

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kepemimpinan

Membicarakan pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu tema yang sangat menarik untuk diangkat dalam sebuah perbincangan, walaupun tak dapat dipungkiri sudah sangat banyak penelitian dan kajian lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan. Hal ini memberikan memberikan gambaran kepada kita semua akan urgensi dari pemimpin dan kepemimpinan itu sendiri (Fadhli, 2018). Kepemimpinan dalam perkembangannya terbentuk dan terjadi secara bersamaan dengan lahirnya peradaban manusia; yaitu sejak zaman Nabi-nabi sebagai nenek moyang umat manusia. Mereka berkumpul dan bekerjasama sebagai upaya dalam mempertahankan eksistensinya sebagai contoh untuk menentang kebuasan binatang maupun alam sekitarnya (Kartono dalam Wasehudin, 2018). Saifuddin Herlambang dalam bukunya “Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Al-Qur'an” juga menyebutkan bahwa sejarah umat manusia merupakan sejarah kepemimpinan yang tiada akhir. Manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk politik mempunyai kecenderungan sendiri untuk hidup berdampingan dalam sebuah komunitas dan mempunyai struktur yang mana di dalamnya diatur sedemikian rupa tentang distribusi kekuasaan (Herlambang, 2018).

Terdapat dua konsep yang diketengahkan dalam pembahasan ini yaitu Pemimpin dan Kepemimpinan. Kedua istilah ini sekilas hampir mirip akan tetapi memiliki esensi makna dan pengertian yang berbeda. Kata “pemimpin” lebih merujuk kepada subyek (pelaku) sementara pada kata “kepemimpinan” lebih merujuk kepada proses atau karakter. Pemimpin merupakan seseorang yang

memiliki kemampuan (*power*) untuk memberikan pengaruh tertentu kepada orang lain sehingga memungkinkan orang tersebut secara spontan mengikuti atau melakukan sesuatu yang dikehendaki oleh sebuah instansi atau organisasi. Sementara itu, kepemimpinan diartikan sebagai sebuah konsep yang tentunya memiliki definisi yang beragam. Kepemimpinan pada dasarnya direalisasikan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerjasama dengan orang secara konsisten melalui apa yang dikatakannya dan apa yang diperbuatnya, seseorang membantu orang lain memperoleh hasil yang diinginkannya (Fakhruroji, 2019).

Untuk lebih memahai arti dari kepemimpinan, di bawah ini akan dipaparkan terkait kepemimpinan serta hal-hal yang berkaitan dengannya.

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang dianggap sangat menarik dan paling sering dibahas dalam manajemen, sehingga berbagai definisi disampaikan oleh para praktisi organisasi maupun para pakar sumber daya manusia untuk menunjukkan arti pentingnya kepemimpinan dalam suatu organisasi (Lelo, Fachrurazi, Mulayadi, Nurcholifah, Fauziah, Hartono, & Jusman, 2020). Konsep mengenai kepemimpinan begitu luas mulai dari definisi hingga hal lainnya yang berkaitan erat dengan kepemimpinan (Suherman, 2019). Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa, terdapat dua konsep yang diketengahkan dalam pembahasan ini yaitu Pemimpin dan Kepemimpinan. Kedua istilah ini sekilas hampir mirip akan tetapi memiliki esensi makna dan pengertian yang berbeda.

Menurut Sintani dkk. (2020) kepemimpinan harus dibedakan dengan pemimpin. Yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang atau seorang pribadi.

Jika suatu organisasi itu memiliki lebih dari seorang pemimpin, maka disebut pimpinan. Sebagai contoh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) disebut sebagai pimpinan KPK bukan pemimpin KPK karena dalam pengambilan keputusan yang diambil oleh para pemimpin mereka bersifat kolektif dan kolegia. Artinya jika pimpinan KPK itu berjumlah lima orang, maka keputusan atau kebijakan organisasi tersebut diambil oleh kelima orang pimpinan tadi. Biasanya hal ini juga berlaku pada komisi-komisi yang berstatus independen negara lainnya, semisal KPU, Bawaslu, KPI, dan lain-lain.

Definisi tentang pemimpin dan kepemimpinan akan lebih mudah untuk dipahami jika dijelaskan secara etimologis. Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang kemudian diberikan imbuhan “me” menjadi “memimpin” yang berarti kegiatan membimbing, menuntun, mengetuai, mengepala. Orang yang melakukan aktivitas itu disebut sebagai “pemimpin”. Kata “pemimpin” inilah yang kemudian mendapatkan imbuhan ke-an yang menurut tata bahasa Indonesia menunjuk pada kata benda atau sifat seseorang atau sekelompok orang (Fakhrurroji, 2019). Dalam bahasa Inggris kepemimpinan disebut dengan *leadership* yang diambil dari kata dasar *leader* yang berarti pemimpin. *Leader*/pemimpin adalah orangnya, sedangkan *leadership* adalah gaya seorang manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasi dan membina para bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Syahril, 2019).

Secara istilah, para ahli banyak memberikan sumbangsih pemikiran tentang definisi kepemimpinan. Menurut Hutahaean kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan

mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, di mana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan (Hutahaean, 2021). Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah *skill* yang ada pada diri seseorang sehingga bisa dengan mudah memberikan pengaruh kepada orang lain. Definisi ini menekankan bahwa aspek yang dipengaruhi tersebut ialah kualitas kerja seseorang, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan.

Hutahaean juga memberikan definisinya terkait kepemimpinan pada bukunya yang lain yang berjudul “Teori Kepemimpinan”. Dia menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang khusus (Hutahaean, 2021).

Menurut Robbins dan Judge kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai visi yang telah ditetapkan. Hal ini selaras dengan pernyataan Handoko yang memberikan definisi terkait kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Muhammad , Hidayat, Dzulfiqar, & Diaying, 2020). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa salah satu peran pemimpin dengan kemampuan yang dimilikinya adalah memastikan tercapainya tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

Selain itu, Sandang P. Siagian (dalam Sakdiah, 2016) juga memberikan sumbangsih pemikiran tentang kepemimpinan, menurutnya kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki suatu jabatan sebagai

pemimpin dalam satuan kerja untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia dapat memberikan sumbangsih dalam pencapaian organisasi. Sandang P. Siagian menegaskan bahwa kemampuan yang ada pada pemimpin tersebut haruslah diarahkan untuk sesuatu yang bersifat positif, sehingga hal itu akan memberikan pengaruh dan perkembangan yang baik terhadap capaian-capaian organisasi.

Banyaknya definisi yang telah dipaparkan menunjukkan adanya ketertarikan yang cukup besar dari para tokoh sumber daya manusia tentang kepemimpinan. Selain itu, perbedaan yang ada dalam definisi tersebut juga menunjukkan adanya kesulitan dalam mendefinisikan arti kepemimpinan itu sendiri. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Fadhli (2018), ia menyebutkan bahwa dalam mendefinisikan kepemimpinan, sangatlah sulit untuk memperoleh definisi yang dapat disepakati oleh semua pihak sehingga dapat berlaku secara umum. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan yang begitu dinamis dan hal tersebut terjadi secara terus-menerus. Selain itu, latar belakang para ahli yang cenderung berbeda juga menjadi sebab sulitnya mendefinisikan kepemimpinan itu sendiri.

