Analisis strategi manajemen pendidikan islam dalam menghadapi era society 5.0. *Jurnal Didaktika*.
- Sholikah, N. F., & Sunarto. (2025). Teori manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2.
- Syarhani. (2022). Manajemen pendidikan Islam, konsep, fungsi dan prinsip. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(6).
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & dkk. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: An empirical analysis. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 10(2).

