



FORUM DOKTOR /
Forum Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
(FP. IPTEK)
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Sekretariat: Gedung Perpustakaan Lt. III UNISSULA
Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Telp. (024) 6583584 psw. 572 Semarang

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

“Bismillah membangun generasi khaira ummah”

Surat Keterangan

Nomor : 082/FP.IPTEK/IX/2010

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Forum Doktor / Forum Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
(FP. IPTEK) UNISSULA menyelenggarakan kegiatan Diskusi Bulanan
pada :

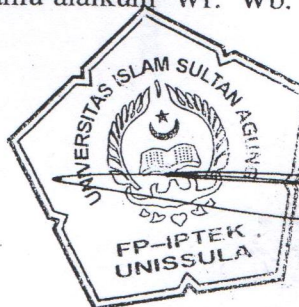
Hari dan Tanggal : Jum'at, 3 Maret 2010
Pukul : 08.30 s/d 11.30 wib,
Tempat : Gedung Fakultas Hukum Lantai II
ruang Rapat Magister Hukum Unissula

Kemudian kami menunjuk Saudara :

Nama : **Dr. H. Abdul Hakim, MSi.**
Dosen : Fakultas Ekonomi Unissula
Sebagai : **Pembicara Diskusi Bulanan**
Dengan Judul Makalah : “ **Dinamia Manajerial Organisasi** “

Demikian Surat keterangan ini, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Semarang, 4 Oktober 2010
Ketua

Prof. Dr. H.M. Ali Mansyur, SH, CN, MHum.



(FP. IPTEK)/ FORUM DOKTOR
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km 4 Semarang 50112 Po. Box 1054/ SM Telp. 024-6583584

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada:

Dr. H. Abdul Hakim, MSi

Sebagai:

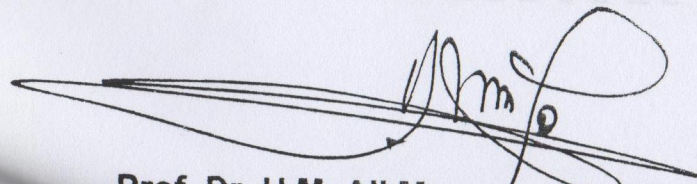
Pembicara

Yang telah berpartisipasi dalam acara diskusi bulanan dengan tema :

" Dinamika Manajerial Organisasi "

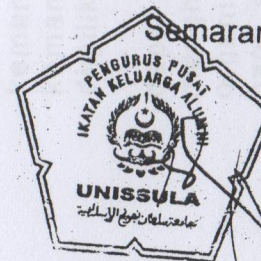
Semarang, 3 Maret 2010

Ketua



Prof. Dr. H.M. Ali Mansyur, SH, CN, MHum

Semarang, 2 Maret 2010
Sekretaris



Dr. Ir. S. Imam Wahyudi, DEA

DINAMIKA MANAJERIAL ORGANISASI

**Disampaikan pada Diskusi Forum Doktor
di Unissula pada Rabu 3 Maret 2010**

Oleh : DR. H. Abdul Hakim, SE, M.Si

DINAMIKA MANAJERIAL ORGANISASI

Disampaikan pada Diskusi Forum Doktor di Unissula pada Rabu 3 Maret 2010

Oleh : Abdul Hakim

Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi selama ini telah melahirkan perubahan disegala bidang. Lingkungan organisasi setiap saat berubah pula, sehingga organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan melakukan adaptasi agar selalu dapat berlangsung hidup (*survive*). *Ulrich* (1998) menyatakan bahwa kunci sukses menghadapi sebuah perubahan ada pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan inisiator dan agen perubahan terus-menerus, pembentukan proses, serta budaya dan secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi

Problematika krusial yang dihadapi oleh organisasi adalah pengelolaan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya berkembangnya organisasi yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Dari sisi lain tentunya agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal memerlukan pendidikan dan ketrampilan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan kerja yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Khususnya mengenai kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualitasnya maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan yang perlu dikemukakan adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan sesuai dengan harapan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu tuntutan utama bagi organisasi agar kelangsungan hidup dan operasionalnya dapat terjamin. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat *esensial*, karena melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor individual seperti; kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan faktor organisasional seperti; gaji, keamanan pekerjaan pengawasan, pujian, penghargaan. Motivasi kerja secara individual akan memunculkan sikap kerja yang berbeda-beda. Motivasi kerja yang didasari dengan nilai-nilai spiritual (Islam) akan menumbuhkan sikap kerja yang baik dan produktif, akibatnya akan mampu meningkatkan produktifitas. Menurut Anshari (1993 :23) seseorang yang memiliki motivasi kerja dengan didasari dengan nilai-nilai Islami yang kuat mempunyai

harapan yang besar untuk sukses, dan juga mempunyai sikap yang positif terhadap tujuan yang akan dicapai serta tidak banyak memikirkan kegagalan.

Manusia diturunkan kebumi sebagai hamba Allah (*abdullah*) dan sekaligus sebagai pemimpin / pengelola (*khalifatullah*) di muka bumi ini baik untuk dirinya sendiri, keluarga, masyarakat ataupun bangsa. Dengan nilai-nilai norma agama Islam yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah (hadits), manusia sebagai makhluk yang sempurna dengan bekal akal dan pikiran yang diberikan oleh Allah, diperintahkan untuk menjadi insan yang berakhlak mulia dan bertaqwa, tidak berbuat kerusakan di bumi, mau beramal dan beribadah karena Allah semata. Manusia jenis inilah yang akan memperoleh keberuntungan baik di dunia maupun di akhirat kelak dikemudian hari, sebab sebaik-baik manusia disisi Allah SWT adalah manusia yang dapat memberikan manfaat bagi sesamanya " *Khoirun naas anfauhum linnaas*" (Al-Hadits Imam Bukhari). Sedangkan yang membedakan tinggi rendahnya derajat manusia bukan dilihat dari kedudukan, pangkat atau martabat serta harta kekayaan yang dimiliki, melainkan dilihat dari kadar tipisnya iman dan taqwa manusia yang bersangkutan serta amal ibadah yang dikerjakan baik terhadap sesama manusia maupun makhluk lain dan juga terhadap Allah SWT sebagai sang khaliq yang menciptakannya.