Meskipun demikian, terdapat titik kesamaan dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepemimpinan yaitu, semuanya sepakat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur dan mempengaruhi individu agar bisa mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan. Secara substansinya kepemimpinan merupakan sebuah pengaruh. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jhon C. Maxwell dalam Maktumah & Minhaji (2020) yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak kurang dan tidak lebih adalah sebuah pengaruh. Energi atau kemampuan untuk memberikan

pengaruh tersebut tidak semata-mata fisik akan tetapi dapat berupa pendidikan ataupun kharismatik (Sintani, dkk. 2020). Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perkumpulan atau organisasi.

2.1.2. Kemampuan Dasar Seorang Pemimpin

Semua organisasi tentu memiliki harapan serta berupaya dengan segenap tenaga yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan yang menjadi harapan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Meskipun pada kenyataannya terdapat banyak faktor yang memiliki dampak terhadap kegagalan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dimaksud, akan tetapi faktor yang dianggap menjadi mayoritas ditentukan oleh kemampuan yang ada pada setiap elemen yang ada pada organisasi tersebut, baik yang berada pada lapisan bawah, menengah maupun mereka yang menduduki posisi puncak dalam struktur organisasi, dalam hal ini ialah seorang pemimpin (Wijaya, 2017).

Secara umum kepemimpinan dipandang sebagai suatu tindakan yang sifatnya berkelanjutan, ia ditujukan untuk menimbulkan pengaruh terhadap perilaku orang lain yang pada akhirnya ditujukan sebagai upaya dalam pemenuhan tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan adanya perubahan. Pemimpin merupakan sosok yang menentukan tujuan perubahan melalui pengembangan suatu visi di masa yang akan datang. Kemudian mereka menyatukan segenap pihak dengan mengkomunikasikan visi tersebut seraya menginspirasinya sebagai upaya awal dalam mengatasi berbagai rintangan.

Kepemimpinan menjadi salah satu elemen penting dalam aktifitas organisasi. Sekalipun terdapat banyak faktor lain yang juga menjadi penentu kesuksesan sebuah aktifitas tersebut, kendati demikian kehadiran seorang pemimpin dengan

kemampuan manajerialnya dipercaya mampu mengarahkan serta menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan (Istikomah & Haryanto, 2020). Hal tersebut selaras dengan pernyataan Greenberg dan Baron, keduanya berpendapat bahwa kepemimpinan menjadi bahan baku utama bagi efektivitas suatu perusahaan. Pandangan ini tentu tidak hanya berlaku bagi organisasi bisnis saja, melainkan kepemimpinan juga memainkan peran sentral yang sangat besar dalam dunia politik, olahraga, kesenian serta banyak aktivitas manusia lainnya (Suherman, 2019).

Mengingat begitu besarnya pengaruh seorang pemimpin dalam suatu organisasi, maka tentu dibutuhkan *skill* kepemimpinan yang mumpuni yang dapat menjadi pegangan seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya. Oleh karena itu, pemimpin haruslah ia yang memiliki kompetensi. Tidak mesti sempurna, yang penting sesuai dengan kebutuhan, level dan lingkup amanah serta memiliki keihlasan dalam mengemban tugas kepemimpinan (Evi, Arvianto, & Reynaldi, 2015)

Keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*) yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mendorong serta mempromosikan kualitas bukan saja kuantitas produksi dalam perusahaan yang kuat yang pada akhirnya meraih keberhasilan. Oleh karena itu, keahlian dalam memimpin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai tujuan organisasi (Badu & Djafri, 2017).

Jack Zanger dan Joseph Folkman dalam Hutahaeen (2021) menanyakan ke lebih dari 330.000 orang yang di dalamnya terdiri dari bos, rekan dan juga bawahan tentang *skill* yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dan dari tindakan tersebut terkumpullah berbagai macam pendapat tentang *skill* yang

dibutuhkan, yang kemudian diklasifikasikan ke dalam 10 *skill* utama yang mesti dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Menginspirasi dan Memotivasi

Seorang pemimpin yang hebat akan mampu memberikan proyeksi tentang masa depan kepada para bawahan atau anggota. Ia akan memberikan rencana gambaran masa depan yang jelas dan menarik juga berusaha untuk memotivasi orang lain agar meraihnya. Hal inilah yang kemudian akan menjadi faktor pemicu semangat dari para anggota. Mengenai pentingnya motivasi hingga Keith Devis merumuskan bahwa derajat dan kesungguhan dalam memberikan motivasi yang dapat berupa dorongan untuk terus berprestasi serta kesadaran akan potensi diri secara mendalam berpengaruh besar terhadap keberhasilan. Oleh karena itu setiap pemimpin dihimbau untuk terus memberikan dorongan yang kuat karena akan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien sehingga akan melahirkan hasil yang optimal (Istikomah & Haryanto, 2020)

2. Memiliki Integritas dan Kejujuran yang Tinggi

Kejujuran merupakan point penting yang mesti ada pada setiap orang, bukan hanya terhadap orang-orang yang menyanggah status pemimpin dalam kelompoknya saja. Di dalam literatur tentang organisasi dan sumber daya manusia, integritas paling sering dikaitkan dengan kejujuran individu (Yulk & Van Fleet dalam Wisesa, 2011)

3. Mempelajari dan Menyelesaikan Masalah

Diangkatnya seorang pemimpin memiliki banyak tujuan yang salah satunya adalah mampu menyelesaikan masalah serta mencari peluang pasar

jika berada disuatu perusahaan. Selain kecerdasan, kemampuan menganalisa yang baik dan skill lain yang tidak dimiliki oleh rekan lainnya juga mesti dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin.

4. Bekerja Agar Hasilnya Tercapai

Beberapa orang pemimpin biasanya hanya memerintah dan sekedar memperhatikan prosesnya dari balik layar. Namun, seorang leader yang baik dan paham akan arti dari konsep efisiensi maka ia akan terjun bersama timnya agar tujuan organisasi tercapai dengan baik dan di waktu yang tepat.

5. Komunikasi yang Bagus

Komunikasi yang bagus diartikan sebagai mudahnya jalinan komunikasi antara para anggota/bawahan dengan pimpinan/pemimpin. Para bawahan mudah untuk memahami pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin, sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan tanpa ada kesulitan yang berarti. Termasuk kejelasan dalam mengkomunikasikan detail job yang akan dikerjakan oleh para bawahan/anggota merupakan bentuk dari komunikasi yang bagus.

6. Memiliki Hubungan Erat

Proses kepemimpinan bukanlah pekerjaan yang semata-mata dilakukan oleh seorang pemimpin. Melainkan dengan melibatkan para bawahan atau anggota sebagai elemen pendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Kerja sama yang baik tidak akan tercipta jika hubungan dalam lingkup organisasi tidak terjalin dengan baik. Oleh karena itu, dalam proses kepemimpinan, seorang pemimpin haruslah memperhatikan hubungan

tersebut, sebagai contoh, Ia percaya pada bawahan atau anggota dan begitu juga sebaliknya. Karena hubungan atau interaksi yang erat diantara satuan kerja merupakan pemicu lahirnya kerja dengan hasil yang baik dan diharapkan (Nursaman, 2017). Hasil kerja yang diharapkan merupakan satu dari sekian tahap yang menjadi proses pencapaian tujuan.

