

WOMEN'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEACHER LOYALTY AT SMAN 4 SIJUNJUNG

Yesita Rosa Niza¹, Jamilus²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman, Sumatera Barat, Indonesia
Email: yesitaniza66@gmail.com

Article History

Received: 23-04-2026

Revision: 08-05-2026

Accepted: 12-05-2026

Published: 15-05-2026

Abstract. The main issue addressed in this study is the limited involvement of teachers in decision-making and the low level of appreciation, which impacts organisational loyalty. This study aims to analyse the influence of female transformational leadership on teacher loyalty at SMAN 4 Sijunjung. A qualitative method with a case study design was employed. Data were obtained through in-depth interviews, observation, and document analysis, and were subsequently analysed through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that female transformational leadership is implemented through moral exemplarity, participatory communication, and Islamic values such as amanah, musyawarah, and rahmah. These practices build trust and strengthen teachers' emotional loyalty to the organisation. These findings confirm that a humanistic-religious leadership approach contributes to strengthening the school's organisational culture. This study is limited to a single location with a limited number of informants and therefore cannot yet be widely generalised. Further research is recommended to involve more schools and employ a mixed-methods approach to obtain a more comprehensive picture.

Keywords: Transformational Leadership, Female Leaders, Teacher Loyalty, Islamic Values

Abstrak. Masalah utama penelitian ini adalah masih terbatasnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta rendahnya apresiasi yang berdampak pada loyalitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional perempuan terhadap loyalitas guru di SMAN 4 Sijunjung. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional perempuan diimplementasikan melalui keteladanan moral, komunikasi partisipatif, serta nilai-nilai Islam seperti amanah, musyawarah, dan rahmah. Praktik tersebut membangun kepercayaan dan memperkuat loyalitas emosional guru terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan yang humanis-religius berkontribusi pada penguatan budaya organisasi sekolah. Penelitian ini terbatas pada satu lokasi dengan jumlah informan yang terbatas sehingga belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak sekolah dan pendekatan campuran untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pemimpin Perempuan, Loyalitas Guru, Nilai Islam

How to Cite: Niza, Y. R & Jamilus. (2026). Women's Transformational Leadership and Teacher Loyalty at SMAN 4 Sijunjung. *PEDAGOGIC: Indonesian Journal of Science Education and Technology*, 6 (3), 308-316. <http://doi.org/10.54373/ijset.v6i3.5464>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu model kepemimpinan paling efektif dalam organisasi pendidikan karena mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut melalui empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks sekolah, pendekatan ini tidak hanya menekankan aspek struktural organisasi, tetapi juga hubungan emosional dan perhatian individual yang berperan dalam membangun loyalitas guru. Guru sebagai agen perubahan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis agar dapat menunjukkan komitmen profesional secara optimal.

Penelitian ini berfokus pada SMAN 4 Sijunjung yang berada dalam konteks sosiokultural Minangkabau dengan prinsip Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah. Dalam konteks ini, kepala sekolah perempuan mengintegrasikan nilai Islam seperti amanah, musyawarah, dan rahmah dalam praktik kepemimpinannya. Integrasi nilai tersebut memperkuat kepercayaan guru yang menjadi fondasi utama loyalitas organisasi. Dengan jumlah 20 guru yang relatif kecil, pola interaksi antara pemimpin dan guru berlangsung intensif sehingga praktik kepemimpinan dapat diamati secara lebih mendalam.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan. Perbandingan dengan periode sebelumnya menunjukkan adanya pergeseran dari gaya yang cenderung longgar dalam kedisiplinan menuju gaya yang lebih tegas namun tetap komunikatif dan partisipatif. Kondisi ini berdampak pada peningkatan disiplin kerja sekaligus penguatan rasa hormat guru terhadap pemimpin. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas guru tidak hanya dibangun melalui kedekatan personal, tetapi juga melalui keteladanan, konsistensi nilai, dan kejelasan arah kepemimpinan.