Dalam kerangka usaha untuk menuju arah pencapaian tujuan tersebut, maka sangat diperlukan kepemimpinan ilahiyah yang diwujudkan Rosulullah SAW dan orang-orang beriman itu secara pasti merupakan golongan pemenang yakni menerima akibat baik dari amalan kebaikan yang dikerjakannya. Kepemimpinan seperti itulah yang akan mendapat pertolongan Allah SWT sebagai yang maha kuasa dan maha perkasa. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT seperti tertera dalam Al-Qur'an S. 22 (Al-Hajj : 38) yang berbunyi :

﴿ إِنَّا لِلَّهِ يُدْفِعُ عَنِ الَّذِينَ ءَامَنُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ خَوَّانٍ كَفُورٍ ﴾

"*Sesungguhnya Allah membela orang-orang yang Telah beriman. Sesungguhnya Allah tidak menyukai tiap-tiap orang yang berkhianat lagi mengingkari nikmat*".

Sejalan dengan ihal tersebut Allah SWT melanjutkan pula firman-Nya dalam Al-Qur'an S. 22 (Al-Hajj : 40) yang berbunyi :

﴿ وَلَيَنْصُرَنَّ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَقَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴾

"*Dan sesungguhnya Allah pasti menolong orang yang menolong (agama)-Nya. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kuat lagi Maha Perkasa*".

Persoalan kepemimpinan ini Allah SWT menegaskan dalam Al-Qur'an S. 4 (Ali Imron :103 dan 104) yang berbunyi :

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا^ج وَأذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا^ك كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾ وَلَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

103. "Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk".

104. "Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung".

Dalam ayat tersebut yang dimaksud dengan tali Allah disini adalah Islam, untuk itu kita wajib mengatur diri dalam mengisi hidup dan kehidupan ini dengan memegang nilai-nilai ajaran Islam, artinya bahwa mulai mengatur diri pribadi, keluarga, masyarakat dan lain sebagainya dengan berpegang pada nilai-nilai ajaran Islam, sebab ini merupakan perintah Allah, sesuai dengan Al-Qur'an S. 6 (Al-An'am : 153) yang berbunyi :

وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ^ط وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَنْ سَبِيلِهِ^ح ذَٰلِكُمْ وَصْنُكُمْ بِهِ^ه لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٠٥﴾

"Dan bahwa (yang kami perintahkan ini) adalah jalanKu yang lurus, Maka ikutilah Dia, dan janganlah kamu mengikuti jalan-jalan (yang lain), Karena jalan-jalan itu mencerai beraikan kamu dari jalannya. yang demikian itu diperintahkan Allah agar kamu bertakwa".

Selanjutnya dalam kita berpegang pada nilai-nilai ajaran Islam harus dilakukan secara berjamaah, bukan sendiri-sendiri agar kita berislam ini mendapatkan Islam yang benar, maka dilakukan secara berjama'ah. Sedangkan mengenai perintah Allah supaya kita jangan bercerai berai, Imam Ibnu Katsir menafsirkan dalam mengamalkan

nilai-nilai Islam secara berjama'ah harus ada pimpinan dan tidak boleh diamankan sendiri-sendiri.

Pada ayat lainnya Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an S. 4 (An-Nisaa' : 59) yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

"Hai orang-orang beriman taatlah kamu kepada Allah SWT dan Rosul-Nya Muhamad SAW serta Ulil Amri"

Dalam ayat ini yang dimaksud dengan orang-orang beriman diperintahkan agar taat pada tiga hal tersebut, artinya taat kepada Allah SWT dan Rosul-Nya tidak akan sempurna bila tidak dipimpin oleh seorang Ulil-Amri. Pada masa Rosulullah SAW masih hidup, beliau sebagai Ulil-Amri. Namun sepeninggal beliau para sahabat yang menggantikannya. Adapun yang dimaksud ulil amri disini adalah kekuasaan (*authority*) untuk melaksanakan hukum-hukum Islam dalam berbagai aspek kehidupan (Tasmara, 1995 : 56), oleh karenanya dalam melaksanakan harus berpegang teguh pada Al-Qur'an dan As-Sunnah secara bersama atau dengan kata lain bahwa dalam mentaati ajaran-ajaran Allah SWT dan Rosul-Nya harus dibawah kepemimpinan orang yang mampu melaksanakan hukum-hukum Islam. Apabila dalam mengatur kehidupan tersebut tidak menggunakan hukum-hukum Allah SWT tetapi justru menggunakan yang lain maka pasti akan rusak, hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat 5 Al-Ma'idah : 44, 45 dan 47 yang berbunyi :

وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ ﴿٤٤﴾ وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٤٥﴾

وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٤٧﴾

"Barangsiapa yang tidak memutuskan menurut apa yang diturunkan Allah, Maka mereka itu adalah orang-orang yang kafir".

"Barangsiapa tidak memutuskan perkara menurut apa yang diturunkan Allah, Maka mereka itu adalah orang-orang yang zalim.

"Barangsiapa tidak memutuskan perkara menurut apa yang diturunkan Allah, Maka mereka itu adalah orang-orang yang fasik".