7. Bersikap Profesional

Seorang pemimpin dipaksa memiliki kemampuan khusus yang tidak dimiliki oleh setiap anggotanya. Hal tersebut tentu saja agar bisa membimbing timnya.

8. Memberikan Strategi

Seorang pemimpin dapat dipastikan memiliki visi jangka panjang. Ia juga tahu bagaimana mengatasi kesalahan fatal yang mengancam perkembangan organisasi. Seorang pemimpin harus senantiasa waspada dan bersiap sedia jika tiba-tiba dipaksa untuk menjadi strategik dalam upaya menyelesaikan sesuatu yang sifatnya mendesak.

9. Bersifat Membangun

Pemimpin yang baik hendaknya terus belajar mengembangkan *skill* teknis dan profesionalitas dirinya. Selain itu, perkembangan tersebut tidak hanya diinginkan terjadi pada dirinya melainkan juga pada anggotanya. Salah satu langkah yang biasa dilakukan adalah dengan mencari pekerjaan yang memiliki kualitas untuk kemudian diberikan training yang baik sehingga bisa menjadi generasi penerus perusahaan atau organisasi.

10. Melakukan Inovasi

Di dunia bisnis, inovasi bukan termasuk hal yang baru. Bahkan secara langsung pasar senantiasa menggeret para pelaku bisnis dan perusahaan untuk terus berinovasi agar bisa bertahan di tengah kompetisi yang kuat. Organisasi mungkin tidak berkompetisi, namun bisa tiba-tiba hilang jika tidak mampu bertahan dengan mengimbangi arus perubahan yang senantiasa terjadi. Oleh karena itu, organisasi juga dituntut untuk bisa melakukan inovasi dengan menyesuaikan perkembangan yang ada. Maka dari itu, seorang pemimpin yang baik haruslah mempunyai kepekaan terhadap setiap perubahan, serta kreatifitas yang memadai agar bisa mengimbangi setiap perubahan dengan menciptakan inovasi-inovasi baru yang menunjang ketahanan organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan merupakan ciri khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin ketika melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin diharuskan untuk peka terhadap kondisi lingkungannya, mau menerima kritik, menjadi panutan, memegang komitmen terhadap janji dan ucapannya, serta memiliki jiwa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi yang dipimpinnya (Istikomah & Haryanto, 2020).

Karakteristik dalam memimpin tersebut oleh para ahli disebut dengan tipe atau gaya kepemimpinan. Menurut Hadari Nawawi gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi (Andriansyah, 2015). Hal ini selaras dengan pendapat Mitfah Toha, bahwa gaya kepemimpinan adalah

perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain (Azahraty, 2018).

Terdapat banyak tipe/gaya kepemimpinan yang biasa digunakan, baik yang bersifat tradisional maupun yang bersifat modern yang tentunya selaras dengan situasi saat ini (Andriansyah, 2015). Gordon dalam Sintani dkk. (2020) menyebutkan bahwa terdapat lima tipe/gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis/Otoriter

Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh (Mattayang, 2019). Maksudnya ialah, model kepemimpinan ini dalam praktiknya bermaksud memusatkan setiap perilaku anggota pada pemimpin selaku penentu kebijakan, sehingga dalam proses melaksanakan kebijakan atau pekerjaannya tidak memerlukan bahkan sampai menolak saran dan konsultasi kepada publik terlebih dahulu melainkan langsung memberi perintah dan melaksanakannya sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Istikomah & Haryanto, 2020). Karakteristik atau Ciri-ciri Pemimpin Otoriter menurut Danim (dalam Suriagiri, 2021) adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin menanggung beban kerja organisasi.
- b) Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan bawahan tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c) Pemimpin bekerja dengan disiplin yang tinggi dan tidak kenal lelah.
- d) Pemimpin menentukan kebijakan sendiri dan jika bermusyawarah sifatnya hanya penawaran saja.

- e) Pemimpin memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya.
- f) Komunikasi yang dilakukan secara tertutup dan satu arah saja.
- g) Pemimpin bersifat korektif dan meminta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

Pada umumnya kepemimpinan dengan tipe otoriter bernuansa negatif. Meskipun demikian, di satu sisi ada juga beberapa manfaatnya antara lain : dengan terpusatnya segala sesuatu kepada pemimpin memungkinkan pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan pegawai atau anggota yang kurang kompeten (Hutahaean, 2021).

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis dianggap sebagai gaya kepemimpinan dengan sifat kebapaan. Sehingga mereka (pemimpin) dengan gaya paternalistis menganggap bahwa para bawahan/anggota tidak akan bisa mandiri sehingga perlu untuk terus diberikan dorongan dalam setiap melakukan sesuatu (Hutahaean, 2021). Sehingga hal ini juga akan mengakibatkan penurunan kreatifitas dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya pemimpin dengan model Laissez Faire ini merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada para anggota atau bawahan dalam segala hal salah satunya ialah terkait pengambilan keputusan. Tipe kepemimpinan ini beranggapan bahwa anggota organisasi mampu untuk membuat keputusan sendiri atau mengurus dirinya, dengan sekecil mungkin

mengharapkan bantuan berupa pengarahan dari pimpinan (Andriansyah, 2015).

Meskipun dalam penerapannya akan melahirkan kemandirian serta peningkatan pola pikir yang kreatif bagi anggota, namun di satu sisi penerapan tipe/gaya kepemimpinan ini berpotensi menimbulkan kekacauan di tengah perusahaan atau organisasi. Karena para anggota dibiarkan untuk berbuat dan memutuskan apa yang mereka inginkan, sementara tidak ada kepastian akan ketepatan dan kesesuaian keputusan yang mereka ambil dengan situasi yang dihadapi.

Oleh karena itu ada yang beranggapan bahwa *Laissez-faire* bukan termasuk gaya kepemimpinan. Melainkan sebuah gaya dengan membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya. Pemimpin dalam hal ini hanya berperan sebagai pemelihara. Gaya ini biasa digunakan oleh pemimpin yang sering bepergian atau bertugas sementara. Pada gaya ini pemimpin memberikan kekuasaan penuh kepada anggota, struktur organisasi bersifat loggar dan pemimpin pasif (Solikhah, Rahmawati, Sari, & Fernando, 2020).

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter (Hutahaean, 2021). Ketika kepemimpinan dengan gaya otoriter menjadikan segala sesuatu terpusat kepada pemimpin, dengan menghindari kritik dan saran dari para anggota, kepemimpinan dengan gaya demokratis justru mengutamakan dialog untuk meminta saran dan kritikan dari para anggota dalam proses pelaksanaannya. Perlakuan tersebut tentu menciptakan kesan yang baik di hati para anggota, karena dengan hal tersebut membuat

mereka merasa diharapkan perannya serta dianggap dan dihargai keberadaannya. Sehingga kepemimpinan dengan gaya demokratis didambakan oleh sebagian besar orang bahkan tidak sedikit orang yang juga menganggap bahwa kepemimpinan dengan gaya demokratis adalah gaya kepemimpinan yang ideal (Sintani dkk, 2020).

5. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis merupakan gaya kepemimpinan dengan menjadikan karakteristik sebagai kualitas dan keistimewaan dari pemimpin, karena memiliki daya tarik yang cukup besar sehingga berpotensi mendatangkan banyak anggota (Andriansyah, 2015). Rasulullah Saw. adalah satu-satunya sosok yang paling sempurna dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan tersebut. Hal demikianlah yang menurut para ahli menjadi salah satu sebab adanya gelombang pengikut beliau yang sangat besar. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya kisah-kisah mahsyur yang menceritakan masuk islamnya masyarakat arab pada saat itu disebabkan oleh kareakter beliau.

2.1.4. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama *rahmatan lil' alamin* yang ajarannya telah sempurna mengatur secara mendetail berbagai lini kehidupan termasuk mengenai konsep kepemimpinan (Diana, Rohman, & H., 2021). Secara garis besar tidak ada perbedaan yang begitu mencolok mengenai definisi kepemimpinan menurut perspektif konvensional dan perspektif Islam. Dalam pandangan Islam, Hadari Nawawi (dalam Fakhruroji, 2019) membagi pengertian kepemimpinan ke dalam

dua pendekatan, yaitu pengertian kepemimpinan dengan pendekatan spritual dan pengertian kepemimpinan dengan pendekatan empiris.

Pada pendekatan spritual, kepemimpinan dihubungkan dengan sudut pandang tentang keyakinan terhadap suatu ideologi. Pendekatan ini dibuat berdasarkan pada keyakinan bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu yang bersifat mutlak adanya karena memiliki hubungan dengan maksud dari penciptaan manusia itu sendiri.

Oleh karena itu, secara spritual kepemimpinan merupakan suatu kiprah yang berhubungan dengan matlamat penciptaan manusia di muka bumi yang berdasarkan pada satu sistem ideologi, yaitu mengarah pada sebuah proses pembinaan, penuntunan dan pembimbingan kepada keteraturan alam yang pada akhirnya bermuara pada ketaatan kepada Tuhan. Dalam praktiknya pengertian kepemimpinan dalam pendekatan spritual ini lebih mengarah ke dalam kepemimpinan informal.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Muhammad Charis dkk, “ jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah Swt. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah Swt. dalam hidupnya di dunia dan di akhirat” (Muhammad, Ammar A, Wijokongko, & Faza Al-Hafizd, 2020). Dalam hal ini Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-A'raf/7:43 :

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلِيٍّ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَنْ تِلْكَمُ الْجَنَّةُ أَوْرَثْتُمُوهَا بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٦﴾

Terjemahnya :

“Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, (di surga) mengalir di bawah mereka sungai-sungai. Mereka berkata, “Segala puji bagi Allah yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini. Kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah tidak menunjukkan kami. Sungguh, rasul-rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran.” Diserukan kepada mereka, “Itulah surga yang telah diwariskan kepadamu karena apa yang selalu kamu kerjakan.” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 212)

Firman di atas jelas bahwa untuk sampai kejalan Allah membutuhkan sosok yang akan menjadi penuntun. Penuntun yang disebutkan pada ayat tersebut ialah para Rasul-rasul utusan Allah. Namun, untuk konteks yang sekarang maksud dari penuntun tersebut ialah seorang pemimpin. Allah S.W.T juga berfirman dalam QS. Al-Anbiya/21:73 :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Terjemahnya :

“Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 465)

Pendekatan kedua ialah pendekatan yang bersifat empiris, yaitu suatu pendekatan yang lebih menekankan pada aspek tatanan kemanusiaan. Dalam pendekatan secara empiris mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktivitas manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam sejarah kehidupan telah banyak

pengalaman terkait kepemimpinan yang bisa dipelajari. Pengalaman tersebut kemudian dicermati dan dipahami untuk diimplementasikan agar dapat mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, pengertian kepemimpinan secara empirik ini melahirkan sebuah konsep kepemimpinan formal (Fakhruroji, 2019).

Pandangan ini jelas berbeda dengan definisi yang dikemukakan oleh para pemikir-pemikir dari dunia barat. Jika menilik pandangan mereka tentang definisi kepemimpinan maka yang dapat kita temukan hanya konsep kepemimpinan yang bermuatan interaksi, relasi, proses otoritas serta kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata. Namun, dalam pandangan Islam muatan dalam konsep kepemimpinan tersebut tidak hanya terealisasi secara horizontal tetapi juga secara vertikal dalam arti melibatkan proses ketuhanan dalam pelaksanaannya (Sakdiah, 2016).

Kepemimpinan dalam Islam bukan dipandang sebagai sesuatu yang diinginkan secara pribadi, melainkan dipandang sebagai suatu kebutuhan dalam tatanan sosial. Al-Qur'an telah banyak memberikan penjelasan tentang kepemimpinan bahwa ia bukanlah sesuatu yang bersifat senda gurau, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh seseorang yang sangat dekat dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan oleh Al-Qur'an dan Al-Sunnah.

Kepemimpinan bukanlah soal kekuasaan, bukan juga jabatan dan kewenangan yang terkadang membuat orang bangga dengannya. Kepemimpinan juga bukan barang dagangan sehingga dapat dengan bebas diperjual belikan (Syahril, 2019). Lebih dari itu, dalam pandangan Islam kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung-jawabkan kepada

anggota-anggota yang dipimpinnya saja melainkan juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. (Hakim, 2007).

Sejarah Islam telah membuktikan perihal pentingnya kepemimpinan ini setelah wafatnya Rasulullah. Para sahabat telah memberikan penekanan akan keutamaan kepemimpinan dalam tatanan sosial dengan segera melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar ra. pernah berkata, “Tiada Islam tanpa jama’ah, tiada jama’ah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat” (Hidayat & Wijaya, 2017).

Dalam islam pemimpin menurut kekuasaannya dibagi ke dalam dua kategori yaitu *hukkam* dan *idariyah*. *Hukkam* berarti pemimpin dalam suatu wilayah sementara *idariyah* yaitu pemimpin yang bersifat administrasi (instansi). Konsep ini sejatinya ingin memberikan klarifikasi tentang hukum pemimpin non muslim dan pemimpin perempuan. Pemimpin non muslim dan pemimpin perempuan jelas tidak diperbolehkan dalam Islam (QS. Al-Maidah/5:51 dan QS. An-Nisa/4:34). Namun, hal itu berlaku jika kepemimpinan tersebut dalam konteks kepemimpinan *hukkam* (pemimpin wilayah). Akan tetapi, jika dalam konteks *idariyah* (pemimpin instansi/administrasi), maka hal tersebut dipebolehkan.

Oleh Hadarawi Nawawi Pemimpin sering juga disebut sebagai *khadimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah, seorang pemimpin harus memosisikan diri sebagai pelayan masyarakat, bukan justru sebaliknya minta dilayani. Dengan demikian, hakikat pemimpin sejati adalah seorang pemimpin yang sanggup dan bersedia menjalankan amanat Allah Swt. untuk mengurus dan melayani umat/masyarakat (Kurniawan, Putra, Zikri, & AH, 2020).