Fenomena di SMAN 4 Sijunjung juga menunjukkan keterkaitan dengan konsep kepemimpinan transformasional dalam perspektif pendidikan nasional, khususnya filosofi Guru Penggerak yang berakar pada pemikiran Ki Hajar Dewantara. Prinsip Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madya Mangun Karsa, dan Tut Wuri Handayani tercermin dalam praktik kepemimpinan yang kolaboratif dan reflektif. Salah satu responden menyatakan: *“Ibu Mona sangat tegas dalam memimpin. Beliau juga sangat cerdas, memiliki kemampuan public speaking yang bagus, sehingga setiap informasi disampaikan dengan cara yang mudah dipahami. Meskipun tegas, beliau tidak otoriter karena selalu mau mendengarkan pendapat bawahannya.”*

Ketegasan yang dipadukan dengan komunikasi efektif dan kecerdasan akademik (latar belakang S2 Matematika) menciptakan rasa hormat dari guru. Meskipun sempat muncul resistensi kecil akibat peningkatan kedisiplinan, hal tersebut dalam kerangka intellectual stimulation (Bass & Riggio, 2006) dipahami sebagai upaya meningkatkan standar profesional guru. Dengan demikian, loyalitas yang terbentuk tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga emosional dan berbasis kepercayaan terhadap arah kepemimpinan.

Secara keseluruhan, fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional perempuan di SMAN 4 Sijunjung merupakan kombinasi antara kompetensi akademik, ketegasan manajerial, dan nilai-nilai humanis-religius. Namun, mekanisme spesifik yang menjelaskan bagaimana dimensi kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap loyalitas guru masih perlu dianalisis lebih mendalam melalui penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mendeskripsikan secara mendalam mengenai fenomena kepemimpinan transformasional perempuan dalam membangun loyalitas guru. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama untuk menggali data yang bersifat kualitatif dan tidak dapat diukur dengan angka secara kaku. Pendekatan studi kasus digunakan untuk memberikan gambaran mendetail mengenai dinamika kepemimpinan di SMAN 4 Sijunjung. Dalam penelitian kualitatif, peneliti hadir sebagai instrumen kunci (*key instrument*). Peneliti terlibat langsung dalam proses pengumpulan data melalui interaksi dengan informan guna mendapatkan data yang autentik dan mendalam mengenai pola kepemimpinan dan respon emosional para guru di lokasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 4 Sijunjung. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) mengingat adanya fenomena unik transisi kepemimpinan dari gaya yang cenderung permisif menuju gaya transformasional yang disiplin di bawah kepemimpinan seorang perempuan muda. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2026. Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori:

- **Data Primer:** Diperoleh langsung melalui wawancara mendalam dengan Informan Kunci (*Key Informant*), yaitu Kepala SMAN 4 Sijunjung (MA.), serta informan pendukung yakni para guru (minimal 3-5 orang yang mewakili guru senior dan junior).
- **Data Sekunder:** Diperoleh melalui dokumen pendukung seperti profil sekolah, data kehadiran guru, catatan prestasi sekolah, serta literatur terkait.

Untuk mendapatkan data yang valid, peneliti menggunakan teknik (1) Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*): Dilakukan dengan tanya jawab terbuka untuk menggali persepsi guru mengenai kepemimpinan dan loyalitas mereka, (2) Observasi: Mengamati secara langsung perilaku kepemimpinan dalam keseharian di sekolah dan interaksi antar guru, dan (3) Studi Dokumentasi: Mengumpulkan data tertulis yang relevan dengan kebijakan sekolah dan rekaman jejak digital kinerja sekolah. Data dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana (2014) melalui tiga alur yaitu reduksi data, penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik Triangulasi Sumber, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah dengan data yang diperoleh dari guru-guru, serta mengeceknya dengan dokumen resmi sekolah. Selain triangulasi sumber, peneliti juga melakukan triangulasi teknik, yaitu memverifikasi data hasil wawancara dengan hasil observasi perilaku di lapangan serta pengecekan dokumen pendukung