Ayat ini menjelaskan bahwa orang yang tidak memutuskan perkara menurut hukum Allah, ada tiga macam: a. Karena benci dan ingkarnya kepada hukum Allah, orang yang semacam Ini *kafir* surat Al

Maa-idah (5 : 44). b. Karena menurut hawa nafsu dan merugikan orang lain dinamakan *zalim* (surat Al Maa-idah ayat 45). c. Karena *fasik* sebagaimana ditunjuk oleh ayat 47 surat ini (Shihab, 2004 : 110)

Kepemimpinan telah berkembang saat ini dalam memperbaiki krisis kepemimpinan akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical malaise* dan *ethical crisis* (Tobroni, 2005:7). Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan terdahulu telah banyak dilakukan, namun demikian belum banyak yang memiliki kedalaman spiritualitas. Pada dasarnya perilaku manusia dalam perspektif *spiritual quotient* merupakan tarik menarik energi positif dan energi negatif. Energi positif berupa dorongan spiritual dan nilai-nilai etis religius (*tauhid*), sedangkan energi negatif berupa nilai-nilai material (*tahghut*). Energi negatif dalam perspektif individu akan melahirkan perilaku kerja yang tidak efektif dan tidak mampu mendayagunakan kompetensi yang dimiliki. Manusia pada dasarnya terdiri dari unsur material dan spiritual. Dimensi spiritual mendorong manusia untuk memahami dan menginternalisasi sifat-sifat-Nya, menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dengan tujuan memperoleh ridlo-Nya. Percy (2003:77) mengemukakan model kepemimpinan spritual sebagai solusi krisis kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan spiritual membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (*keilahian*) dan memimpin dengan hati berdasarkan etika religius yang secara ontologis bersumber dari Allah melalui ayat-ayat-Nya, secara epistemologi digali oleh manusia beriman dan secara aksiologis sejalan dengan ide moral (Islam) atau *makarim al-shari'a*.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Kepemimpinan diperlukan untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku anggota organisasi menuju pencapaian kinerja yang lebih baik. Survei yang dilakukan Universitas Michigan tentang karakteristik perilaku pemimpin yang dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja, menemukan dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan dan berorientasi pada produksi. Kesimpulan hasil studi peneliti Michigan menunjukkan bahwa pemimpin yang perilakunya berorientasi pada karyawan lebih disukai dibanding pemimpin yang berorientasi pada produksi. Konsekuensinya, kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan akan mampu menciptakan produktivitas yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Model Fiedler (Robbins,2001) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang efektif tergantung pada padanan yang tepat antara gaya si pemimpin dan sampai tingkat mana situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin. Beberapa hasil riset menunjukkan bahwa efektifitas kepemimpinan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Riset yang dilakukan Nowack (2004) menyimpulkan bahwa praktek kepemimpinan buruk menyebabkan pegawai cenderung untuk keluar dari organisasi.

Tugas manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah Allah (*khalifatu'llah fil ardh*). Allah menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi. Manusia diberi kepercayaan oleh Allah sebagai pengelola dunia yang dihuninya. Berdasar konsep kekhalifahan, maka manusia dituntut memiliki kemampuan dalam menggali dan mengelola dunia, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Firman Allah dalam Q.S. Al Baqarah (2):30 menegaskan fungsi manusia sebagai khalifah Allah dimuka bumi sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿١٥٦﴾

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: ‘Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.’ mereka berkata: ‘Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?’ Tuhan berfirman: ‘Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.’”

Berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh Sayid Quthb (2001), ayat –ayat tentang peran manusia sebagai wakil Allah di muka bumi mengandung makna bahwa Sang Maha Pencipta memberikan pengendalian bumi dan pelaksanaan kehendak Sang Maha Pencipta di dalam menciptakan dan mengadakan, menguraikan dan menyusun, memutar dan menukar, dan menggali apa yang ada di bumi baik berupa kekuatan, potensi, kandungan maupun bahan – bahan mentahnya. Manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi memiliki tugas menggali potensi kepemimpinannya untuk memberikan pelayanan dan pengabdian yang diniatkan semata – mata karena amanah Allah, yaitu dengan cara memainkan perannya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta (*rahmatan lil alamin*). Rasulullah SAW diutus oleh Allah untuk menyempurnakan akhlak manusia. Mempertegas penciptaan manusia, Rasulullah SAW bersabda,

“Setiap orang adalah pemimpin dan kelak akan dimintakan pertanggung jawabnya berkaitan dengan kepemimpinannya.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Hasil penelitian Percy (2003:226-227) menyimpulkan bahwa para Direktur dan CEO yang efektif, dalam hidup dan kepemimpinannya memiliki spritualitas yang tinggi. Hasil penelitian Hendricks dan Ludeman (2002) menyimpulkan bahwa para direktur dan CEO di Amerika adalah orang-orang suci, mistikus yang sangat etis dalam mengembangkan perusahaannya. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritualitas sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal sebagai pelengkap teori – teori kepemimpinan yang sudah ada.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan itu wajib ada, baik secara syar’i ataupun secara ‘aqli. Adapun secara syar’i misalnya tersirat dari firman Allah tentang doa orang-orang yang selamat *“Dan jadikanlah kami sebagai imam (pemimpin) bagi orang-orang yang bertaqwa”* [QS Al-Furqan : 74]. Demikian pula firman Allah *“Taatlh kalian kepada Allah dan taatlh kalian kepada Rasul dan para ulul amri diantara kalian”* [QS An-Nisaa’ : 59]. Rasulullah saw bersabda dalam sebuah hadits yang sangat terkenal : *“Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya”*. Terdapat pula sebuah hadits yang menyatakan wajibnya menunjuk seorang pemimpin perjalanan diantara tiga orang yang melakukan suatu perjalanan. Adapun secara ‘aqli, suatu tatanan tanpa kepemimpinan pasti akan rusak dan porak poranda.