Secara konseptual, kajian kepemimpinan dalam Islam muncul dalam berbagai istilah dan konteks yang berbeda-beda. Namun secara umum, paling tidak dapat diidentifikasi 3 (tiga) konsep besar mengenai kepemimpinan yang paling sering ditemui dalam khazanah keislaman yaitu :

1. **Khilafah**

Khilafah diambil dari akar kata yang sama dengan khalifah namun berbentuk *gerund (mashdar)* خلافة yang artinya kepemimpinan/kekhalifahan. Khilafah yang dipimpin oleh pengganti nabi yang dimaksud sebagai pemimpin agama dan negara sesuai konsep syariat (Herlambang, 2018). Jadi sistem khilafah merupakan sistem pemerintahan yang berlaku bagi seluruh umat Islam di dunia untuk menegakkan hukum syari'at Islam dan mengemban dakwah Islam kepada segenap penjuru dunia, yang mana tentu berbeda dengan sistem pemerintahan yang lain, seperti monarki (kerajaan), republik, kekaisaran, ataupun federasi (Tanjung, 2018).

Selain khilafah, juga terdapat khalifah. Ibn Mandhur dalam Rasuki (2019) menyatakan bahwa kata khalifah berasal dari bahasa Arab terdiri dari kata *khalf*, yang berarti wakil, pengganti dan penguasa. Ibn Mandhur dalam lisan al-Arab dengan mengutip sebagian pendapat ulama“ mendefinisikan khalifah dengan *al-Sulthan al-A'dham*, pemerintahan/kekuasaan yang agung. Namun, jika kita merujuk kepada konteks kebahasaan aslinya, khalifah yang dimaksudkan dalam Surat Al-Baqarah ayat 30 adalah wakil Allah di bumi (Fakhruroji, 2019). Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Baqarah/2:30 :

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 ﴿١٠٦﴾

Terjemahnya :

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Kementrian Agama RI, 2019, p. 6-7)

2. Imamah (Imam)

Ahmad Azhar Basyir (dalam Fakhruroji, 2019) menjelaskan bahwa Imamah merupakan *ism mashdar* atau kata benda dari kata *amama* yang artinya “di depan.” Sesuatu yang di depan disebut dengan “imam.” Itulah sebabnya, dalam kehidupan sehari-hari, kata imam sering dimaknai untuk menunjuk orang yang akan memimpin shalat jamaah. Secara harfiah tersebut memiliki arti orang yang berdiri di depan menjadi panutan orang-orang yang di belakangnya. Secara umum imamah dan khilafah tidak jauh berbeda, bahkan dapat dikatakan sebagai sinonim. Khilafah dan imamah adalah sistem pemerintahannya sementara khalifah dan imam adalah sebutan untuk pemimpinnya.

Menjadi panutan tersebut bersifat umum. Ia tidak hanya bertindak sebagai panutan dalam kebaikan melainkan juga dapat berpotensi menjadi panutan dalam keburukan. Seperti dalam firman Allah Swt. yang termaktub dalam QS. At-Taubah/9:12 :

وَإِنْ نَكَثُوا أَيْمَانَهُمْ مِنْ بَعْدِ عَهْدِهِمْ وَطَعَنُوا فِي دِينِكُمْ فَقَاتِلُوا أَيْمَةَ
الْكُفْرِ إِنَّهُمْ لَا أَيْمَانَ لَهُمْ لَعَلَّهُمْ يَنْتَهُونَ ﴿٢٣﴾

Terjemahnya :

“Jika mereka melanggar sumpah sesudah perjanjian mereka dan menistakan agamamu, perangilah para pemimpin kekufuran itu karena sesungguhnya mereka adalah orang-orang yang tidak dapat dipegang sumpahnya supaya mereka berhenti (dari kekufuran dan penganiayaan)” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 260)

Pada ayat di atas terdapat sebuah frasa *aimmatul kufri* (ائمة الكفر)

berarti para panutan orang-orang kafir. Dalam hal ini mereka adalah orang-orang musyrik quraisy yang sering sekali melanggar janji dengan umat Islam (Herlambang, 2018).

3. Ulil Amri

Secara bahasa, lafadz “*Ulu*” dalam bahasa Arab bermakna “orang-orang yang memiliki, sedangkan lafadz “*al-amru*” bermakna perkara atau urusan (Tempo, Yunta, & Anshor, 2019). Istilah *ulu al-amr-i* oleh ahli Al-Qur’an, Nazwar Syamsu, diterjemahkannya menjadi *functionaries*, yaitu orang yang mengemban tugas, atau disertai menjalankan fungsi tertentu dalam suatu organisasi (Rahardjo, 2002).

Hal yang menarik memahami *ulu al-amr-i* ini adalah keragaman pengertian yang terkandung dalam kata *amr*. Istilah yang mempunyai akar kata yang sama dengan *amr* dan berinduk kepada kata *a-m-r*, dalam Al-Qur’an berulang sebanyak 257 kali. Sedang kata *amr* sendiri disebut sebanyak 176 kali dengan berbagai arti, menurut konteks ayatnya. Kata *amr* bisa diterjemahkan dengan perintah (sebagai perintah Tuhan), urusan (manusia atau Tuhan), perkara, sesuatu, keputusan (oleh Tuhan atau

manusia), kepastian (yang ditentukan oleh Tuhan), bahkan juga bisa diartikan sebagai tugas, misi, kewajiban, dan kepemimpinan (Rahardjo, 2002). Salah satu ayat dalam Al-Qur'an yang menyebutkan tentang ulil 'amri yaitu terdapat dalam QS. An-Nisa/4:59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ط فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ؕ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulilamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan Hari Kemudian. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 118).

Secara substansial, Islam pada tidak mengenal sistem stratifikasi (strata) manusia baik dari segi keturunan, ras, warna kulit, posisi kekuasaan, struktur jabatan politik atau kepemilikan harta benda. Islam hanya mengenal perbedaan dalam konsep ketakwaan kepada Tuhan semata, selain dari itu semuanya sama di hadapan Tuhan, sekalipun terdapat status kepemilikan terhadap hal berharga tentang keduniaan. Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Hujurat/49:13 :

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلٍ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

Terjemahnya :

“Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi

Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Mahatelit” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 755)

Ayat ini jelas menyatakan bahwa dalam membedakan manusia, Islam menggunakan tingkat ketakwaan dan ketaatan kepada Allah Swt. dan Rasulullah Saw. sebagai indikator penilainnya, adapun pemimpin dan mereka yang dipimpin sama-sama mengabdikan untuk kebaikan dunia dan akhirat (Jurdi, 2010).