HASIL DAN DISKUSI

Kepemimpinan Transformasional

Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Di SMAN 4 Sijunjung, pengaruh ideal tampak dari keteladanan kepala sekolah perempuan yang menunjukkan integritas, kedisiplinan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Sikap tersebut membuat guru menaruh kepercayaan dan rasa hormat, sehingga nilai profesionalisme lebih mudah diinternalisasi dalam budaya kerja sekolah. Keteladanan ini berfungsi sebagai dasar pembentukan perilaku kerja yang lebih tertib dan bertanggung jawab di kalangan guru.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Motivasi inspirasional terlihat melalui kemampuan kepala sekolah dalam mengomunikasikan visi sekolah secara jelas dan persuasif. Gaya komunikasi yang baik, termasuk kemampuan public speaking, membantu guru memahami arah dan tujuan sekolah dengan lebih mudah. Kondisi ini menciptakan dorongan psikologis bagi 20 guru untuk tetap berkomitmen dan optimis dalam menghadapi dinamika pembelajaran dan perubahan kurikulum.

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Stimulasi intelektual diwujudkan melalui dorongan untuk inovasi pembelajaran dan keterbukaan terhadap ide baru. Kepala sekolah mendorong guru untuk merefleksikan praktik mengajar dan mencoba pendekatan pedagogi yang lebih berpusat pada siswa. Peran sebagai Guru Penggerak memperkuat budaya reflektif ini, sehingga guru tidak hanya menjalankan rutinitas, tetapi juga mengembangkan praktik pembelajaran yang lebih kreatif.

Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Pendekatan individual terlihat dari perhatian kepala sekolah terhadap perbedaan karakteristik guru, baik senior maupun junior. Kepala sekolah berperan sebagai pendamping dan mentor yang mendengarkan kebutuhan guru secara langsung serta memberikan dukungan sesuai kondisi masing-masing. Hal ini memperkuat keterikatan emosional dan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah. Northouse (2018) menegaskan bahwa pendekatan personal seperti ini membedakan pemimpin transformasional dari manajer biasa, karena pemimpin melihat individu sebagai subjek pengembangan, bukan sekadar pelaksana tugas.

Karakteristik Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan

Kepemimpinan perempuan dalam konteks SMAN 4 Sijunjung terlihat melalui pendekatan yang lebih humanis, komunikatif, dan berbasis relasi. Hal ini tercermin dari pola interaksi kepala sekolah dengan 20 guru yang berlangsung intensif, terbuka, dan tidak berjarak. Dalam praktiknya, guru tidak hanya menerima instruksi, tetapi juga dilibatkan dalam proses musyawarah sebelum keputusan diambil, sehingga tercipta rasa dihargai dalam pengambilan kebijakan sekolah.

Karakteristik kepemimpinan berbasis relasi tampak dari upaya kepala sekolah membangun suasana kerja yang kekeluargaan namun tetap disiplin. Pendekatan ini sesuai dengan temuan Blackmore (1999) tentang *ethics of care*, yang dalam konteks sekolah ini terlihat pada perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan guru secara individual, termasuk dalam pembagian tugas dan penyelesaian permasalahan kerja. Kondisi ini membuat guru merasa lebih nyaman dan memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah. Dari aspek empati dan *individualized consideration*, kepala sekolah menunjukkan peran sebagai pendamping yang aktif mendengarkan aspirasi guru, baik senior maupun junior. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap sekolah, yang sebelumnya cenderung lemah pada periode kepemimpinan yang lebih longgar dalam kedisiplinan. Perubahan ini menunjukkan bahwa pendekatan empatik tidak mengurangi ketegasan, tetapi justru memperkuat penerimaan

terhadap aturan baru. Selain itu, kemampuan komunikasi persuasif kepala sekolah terlihat dari penyampaian kebijakan yang jelas dan mudah dipahami, termasuk melalui public speaking yang efektif dalam forum resmi sekolah. Dalam konteks SMAN 4 Sijunjung, pendekatan ini membantu meminimalisir resistensi, khususnya dari guru senior, karena setiap perubahan diawali dengan dialog dan penjelasan yang rasional.