Kriteria Seorang Pemimpin

Karena seorang pemimpin merupakan khalifah (pengganti) Allah di muka bumi, maka dia harus bisa berfungsi sebagai kepanjangan tangan-Nya. Allah merupakan Rabb semesta alam, yang berarti dzat yang men-tarbiyah seluruh alam. Tarbiyah berarti menumbuhkembangkan menuju kepada kondisi yang lebih baik sekaligus memelihara yang sudah baik. Karena Allah men-tarbiyah seluruh alam, maka seorang pemimpin harus bisa menjadi wasilah bagi tarbiyah Allah tersebut terhadap segenap yang ada di bumi. Jadi, seorang pemimpin harus bisa menjadi *murabbiy* bagi kehidupan di bumi. Karena tarbiyah adalah pemeliharaan dan peningkatan, maka *murabbiy* (yang men-tarbiyah) harus benar-benar memahami hakikat dari segala sesuatu yang menjadi obyek tarbiyah (*mutarabbiy*, yakni alam). Pemahaman terhadap hakikat alam ini tidak lain adalah ilmu dan hikmah yang berasal dari Allah. Pemahaman terhadap hakikat alam sebetulnya merupakan pemahaman (*ma'rifat*) terhadap Allah, karena Allah tidak bisa dipahami melalui dzat-Nya dan hanya bisa dipahami melalui ayat-ayat-Nya. Kesimpulannya, seorang pemimpin haruslah seseorang yang benar-benar mengenal Allah, yang pengenalan itu akan tercapai apabila dia memahami dengan baik ayat-ayat Allah yang terucap (Al-Qur'an) dan ayat-ayat-Nya yang tercipta (alam).

Bekal pemahaman (ilmu dan hikmah) bagi seorang pemimpin merupakan bekal paling esensial yang mesti ada. Bekal ini bersifat *soft*, yang karenanya membutuhkan *hardware* agar bisa berdaya. Ibn Taimiyyah menyebut *hardware* ini sebagai *al-quwwat*, yang bentuknya bisa beragam sesuai dengan kebutuhan. Dari sini bisa disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki dua kriteria: *al-'ilm* dan *al-quwwat*.

Yang dimaksud dengan *al-'ilm* (ilmu) tidaklah hanya terbatas pada *al-tsaqafah* (wawasan). Wawasan hanyalah sarana menuju ilmu. Ilmu pada dasarnya adalah rasa takut kepada Allah. Karena itulah Allah berfirman, "Yang takut kepada Allah diantara para hamba-Nya hanyalah para ulama" (QS. Faathir: 28). Ibnu Mas'ud pun mengatakan, "Bukanlah ilmu itu dengan banyaknya riwayat, akan tetapi ilmu adalah rasa takut kepada Allah". Namun bagaimana rasa takut itu bisa muncul? Tentu saja rasa itu muncul sesudah mengenal-Nya, mengenal keperkasaan-Nya, mengenal kepedihan siksa-Nya. Jadi ilmu itu tidak lain adalah *ma'rifat* kepada Allah. Dengan mengenal Allah, akan muncul integritas pribadi (*al-'adalat wa al-amanat*) pada diri seseorang, yang biasa pula diistilahkan sebagai taqwa. Dari sini, dua kriteria pemimpin diatas bisa pula dibahasakan sebagai *al-'adalat wa al-amanat* (integritas pribadi) dan *al-quwwat*.

Selanjutnya, marilah kita tengok bagaimanakah kriteria para penguasa yang digambarkan oleh Allah dalam Al-Qur'an. Dalam hal ini kita akan mengamati sosok Raja Thalut (QS. Al-Baqarah: 247), Nabi Yusuf (QS. Yusuf: 22), Nabi Dawud dan Sulaiman (Al-Anbiya': 79, QS Al-Naml: 15).

Raja Thalut:

"Sesungguhnya Allah telah memilihnya (Thalut) atas kalian dan telah mengkaruniakan kepadanya **kelebihan ilmu dan fisik (bathat fi al-'ilm wa al-jism)**" (QS. Al-Baqarah: 247).

Nabi Yusuf:

"Dan ketika dia (Yusuf) telah dewasa, Kami memberikan kepadanya **hukm dan 'ilm**" (QS. Yusuf: 22).

Nabi Dawud dan Sulaiman:

“Maka Kami telah memberikan pemahaman tentang hukum (yang lebih tepat) kepada Sulaiman. Dan kepada keduanya (Dawud dan Sulaiman) telah Kami berikan **hukm** dan ‘ilm” (QS. Al-Anbiya’: 79).

“Dan sungguh Kami telah memberikan ‘ilm kepada Dawud dan Sulaiman” (QS. Al-Naml: 15).

Thalut merupakan seorang raja yang shalih. Allah telah memberikan kepadanya kelebihan ilmu dan fisik. Kelebihan ilmu disini merupakan kriteria pertama (*al-‘ilm*), sementara kelebihan fisik merupakan kriteria kedua (*al-quwwat*). *Al-quwwat* disini berwujud kekuatan fisik karena wujud itulah yang paling dibutuhkan saat itu, karena latar yang ada adalah latar perang.

Yusuf, Dawud, dan Sulaiman merupakan para penguasa yang juga nabi. Masing-masing dari mereka telah dianugerahi *hukm* dan ‘ilm. Dari sini kita memahami bahwa bekal mereka ialah kedua hal tersebut. Apakah *hukm* dan ‘ilm itu ?

Hukm berarti jelas dalam melihat yang samar-samar dan bisa melihat segala sesuatu sampai kepada hakikatnya, sehingga bisa memutuskan untuk meletakkan segala sesuatu pada tempatnya (porsinya). Atas dasar ini, secara sederhana *hukm* biasa diartikan sebagai putusan perkara (pengadilan, *al-qadha*). Adanya *hukm* pada diri Dawud, Sulaiman, dan Yusuf merupakan kriteria *al-quwwat*, yang berarti bahwa mereka memiliki kepiawaian dalam memutuskan perkara (perselisihan) secara cemerlang. *Al-quwwat* pada diri mereka berwujud dalam bentuk ini karena pada saat itu aspek inilah yang sangat dibutuhkan.