Klasifikasi *elite* dan massa mulai berkembang setelah adanya kemajuan dalam bidang pengetahuan dan teknologi. Klasifikasi ini dilakukan agar dapat membedakan secara sederhana antara mereka yang mengendalikan wilayah kekuasaan dengan massa rakyat yang jumlahnya banyak. Pada hakikatnya adanya klasifikasi itu dalam makna Islam (teks) dipisahkan dalam kerangka menunjuk kepada sejumlah individu terpilih yang memiliki sejumlah kelebihan bila dibandingkan dengan yang lain, ia memiliki kelebihan dalam hal ilmu pengetahuan, memiliki akhlak atau moral yang baik (berbudi pekerti yang luhur), dapat diteladani, dapat menjadi sumber sosialisasi nilai-nilai Islam dan antara ucapan atau tutur kata dengan perbuatannya tidak terdapat kesenjangan (Jurdi, 2010).

2.2. Konsep Nilai-Nilai Kenabian

Gibson dkk mendefinisikan nilai-nilai atau *values* sebagai suatu kesadaran, hasrat afektif atau keinginan orang yang menunjukkan perilaku mereka. Nilai-nilai personal individu menunjukkan perilaku di dalam dan di luar pekerjaan. Apabila serangkaian nilai-nilai orang adalah penting, maka akan menunjukkan orang dan juga mengembangkan perilaku konsisten untuk semua situasi (Wibowo dalam Wijaya, 2017). M. Chabib Thoha juga menyatakan pendapatnya tentang

arti nilai, menurutnya nilai adalah esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia (Wahidin, Sukhet, & Alfarizi, 2022). Sedangkan kenabian sendiri merupakan sebutan untuk manusia pilihan Allah Swt. untuk menyampaikan risalah kepada umatnya. Secara sederhana, nilai-nilai kenabian merupakan karakter atau sifat yang melekat pada diri nabi.

Nilai-nilai kenabian merupakan prinsip-prinsip nilai yang menjadi acuan dalam pelaksanaan dakwah dan penyiaran Islam. Seluruh inti ajaran Islam baik yang termasuk dalam aspek tauhid, syariah, maupun akhlak, adalah muatan materi yang didakwahkan dan disyi'arkan oleh para utusan Allah bahkan sejak Nabi Adam a.s, meskipun cakupannya mungkin ada yang berbeda sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat pada setiap zamannya. Namun secara prinsipil, pesan intinya tetap mengacu pada prinsip-prinsip keesaan Allah, prinsip persamaan, prinsip keadilan, dan prinsip kemanusiaan (Yuliyatun, 2015). Nilai-nilai kenabian merupakan nilai yang dijadikan sebagai nilai normative (agama Islam) yang secara alamiah dimiliki oleh setiap orang baik individu maupun kolektif yang dapat diaktualisasikan ke dalam kehidupan nyata (empiris) dalam bingkai ketuhanan (Nurdiyanto, Resticka, & Yanti, 2018).

Nabi Muhammad Saw. merupakan sosok atau figur paling sempurna yang dapat diteladani oleh setiap orang. Selain sebagai Nabi, beliau juga seorang manusia biasa yang dapat ditiru oleh umatnya, meskipun tidak akan sesempurna seperti apa yang beliau praktikkan. Karena itu seharusnya setiap muslim berupaya dengan sungguh-sungguh mencontoh beliau, terutama tentang akhlak yang beliau praktikkan (Arifin, 2018). Hal ini karena terdapat pada diri beliau

seorang sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh Allah Swt. (Sakdiah, 2016).

Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Ahzab/33:21 :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا

Terjemahnya :

“Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah” (Kementerian Agama RI, 2019, h. 606)

Sifat yang dimaksud dikenal dengan sebutan sifat wajib Rasul. Sifat wajib Rasul merupakan pencerminan dari karakter Nabi Muhammad Saw. dalam menjalankan setiap tugasnya sebagai pemimpin umat baik dalam konteks agama maupun pemerintahan (Sakdiah, 2016). Syekh Muh. Abduh mengemukakan sifat-sifat yang wajib bagi rasul ada empat yaitu Ash-Shiddiq yang artinya benar, Al-Amanah yang artinya dapat dipercayai, At-Tabligh yang artinya menyampaikan (tidak menyimpan atau mencabut) segala apa yang diperintahkan oleh Allah Swt. yang harus disampaikan kepada manusia seluruhnya, Al-Fathonah yang artinya cerdas dan bijaksana (Musyirifin, 2020).

1. *Shiddiq*

Menurut A. Busyro Karim dalam bukunya “Bukalah Selimutmu” yang di kutip oleh Hafid (2015) pada salah satu tulisannya mengemukakan bahwa, shiddiq adalah membenarkan kebenaran (membela yang benar). Selalu mengedepankan kejujuran, tidak licik, dan tidak pernah cacat dalam soal apapun serta jauh dari sifat tamak dan serakah. Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Budiharto dan Himam dalam salah satu tulisannya juga turut

memberikan sumbangsi pemikiran tentang makna dari nilai shiddiq. Dia mengatakan shiddiq berarti benar, lurus, dan jujur. Jujur meliputi jujur kepada Tuhan, diri sendiri/ nurani, orang lain, dan jujur terhadap tugas dan tanggung jawab. Sabar dan konsisten termasuk sidiq. Kebalikan dari sidiq adalah kadzib atau dusta (Alawiyah, Sukarti, & Rachmahana, 2014).

Shiddiq artinya jujur baik dalam perkataan maupun perbuatan. Rasulullah sangat disukai oleh banyak pihak karena memiliki sifat yang terpuji yakni benar baik secara lisan maupun perbuatan. Sewaktu mudanya orang quraisy menamakannya shiddiq atau amin (Fazalur Rahman dalam Herlambang, 2018). Siddiq merupakan sifat Rasulullah Saw. dalam mengakui kebenaran yang datang dari Allah, oleh karena itu seluruh kegiatan, baik berupa perkataan, perilaku, emosi, bahkan tentang diamnya Rasulullah merupakan sesuatu yang benar adanya (Muhammad , Hidayat, Dzulfiqar, & Diaying, 2020).

Rafsanjani menempatkan nilai kejujuran sebagai dimensi pertama dari kualifikasi kepemimpinan dalam prinsip kenabian, yang menggambarkan karakter utama dalam kepemimpinan spiritual (Badarwan & Supriadin, 2021). Poin tentang kejujuran ini sepertinya telah menjadi pondasi dan dasar terpenting dalam menilik kriteria seorang pemimpin yang baik dalam pandangan Islam. Kejujuran tersebut bukan hanya dinilai dari ketepatan serta konsistensi kata-kata dengan perbuatannya, melainkan kejujuran itu dapat dilihat dari komitmen seorang pemimpin terhadap melakukan sesuatu sebelum mengucapkannya (Herlambang, 2018). Allah Swt. berfirman dalam QS. At-Taubah/9:119 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 282)

Dalam ayat tersebut menjelaskan tentang pentingnya nilai kejujuran dalam setiap insan. Begitu pentingnya kejujuran dalam kehidupan ini sehingga nilai tersebut juga menjadi salah satu kriteria yang harus menjadi pertimbangan dalam memilih orang-orang yang mau dibersamai. Oleh karena itu, tidak mengherankan tentunya jika kejujuran menjadi aspek yang diharuskan ada pada diri seorang pemimpin. Sifat jujur merupakan nilai-nilai transendental yang mencintai dan mengacu kepada kebenaran yang datangnya dari Allah swt. (shiddiq) dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Perilaku pemimpin yang shiddiq (shadiqun) selalu didasarkan pada kebenaran dari keyakinannya, jujur dan tulus, adil, serta menghormati kebenaran yang diyakini pihak lain yang mungkin berbeda dengan keyakinannya, bukan merasa diri atau pihaknya paling benar (Yani, 2021). Kumolohadi dan Budiarto menambahkan bahwa pemimpin yang memiliki sifat siddiq ialah yang senantiasa mengikuti kebenaran berdasarkan suara hati nuraninya, sabar, konsisten, dan dapat menjadi teladan bagi orang lain. Pemimpin berkarakter sidiq juga tidak suka berdusta, tidak mudah terpengaruh hawa nafsunya, serta tidak mengutamakan kepentingan pribadi di atas organisasi (Budiharto, 2015).