Secara keseluruhan, kepemimpinan perempuan di SMAN 4 Sijunjung memperlihatkan integrasi antara ketegasan profesional sebagai Guru Penggerak dan pendekatan relasional yang empatik. Kombinasi ini menghasilkan model kepemimpinan yang seimbang, di mana disiplin dapat ditegakkan tanpa menghilangkan rasa nyaman dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

Konsep Loyalitas Guru

Loyalitas merupakan salah satu faktor kunci dalam keberlanjutan dan efektivitas institusi pendidikan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, loyalitas guru dapat dipahami sebagai bentuk kesetiaan, dedikasi, dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tercermin melalui komitmen untuk tetap berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan sekolah dalam jangka panjang. Konsep paling banyak digunakan untuk menjelaskan loyalitas adalah Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1991), yang mencakup tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif. Selain itu, Hasibuan (2016) menegaskan bahwa loyalitas tercermin melalui ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta kemampuan menjaga hubungan kerja yang harmonis. Sejalan dengan itu, Steers & Porter (1991) dalam Mowday (1998) menekankan bahwa loyalitas juga berkaitan dengan penerimaan tujuan organisasi serta kesediaan untuk bekerja secara maksimal demi kepentingan institusi.

Dalam konteks pendidikan, loyalitas guru tidak hanya diukur dari lama masa kerja, tetapi juga dari konsistensi dalam menjalankan tugas secara profesional meskipun tanpa pengawasan langsung. Loyalitas ini bersifat dinamis dan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, terutama gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dalam kerangka penelitian ini, kepemimpinan transformasional perempuan yang menekankan *individualized consideration* dan stimulasi intelektual berperan penting dalam memperkuat komitmen afektif guru. Ketika guru merasa dihargai secara personal dan diberi ruang untuk berkembang, keterikatan emosional terhadap sekolah meningkat, yang pada akhirnya memunculkan loyalitas yang lebih tulus dan berkelanjutan.

Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan di SMAN 4 Sijunjung memperlihatkan integrasi antara kepemimpinan transformasional dengan nilai-nilai Islam yang hidup dalam konteks sosiokultural Minangkabau. Rivai & Arifin (2009) menegaskan bahwa kepemimpinan Islam merupakan proses memengaruhi orang lain dengan tetap berlandaskan prinsip syariah untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Dalam praktiknya, integrasi ini tidak hanya bersifat konseptual, tetapi tampak dalam pola interaksi dan pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap loyalitas guru.

Nilai amanah dalam praktik kepemimpinan di sekolah ini tidak hanya dimaknai sebagai tanggung jawab formal, tetapi juga sebagai konsistensi antara ucapan dan tindakan pemimpin. Beekun & Badawi (1999) menekankan bahwa amanah menjadi dasar utama terbentuknya trust dalam organisasi. Di SMAN 4 Sijunjung, konsistensi ini tercermin dari kedisiplinan kepala sekolah yang dijadikan standar perilaku kolektif, sehingga kepatuhan guru lebih bersifat sukarela karena didasarkan pada kepercayaan, bukan tekanan struktural. Nilai musyawarah berfungsi sebagai ruang artikulasi ide yang memperkuat partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan Surah Asy-Syura ayat 38 yang menekankan prinsip diskusi kolektif dalam menyelesaikan urusan. Dalam konteks temuan, musyawarah tidak hanya bersifat prosedural, tetapi menjadi mekanisme penguatan intellectual stimulation, karena guru diberi ruang untuk mengembangkan inovasi pembelajaran. Kondisi ini memperkuat keterlibatan kognitif guru yang berdampak pada meningkatnya komitmen terhadap visi sekolah.