Disamping *al-hukm* sebagai kriteria kedua (*al-quwwat*), ketiga orang tersebut juga memiliki bekal *al-‘ilm* sebagai kriteria pertama (*al-‘ilm*). Jadi, lengkaplah sudah kriteria kepemimpinan pada diri mereka.

Pada dasarnya, kriteria-kriteria penguasa yang dikemukakan oleh para ulama bermuara pada dua kriteria asasi diatas. Meskipun demikian, sebagian ulama terkadang menambahkan beberapa kriteria (yang sepintas lalu berbeda atau jauh dari dua kriteria asasi diatas), dengan argumentasi mereka masing-masing. Namun, jika kita berusaha memahami hakikat dari kriteria-kriteria tambahan tersebut, niscaya kita dapati bahwa semua itu pun tetap bermuara pada dua kriteria asasi diatas

Kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekumpulan manusia menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mendorong mereka bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Kepemimpinan yang baik menggerakkan manusia ke arah jangka panjang, yang betul-betul merupakan kepentingan mereka yang terbaik. Arah tersebut bisa bersifat umum, seperti penyebaran Islam ke seluruh dunia, atau khusus seperti mengadakan konferensi mengenai isu tertentu. Walau bagaimanapun, cara dan hasilnya haruslah memenuhi kepentingan terbaik orang-orang yang terlibat dalam pengertian jangka panjang yang nyata.

Kepemimpinan adalah suatu peranan dan juga merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan menggunakan pengaruhnya dalam mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Pemimpin yang jujur ialah

seorang yang memimpin dan bukan seorang yang menggunakan kedudukannya untuk memimpin.

Fenomena kepemimpinan dapat dijelaskan melalui konsep-konsep dasar berikut:

1. Kepemimpinan adalah suatu daya yang mengalir dengan cara yang tidak diketahui antara pemimpin dengan pengikutnya, mendorong para pengikut supaya mengerahkan tenaga secara teratur menuju sasaran yang dirumuskan bersama. Bekerja menuju sasaran dan pencapaiannya memberikan kepuasan bagi pemimpin dan pengikutnya.
2. Kepemimpinan juga mewarnai dan diwarnai oleh media, lingkungan, dan iklim di mana dia berfungsi. Kepemimpinan tidak bekerja dalam ruangan yang hampa, tetapi suasana yang diciptakan oleh berbagai unsur.
3. Kepemimpinan senantiasa aktif, bisa saja berubah-ubah derajatnya, intensitasnya dan keluasannya. Bersifat dinamis atau tidak ada.
4. Kepemimpinan bekerja menurut, prinsip, alat dan metode yang pasti dan tetap.

A. kepemimpinan yang efektif

Kepemimpinan yang efektif ialah suatu proses untuk menciptakan wawasan, mengembangkan suatu strategi, membangun kerjasama dan mendorong tindakan. Pemimpin yang efektif menciptakan wawasan untuk masa depan dengan mempertimbangkan kepentingan jangka panjang kelompok yang terlibat. mengembangkan strategi yang rasional untuk menuju ke arah wawasan tersebut. memperoleh dukungan dari pusat kekuasaan yang bekerjasama, persetujuan, kerelaan atau kelompok kerjanya dibutuhkan untuk menghasilkan pergerakan itu. memberi motivasi yang kuat kepada kelompok inti yang tindakannya merupakan penentu untuk melaksanakan strategi.

Suatu kombinasi dari proses biologis, sosial dan psikologi yang kompleks menentukan potensi kepemimpinan seorang individu. Potensi ini harus dibina dengan baik supaya efektif. Bisa saja seseorang memiliki sifat kepemimpinan dan tidak memanfaatkannya. Dalam kehidupan orang-orang yang berbeda, sifat ini mungkin diwujudkan dalam suatu situasi yang bervariasi, dan muncul pada tahap yang berbeda. Pelaksanaan kepemimpinan dipengaruhi oleh lingkungan dan peluang serta keadaan yang terbatas.

B. Pemimpin, Pengawas, dan Pengikut

Pemimpin mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan dengan motivasi dan teladan pribadi. Pengawas memperoleh tingkah laku yang diinginkan dengan menggunakan wewenang resmi mereka yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.

Pemimpin yang baik menyadari bahwa mereka juga harus menjadi pengikut yang baik. Boleh dikatakan, pemimpin juga harus melapor kepada seseorang atau kelompok. Oleh sebab itu mereka juga harus mampu menjadi pengikut yang baik. Pengikut yang baik harus menghindari persaingan

dengan pemimpin, bertindak dengan setia, dan menanggapi ide, nilai dan tingkah laku pemimpin secara konstruktif.

Pengikut atau pemimpin terikat dalam suatu hubungan yang terarah. Pemimpin harus senantiasa memberi perhatian pada kesejahteraan anak buahnya.

C. Ciri-Ciri Pemimpin Islam

Nabi Muhammad saw bersabda bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan kelompok tersebut. Oleh karena itu, pemimpin hendaklah melayani dan menolong orang lain untuk maju. Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:

1. Setia
Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah SWT.
2. Tujuan
Pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. Berpegang pada Syariat dan Akhlak Islam
Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.
4. Pengembalian Amanah
Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.
"Yaitu orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka, niscaya mereka mendirikan shalat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang ma'ruf dan mencegah perbuatan yang mungkar..." (QS.22:41).

D. Prinsip-prinsip Dasar Implementasi Kepemimpinan Islami

Ada tiga prinsip dasar yang mengatur pelaksanaan kepemimpinan Islam: musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir.

1. Musyawarah

Musyawarah adalah prinsip pertama dalam kepemimpinan Islami. Qur'an menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai pengetahuan atau dengan orang yang dapat memberikan pandangan yang baik.

"Dan orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara

mereka; dan mereka menafkahkan sebagian rezeki yang kami berikan kepadanya". (QS. 42 : 38).

Rasulullah saw juga diperintahkan oleh Allah supaya melakukan musyawarah dengan sahabat-sahabat beliau:

"Maka rahmat Allah-lah yang telah menyebabkan kamu berlemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonlah ampunan bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan tersebut. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang yang bertawakal kepadaNya" (QS. 3 : 159).

Pelaksanaan musyawarah memungkinkan anggota organisasi Islam turut serta dalam proses pembuatan keputusan. Pada saat yang sama musyawarah berfungsi sebagai tempat mengawasi tingkah laku pemimpin jika menyimpang dari tujuan umumkelompok.

Tentu saja pemimpin tidak wajib melakukan musyawarah dalam setiap masalah. Masalah rutin hendaknya ditanggulangi secara berbeda dengan masalah yang menyangkut pembuatan kebijaksanaan. Apa yang rutin dan apa yang tidak harus diputuskan dan dirumuskan oleh masing-masing kelompok sesuai dengan ukuran, kebutuhan, sumber daya manusia dan lingkungan yang ada. Pemimpin harus mengikuti dan melaksanakan keputusan yang telah diputuskan dalam musyawarah. Dia harus menghindari dirinya dari memanipulasi bermain kata-kata untuk menonjolkan pendapatnya atau mengguguli keputusan yang dibuat dalam musyawarah.

Secara umum petunjuk berikut dapat membantu untuk menjelaskan lingkup musyawarah:

Pertama : Urusan-urusan administrasi dan eksekutif diserahkan kepada pemimpin.

* Kedua : Persoalan yang membutuhkan keputusan segera harus ditangani pemimpin dan disajikan kepada kelompok untuk ditinjau dalam pertemuan berikutnya atau langsung melalui telepon.

* Ketiga : Anggota kelompok atau wakil mereka harus mampu memeriksa ulang dan menanyakan tindakan pemimpin secara bebas tanpa rasa segan dan malu.

* Keempat : Kebijakan yang harus diambil, sasaran jangka panjang yang direncanakan dan keputusan penting yang harus diambil para wakil terpilih diputuskan dengan cara musyawarah. Masalah ini tidak boleh diputuskan oleh pemimpin seorang diri

2. Adil

Pemimpin seharusnya memperlakukan manusia secara adil dan tidak berat sebelah. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, atau agama. Qur'an memerintahkan agar kaum muslimin berlaku adil bahkan ketika

berurusan dengan para penentang mereka.

“Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum antara manusia supaya kamu berlaku adil...” (QS. 4 : 58).

‘Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum mendorong kamu berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil lebih dekat kepada takwa...’ (QS. 5 :)

“Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah walaupun terhadap dirimu sendiri, ibu-bapak, dan kau kerabatmu. Apakah ia kaya atau miskin, karena Allah akan melindungi...” (QS.4 : 135).

Selain memenuhi prinsip keadilan yang menjadi basis tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga mesti mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau komisi arbitrase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau pengaduan dalam kelompok itu. Anggota-anggota lembaga tersebut harus dipilih dari orang-orang yang berpengalaman, arif, dan bijaksana.

3. Kebebasan Berpikir

Pemimpin Islam hendaklah memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk dapat mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka dapat mengeluarkan pandangan atau keberatan-keberatan mereka dengan bebas, serta mendapat jawaban dari segala persoalan yang mereka ajukan. Al-Khulafa' al-Rasyidin memandang persoalan ini sebagai unsur penting bagi kepemimpinan mereka. ketika seorang wanita tua berdiri untuk mengoreksi Saidina Umar ibn al-Khattab waktu beliau berpidato di sebuah masjid, beliau dengan rela mengakui kesalahannya, dan bersyukur kepada Allah SWT, karena masih ada orang yang mau membetulkan kesalahannya. Pada suatu hari Saidina Umar pernah pula bertanya kepada umat Islam mengenai apa yang dilakukan oleh mereka jika beliau melanggar prinsip-prinsip Islam. Seorang lelaki menyebut bahwa mereka akan meluruskan dengan sebilah pedang, Saidina Umar bersyukur kepada Allah karena masih ada orang di lingkungan umat yang akan mengoreksi kesalahannya.

Pemimpin hendaklah berjuang menciptakan suasana kebebasan berpikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain sedemikian rupa, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.

Seorang muslim diminta memberikan nasihat yang ikhlas apabila diperlukan. Tamim bin Aws meriwayatkan bahwa Rasulullah saw pernah bersabda: “Agama adalah nasihat”, Kami berkata: “Kepada siapa?” Beliau menjawab: “Kepada Allah, Kitab-kitab-Nya, Rasul-Nya, pemimpin umat Islam dan kepada masyarakat kamu” (HR. Muslim).

Secara ringkas kepemimpinan Islam bukanlah kepemimpinan tirani dan tanpa koordinasi. Pemimpin Islam, setelah mendasari dirinya dengan

prinsip-prinsip Islam, bermusyawarah dengan sahabat-sahabat secara obyektif dan dengan penuh rasa hormat, membuat keputusan seadil-adilnya. Dia bertanggungjawab bukan hanya kepada para pengikutnya tetapi juga yang lebih penting adalah kepada Allah SWT. Tipe kepemimpinan participatif seperti ini adalah tipe yang terbaik dalam membantu tumbuhnya persatuan di kalangan anggota dan meningkatkan kualitas penampilan mereka

Pemimpin dalam melaksanakan tugasnya perlu memiliki beberapa sifat diantaranya adalah:

1. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan perusahaannya. Semakin besar kemampuan dan pengetahuannya terhadap urusan perusahaan, pengaruhnya akan semakin kuat. Allah telah berfirman dalam Q.S. al-Mulk:1

تَبْرَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾

"Mahasuci Allah Yang Ditangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Mahakuasa atas segala sesuatu".