Nilai rahmah tampak dominan dalam relasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru. Pendekatan yang empatik ini memperkuat dimensi individualized consideration dalam teori transformasional. Karakter nurturing pada kepemimpinan perempuan beririsan dengan nilai rahmah, sehingga hubungan kerja tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga emosional. Situasi ini berkontribusi pada berkurangnya resistensi dan meningkatnya rasa memiliki terhadap institusi. Nilai uswah hasanah menjadi penguat utama dalam dimensi idealized influence. Nasikhah et al. (2022) menyatakan bahwa keteladanan religius cenderung menghasilkan loyalitas yang lebih stabil karena berbasis pada kesadaran moral, bukan paksaan. Dalam konteks SMAN 4 Sijunjung, keteladanan kepala sekolah dalam disiplin, komunikasi, dan profesionalisme menciptakan legitimasi moral yang memperkuat kepercayaan guru terhadap kepemimpinan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa nilai amanah, musyawarah, rahmah, dan uswah hasanah tidak sekadar menjadi rujukan normatif, tetapi berfungsi sebagai mekanisme operasional yang menginternalisasi prinsip kepemimpinan transformasional dalam praktik sehari-hari. Integrasi nilai tersebut memperkuat keterhubungan antara pemimpin dan guru melalui tiga jalur utama, yaitu kepercayaan, partisipasi, dan keteladanan yang konsisten. Kondisi ini menghasilkan loyalitas guru yang tidak hanya berbasis kepatuhan struktural, tetapi juga terbentuk secara emosional dan moral, sehingga lebih stabil dan berkelanjutan dalam mendukung efektivitas organisasi sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional perempuan di SMAN 4 Sijunjung berhasil mengubah budaya organisasi dari yang sebelumnya cenderung permisif menjadi lebih disiplin melalui kombinasi keteladanan (*idealized influence*) dan komunikasi yang inspiratif. Integrasi nilai-nilai Islam (*Amanah, Musyawarah, dan Rahmah*) terbukti menjadi fondasi etis yang memperkuat kepercayaan guru terhadap pemimpin. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Ibu MA (sebagai Guru Penggerak) secara signifikan mampu memulihkan dan meningkatkan loyalitas afektif guru, di mana guru merasa dihargai secara personal dan didorong untuk terus berinovasi

REKOMENDASI

- Bagi Kepala Sekolah: Diharapkan dapat mempertahankan pendekatan *individualized consideration* yang menjadi kunci utama loyalitas emosional guru.
- Bagi Guru: Hendaknya terus menyambut stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin sebagai peluang pengembangan profesionalisme.
- Bagi Institusi: Model kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam ini dapat dijadikan rujukan bagi sekolah lain dalam melakukan transformasi budaya organisasi di era Merdeka Belajar.

REFERENSI

- Aisah. (2024). Women's Transformational Leadership and Teacher Loyalty at SDIT Cita Mulia Ajibarang. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan (JMSP)*.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: An Islamic Perspective*. Amana Publications.
- Blackmore, J. (1999). *Troubling Women: Feminism, Leadership and Educational Change*. Open University Press.
- Bush, T. (2011). *Theories of Educational Leadership and Management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Damianus, et al. (2025). Kepemimpinan Transformasional Melalui Spiritual Kesederhanaan dan Kepercayaan Dapat Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hartinah, S., et al. (2025). Women's Transformational Leadership in Educational Institutions from A Gender Perspective. *International Journal of Educational Management*.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mowday, R. T. (1998). Strategies for Adapting to the Changing Nature of Organizations. *Reviews of Management*.
- Nasikhah, et al. (2022). Keteladanan Moral dan Kepemimpinan Religius dalam Menciptakan Stabilitas Loyalitas Staf. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2009). *Islamic Leadership: Membangun Organisasi Berlandaskan Syariah*. Bumi Aksara