Kekuasaan berada di tangan-Nya sehingga Dia mampu berbuat apa saja yang dikehendaki. Karena tidak ada yang mampu berbuat apa saja kecuali Allah, maka ayat ini dimulai dengan "*tabaaraka*" artinya Mahasuci Allah. Dalam hal ini, kekuasaan manusia untuk mengendalikan perusahaan karena kemampuan dan ilmunya bukan berarti menyamai kekuasaan Allah yang menguasai seluruh langit dan bumi.

2. Mempunyai keistimewaan yang lebih dibanding dengan orang lain. Allah telah berfirman dalam Q.S. al-Baqarah:247

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّىٰ يَكُونُ لَهُ

الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ

اللَّهُ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ۗ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ

مِّن يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah Telah mengangkat Thalut menjadi rajamu." mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah Telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa." Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Allah Maha luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.

3. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggungjawabnya. Allah berfirman dalam Q.S. Ibrahim: 4

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانِ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿٤﴾

Kami tidak mengutus seorang rasulpun, melainkan dengan bahasa kaumnya[779], supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan[780] siapa yang dia kehendaki, dan memberi petunjuk kepada siapa yang dia kehendaki. dan Dia-lah Tuhan yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.

4. Mempunyai kharisma dan wibawa dihadapan manusia, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Huud:91

قَالُوا يَشْعِيبُ مَا نَفَقَهُ كَثِيرًا مِمَّا تَقُولُ وَإِنَّا لَنَرُّكَ فِيْنَا ضَعِيفًا وَلَوْلَا رَهْطُكَ لَرَجَمْنَاكَ وَ مَا أَنْتَ عَلَيْنَا بِعَزِيزٍ ﴿٩١﴾

Mereka berkata: "Hai Syu'aib, kami tidak banyak mengerti tentang apa yang kamu katakan itu dan Sesungguhnya kami benar-benar melihat kamu seorang yang lemah di antara Kami; kalau tidaklah Karena keluargamu tentulah kami Telah merajam kamu, sedang kamupun bukanlah seorang yang berwibawa di sisi kami."

5. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu. Demikianlah yang diperintahkan Allah kepada Nabi Dawud a.s. ketika dia diangkat menjadi khalifah di muka bumi,
"Hai Dawud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) dimuka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah" **(Shaad:26)**.
6. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinnya, agar orang lain simpatik kepadanya. Kasih sayang adalah salah satu sifat Rasulullah saw. sebagaimana firman Allah berikut ini,
"Maka disebabkan rahmat dari Allahlah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu" **(Ali-Imran:159)**
7. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan. Allah memerintah Rasulullah saw.,
"... Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka ..." **(Ali Imran:159)**
8. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta meminta pendapat dan pengalaman mereka, seperti firman Allah berikut ini,

“.... Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu” **(Ali Imran:159)**

9. Menerbitkan semua urusan dan membulatkan tekad untuk kemudian bertawakal (menyerahkan urusan) kepada Allah. Firman Allah, “...Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah” **(Ali Imran:159)**
10. Membangun kesadaran akan adanya *muraqabah* (pengawasan dari Allah) hingga terbina sikap ikhlas dimanapun, walaupun tidak ada yang mengawasinya kecuali Allah. Allah berfirman, “(Yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka dimuka bumi, niscaya mereka mendirikan sembahyang ...” **(al-Hajj:41)**
Kesadaran mereka ini dimulai dengan mendirikan shalat, atau menganjurkan anggotanya untuk mendirikan shalat, menegakkan hukum-hukum Allah dan menjaga nilai-nilai moral.
“... Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadah-ibadah yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”. **(al-Ankabuut:45).**
11. Memberikan *takaaful ijtimai* ‘santunan sosial’ kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata sosial yang merusak. Pemberian santunan tersebut dapat dilakukan dengan cara pembayaran zakat orang-orang kaya kepada para karyawan yang miskin sehingga tumbuh rasa kasih sayang dan perhatian karena dalam harta orang kaya terdapat hak bagi orang miskin. Firman Allah, “ ... niscaya mereka mendirikan shalat, menunaikan zakat” **(al-Hajj:41b).**
12. Mempunyai *power* pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan *control* ‘pengawasan’ atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.

“... menyuruh berbuat yang *ma’ruf* dan mencegah dari perbuatan yang *mungkar*....” **(al-Hajj:41).**
13. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan, dan lingkungan. Selain itu juga tidak merusak hubungan dengan *ahli dzimmi*, mempermainkan kaum yang lemah, bersaing dengan tidak sehat, menipu sesama mitra usaha, serta mengutamakan produk-produk yang tidak baik dan moral yang tidak mulia. Allah telah mengancam pemimpin yang tidak baik dengan firman-Nya,

“Dan apabila ia berpaling (dari kamu), ia berjalan dibumi untuk mengadakan kerusakan padanya, dan merusak tanaman-tanaman dan binatang ternak, maka Allah tidak menyukai kebinasaan”. **(al-Baqarah:205).**
14. Mau mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh. Oleh sebab itu, Allah mengecam orang yang sombong dengan berfirman,

“Dan apabila dikatakan kepadanya, ‘Bertakwalah kepada Allah,’ bangkitlah kesombongannya yang menyebabkannya berbuat dosa. Maka cukuplah (balasannya) neraka Jahannam. Dan sungguh neraka Jahannam itu tempat tinggal yang seburuk-buruknya”. **(al-Baqarah:206).**

Penutup

Berdasarkan uraian tersebut model kepemimpinan Islami merupakan model penyempurna model kepemimpinan konvensional (model transaksional dan model transformasional) untuk diimplementasikan di setiap organisasi khususnya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islami. Apabila kepemimpinan Islami dapat diimplementasikan secara optimal (kaffah), maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara optimal pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Aizzat Mohd Nasurdin. 2005. The Role of Non Instrumental Justice and Age in Predicting Organizational Commitment, *Gadjah Mada International Journal of Business*, Januari - April, Vol. 7.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1990. The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and Organizational Development, *Research in organizational Change and development*, 4: 231- 272.
- Bass, B.M., & Steidlmeier, P. 1999. Ethics, character, and authentic transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 10, 181-217.
- Brodbeck, Felix., Frese, Michael, Javidan, Mansour. 2002. Leadership made in Germany: Low on compassion, high on performance: *Academy of Management Executive*, ISSN: 1079 -5545, Vol. 16, Iss:1,p.16.
- Buchari Zainun. 1990. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Bycio P., Hackett R. D., dan Allen J.S. 1995. Further Assesments Bass's Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 80, 468 – 478.
- Darmawan Cecep. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah*," Khazanah Intelektual, Bandung.
- Dent Eric B and Higgins M Eileen. 2005. Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Denitions, Distinctions, and Embedded Assumptions, *Leadership Quartely*, Greenwich, Oct. Vol. 16, Iss. 5; pg 625.
- Fry Louis W, Vitucci Steve, Cedillo Marie. 2005. Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline," *Leadership Quartely*, Greenwich, Oct. Vol. 16, Iss. 5; pg 835.
- Hafidhuddin Didin, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*," Gema Insani, Jakarta.
- Hennessey, J. Thomas, Jr. 1988. Reinventing Government: Does Leadership make the difference?, *Public Administration Review*, Vol. 58, No. 6, p.p. 522 – 532..
- Hosking, D.M. 1988. Organizing, Leadership, and Skillful Process," *Journal of Management Studies*, 25, 147 -166.
- Jacobs, T.O., & Jaques,E. 1990. Military Executive Leadership. In K.E. Clark & M.B. Clark (Eds), *Measures of Leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America pp. 281 – 295.

- Jones, H.B., Jr. 1997. The Protestant ethics: Weber's model and the empirical literature, *Human Relations*, 50 (7), 757-78.
- Kirkpatrick, S.A., and Locke, E.A. 1991. Leadership: Do traits matter?, *Academy of Management Executive*, pp. 48 – 60.
- Kouzes, J. And Posner, B. 1995. *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, p.17.
- Kruger Mark and Seng Yvonne. 2005. Leadership with Inner Meaning: A Contingency Theory of Leadership Based on the Worldviews of Five religions, *Leadership Quartely*, Greenwich, Oct. Vol. 16, Iss. 5; pg 771.
- Laub, J.A. 1999. Assesing the Servant Organization: Development of the Organizational Leadership Assesment (OLA) Instrument, *Dissertation Abstracts International*, 60 (02), 308A.
- Muchiri Michael Kibaara. 2002. The Effects of leadership style on Organizational Citizenship Behavior, *Gadjah Mada International Journal of Business*, May, Vol. 4, No. 2, pp. 265 – 293.
- Nata Abuddin. 2003. *Masail Al-Fiqhiyah*, Prenada Madia, 2003, Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2001 *Kepemimpinan Menurut Islam*, Gadjah Mada University Press Yogyakarta
- Nowack, Kenneth. 2004. Does Leadership Practices affect a Psychologically Healthy Workplace". Working Paper. Consulting Tools Inc.
- Parameshwar Sangeeta. 2005. Spiritual Leadership Through Ego – Transcendence: Exceptional Responses to Challenging Circumstances, *Leadership Quartely*, Greenwich, Oct. Vol. 16, Iss. 5; pg 689.
- Parry, Ken W., and Thompson, Sarah B. Proctor. 2003. Leadership, Culture and Performance: The Case of the New Zealand Public Sector, *Journal of Change Management*, London, Vol. 3, Iss. 4: p.376.
- Patterson, K.A. 2003. Servant Leadership: A Theoretical Model, *Dissertation Abstracts International*, 64 (02), 570. (UMI No. 3082719)
- Percy, Ian. 2003. *Going Deep. Exploring Spirituality in Life and Leadership*, Arizona: Inspired Production Press.
- Rahardjo Dawam. 2002. *Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep –konsep Kunci*, Penerbit Paramadina, 2002, Jakarta.

- Reave Laura. 2005. Spiritual Values and Practices Related to Leadership Effectiveness, *Leadership Quartely*, Greenwich, Oct. Vol. 16, Iss. 5; pg 655.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Russell, R.F. and Stone,A.G. 2002. A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a Practical Model, *Leadership & Organization Development Journal*, 23 (3), 145-157.
- Schein, E. H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed. Jossey – Bass Publishers, San Fransisco.
- Shihab, M. Quraish. 2005. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*,” Lentera Hati, Tangerang.
- Spears, L. (Ed). 1995. *Reflections on Leadership: How Robert K Greenleaf's Theory of Servant –Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*, New York: John Wiley & Sons.
- Stephens,C.W., D'Intino, R.S. & Victor,B. (1995). The moral quandary of transformational leadership. *Research in Organizational Change and Development*, 8, 123-143.
- Stogdill, R.M. 1974. *Handbook of Leadership: A Survey of the Literature*, New York: Free Press.
- Tasmara Toto. 2002. *Membudayakan Etos kerja Islami*, Gema Insani Press.
- Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership*, Penerbit UMM Malang.
- Yukl Gary. 2001. *Leadership in Organization*, Prentice Hall, Inc.
- Zainudin Muhadi & Mustaqim Abd. 2005. *Studi Kepemimpinan spiritual*, Putra Mediatama Press Semarang.