Kejujuran merupakan syarat utama bagi seorang pemimpin. Masyarakat akan menaruh respek kepada pemimpin apabila dia diketahui dan juga terbukti memiliki kualitas kejujuran yang tinggi. Pemimpin yang memiliki prinsip kejujuran akan menjadi tumpuan harapan para pengikutnya. Mereka sangat sadar bahwa kualitas kepemimpinannya ditentukan seberapa jauh dirinya

memperoleh kepercayaan dari pengikutnya. Seorang pemimpin yang shiddiq atau bahasa lainnya *honest* akan mudah diterima di hati masyarakat, sebaliknya pemimpin yang tidak jujur atau khianat akan dibenci oleh rakyatnya. Kejujuran seorang pemimpin dinilai dari perkataannya dan sikapnya. Sikap pemimpin yang jujur adalah manifestasi dari perkataannya, dan perkataannya merupakan cerminan dari hatinya (Sumarno & Saputra, 2022).

Integritas dan moralitas sebagai bentuk kualitas dari kejujuran yang juga sebagai manifestasi nilai shiddiq merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan oleh setiap pemimpin dalam upaya memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Integritas dan moralitas adalah cerminan dari sikap, ungkapan, tindakan sensitivitas persoalan persoalan yang dihadapi, sekecil apapun. Seperti yang dicontohkan oleh Muhammad Rasulullah saw. Karena pemimpin dalam Islam selain harus mempertanggung jawabkan kepemimpinannya di dunia besok juga akan dituntut di hadapan Allah Swt. (Hafid, 2015). Inilah yang seharusnya menjadi acuan dan pengingat bagi setiap pemimpin akan konsekuensi tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Amanah

Karakter kepemimpinan Rasulullah Saw. yang ke dua adalah amanah. Secara harfiah, amanah artinya sebuah “tempat menyimpan uang aman” (*safe deposit* seperti yang terkandung dalam surat al-Nisa’/4:58 dan berbagai tempat lainnya) atau “kepercayaan” (*trust*) (Rahardjo, 2002). Budiharto dan Himam mendefinisikan amanah yaitu suatu nilai yang memiliki makna profesional (berkaitan dengan keahlian), bisa dipercaya, loyal/ committed terhadap nurani, terhadap Tuhan, terhadap pemimpin, pengikut, dan rekan kerjanya, selama

pimpinan, pengikut, dan rekan kerja loyal kepada Tuhannya. Sedangkan kebalikan dari amanah adalah khianat (Alawiyah, Sukarti, & Rachmahana, 2014). Amanah adalah bertanggung jawab terhadap segala perkataan, sikap dan perbuatan. Apabila berjanji berusaha sekuat tenaga memenuhinya. Tidak mengilak dari pertanggung jawaban atas segala perbuatan dan tindakannya (Hafid, 2015).

Gelar amanah atau *al-amin* (orang yang dapat dipercaya), sudah disematkan pada diri Nabi Muhammad Saw. bahkan sebelum beliau diangkat menjadi rasul. Melalui sifat ini posisi Nabi Muhammad Saw. dianggap lebih tinggi dari setiap pemimpin umat manapun dan nabi-nabi sebelumnya (Herlambang, 2018). Dari keteladanan yang dicontohkan nabi ini tersirat sebuah makan akan pentingnya penanaman karakter yang baik dalam hal ini sifat amanah untuk dilakukan sejak dini. Sebuah pepatah mahsyur menyebutkan bahwa “belajar di waktu kecil bagai mengukir di atas batu, sedangkan belajar ketika sudah besar bagai melukis di atas air”, “kecil teranja-anja besar terbawa-bawa”. Berdasarkan teladan nabi serta pepatah tersebut mengungkapkan betapa pentingnya penanaman nilai atau karakter yang baik sejak dini.

Berdasarkan definisi amanah yang dikemukakan sebelumnya, amanah erat kaitanya dengan janggung jawab. Pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang bertanggung jawab. Dalam perspektif Islam pemimpin bukanlah raja yang harus selalu dilayani dan diikuti segala macam keinginannya, akan tetapi pemimpin adalah khadim. Sebagaimana pepatah Arab mengatakan “sayyidulqauami khodimuhum”, pemimpin sebuah masyarakat adalah pelayan mereka (Sumarno & Saputra, 2022).

Amanah merupakan salah satu dari sekian banyak prinsip dalam kepemimpinan (Rahardjo, 2002). Pemimpin yang memiliki karakter amanah adalah pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab pada setiap tugas yang diembannya dan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepadanya, baik kepercayaan untuk mengelola perekonomian, politik, ataupun urusan agama. Hakikatnya, amanah masyarakat itu adalah amanah tuhan (Herlambang, 2018). Terkait pentingnya amanah, Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Ahzab/33:72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi, dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya. Lalu, dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya ia (manusia) sangat zalim lagi sangat bodoh.” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 615-616)

Selain tanggung jawab, profesionalitas juga merupakan salah satu perwujudan dari nilai amanah, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Budiharto & Himam (2006) yang mengemukakan bahwa profesional merupakan kunci dan inti sari nilai amanah. Dalam suatu hadits yang di riwayatkan oleh Abu Hurairah dikatakan bahwa, ketika Rasulullah berada di dalam masjid bercakap-cakap dengan sekumpulan orang, datanglah seorang Arab desa, kemudian ia bertanya:”Kapan saat (kehancuran) itu datangnya? “Namun Rasulullah meneruskan percakapannya sehingga sebagian mereka berbisik-bisik: ”Beliau mendengar apa yang dikatakan orang itu, tetapi beliau membenci apa yang ditanyakan kepadanya”. Sebagian mereka mengatakan, bahwa Rasulullah tidak

mendengarnya. Setelah selesai percakapannya, Rasulullah bertanya:”Siapa yang bertanya tentang saat?”. “Ini saya ya Rasulullah”. Sabda Rasulullah:”Jika amanah hilang, maka nantikanlah saatnya”. Mereka bertanya:”Bagaimana hilangnya?”. Jawab Rasulullah: ”Jika urusan itu diserahkan kepada yang bukan ahlinya dan seterusnya”. Khianat terhadap amanah, termasuk menyerahkan urusan kepada yang bukan ahlinya. Sehingga timbullah kerusakan-kerusakan di tengah masyarakat. Dan ini merupakan tanda akan dekatnya saat-saat kehancuran (Sidiq, 2014)

Hadits tersebut memberikan isyarat betapa pentingnya nilai profesional sebagai salah satu perwujudan sifat amanah dalam kepemimpinan. Dengan memahami nilai profesional sebagai salah satu esensi dari nilai amanah maka seharusnya seorang pemimpin yang tidak menggunakan kepemimpinannya sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah sebagai yang harus diemban sebaik-baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya (Hakim, 2007). Tentang keharusan memegang sifat amanah dan berbuat adil, Allah Swt. juga menegaskan dalam QS: An-Nisa/4:58 sebagai berikut :

✽ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Terjemahnya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu.

Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”
(Kementrian Agama RI, 2019, h.118)

3. *Tabligh*

Tabligh berasal dari kata *balagha* yang berarti sampai, maksudnya menyampaikan informasi seperti adanya (Fadhli, 2018). Dalam kepemimpinan tabligh dapat mempunyai makna terbuka dan transparan, transparan dalam hal manajemen, menerima saran dan kritik serta berani mengakui kesalahannya dalam hal ini mengatakan sesuatu yang benar jika hal tersebut benar dan hal-hal yang salah juga dikatakannya salah (Nurdiyanto, Resticka, & Yanti, 2018). Definisi yang senada tentang konsep tabligh juga diungkapkan oleh Budhiarto dan Himam seperti yang dikutip oleh Alawiyah dkk. (2014) menjelaskan makna Tabligh dalam kepemimpinan ialah transparan, open management, serta beramar ma'ruf nahi munkar (mengajak melakukan kebaikan dan menjauhi kejahatan). Kebalikan dari tabligh adalah menyembunyikan informasi dan kebenaran. Perilaku pemimpin tabligh antara lain adalah berani menyatakan kebenaran dan bersedia mengakui kekeliruan. Apa yang benar dikatakan benar, apa yang salah dikemukakan salah. Jika tidak tahu menyatakan tidak tahu. Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-Ma'idah/5:67 :

﴿ يَأْتِيهَا الرُّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ
وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ ﴾

Terjemahnya :

“Wahai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika engkau tidak melakukan (apa yang diperintahkan itu), berarti engkau tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah menjaga engkau dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada kaum yang kafir” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 160)

Sifat tabligh nilai dasarnya adalah komunikatif (Musyirifin, 2020). Budiharto & Himam (2006) juga mengemukakan hal yang serupa bahwa keterampilan komunikasi (*communication skills*) merupakan istilah kunci dalam nilai tabligh. Agama Islam memandang komunikasi merupakan fitrah manusia yang paling penting bagi dirinya. Karena dengan komunikasi seseorang akan mampu mengembangkan kehidupannya ke arah yang diharapkannya. Komunikasi juga merupakan sebuah bentuk keniscayaan dari kehadiran manusia di dunia ini (Sudarma, Mulyana, Sauri, Fatkhullah, & Rusliana, 2021). Dengan begitu semakin menguatkan asumsi tentang pentingnya kemampuan berkomunikasi bagi seorang pemimpin.

Salah satu ciri kekuatan komunikasi seorang pemimpin adalah keberaniannya menyatakan kebenaran meskipun konsekuensinya berat. Rasulullah Saw. sangat tegas pada orang yang melanggar hukum Allah Swt., namun sangat lembut dan memaafkan bila ada kesalahan yang menyangkut dirinya sendiri. Dalam istilah Arab dikenal ungkapan, “kul al-haq walau kaana murrann”, katakanlah atau sampaikanlah kebenaran meskipun pahit rasanya (Sakdiah, 2016)

Pemimpin yang tabligh adalah pemimpin yang bisa memberikan kesejukan, ketenangan dan ketentraman dengan ucapannya. Belajar dari Rasulullah Saw. beliau tidak suka memberikan pernyataan yang bertentangan dengan hati nurani masyarakat. Ungkapannya tidak kontroversial, provokatif dan demonstratif. Beliau mampu berbicara dengan semua level masyarakat sesuai dengan kemampuan masing-masing (Hafid, 2015). Hal tersebut dapat terjadi karena beliau menjadikan etika sebagai karakter kunci dalam menjalin

komunikasi. Inilah salah satu faktor keberhasilan komunikasi (dakwah) beliau dalam menyebarkan Islam. Allah Swt. berfirman dalam QS. Ali ‘Imran/3:159 :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya :

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal (Kementerian Agama RI, 2019, h. 95).

Dalam berkomunikasi diperlukan juga etika yang berlaku kapan saja dan di mana saja, disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Adapun dalam Islam istilah atau "konteks" komunikasi antara lain ditemukan dalam lafadz "*Qaulan*" (perkataan). Ada 6 istilah *Qaulan* yang tercantuk dalam al-qur'an dan menjadi panduan Islami dalam berkomunikasi yaitu : 1). *Qaulan Sadida* artinya Perkataan yang Benar (QS. An-Nisa:9), 2). *Qaulan Baligha* artinya perkataan yang berdampak atau efektif (QS. An-Nisa': 63), 3). *Qaulan Ma'rufa* artinya perkataan yang baik (QS. Al-Baqarah: 235; QS. An- Nisa': 5 & 8; QS. Al-Ahzab: 32), 4). *Qaulan Karima* artinya ucapan yang mulia (QS. Al-Isra': 23), 5). *Qaulan Layina* artinya perkataan yang lemah lembut (QS. Thaha: 44), 6). *Qaulan Maisura* artinya perkataan yang mudah dipahami (QS. Al-Isra': 28) (Setyaningsih, 2019). Konsep tentang etika komunikasi yang tertuang dalam al-qur'an haruslah menjadi pedoman seorang setiap orang khususnya

pemimpin dalam rangka mengaktualisasikan nilai tabligh dalam bingkai komunikasi.

4. Fathanah

Fathonah berarti secara bahasa berarti cerdas. Kecerdasan tersebut tentunya terbangun di atas ketakwaan kepada Tuhan, yang termanifestasi dengan memiliki keterampilan yang mumpuni. Perilaku pemimpin yang fathonah tereksresi pada etos kerja dan kinerja pemimpin yang memiliki *skill* yang teruji dan terampil, serta mampu untuk memecahkan masalah secara cepat dan tepat (Alawiyah, Sukarti, & Rachmahana, 2014). Kebalikan dari Fathonah adalah *sufaha'*, berasal dari kata *safihun*, artinya tidak mampu memahami esensi kebenaran, tidak mampu membedakan hal yang baik dan buruk, halal dan haram, haq dan bathil dalam bertindak (Budiharto, 2015).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Hakim (2007) yang mendefinisikan fathonah sebagai kemampuan untuk menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi, dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya. Hal ini yang kemudian membuat Budhiarto dan Himam (2006) menetapkan kemampuan untuk memecahkan masalah (*problem solver*) sebagai kata kunci (*key word*) dalam aspek nilai fathanah.

Selain itu nilai fathanah juga tercermin dari perilaku pemimpin yang *visioner*. Pemimpin yang didalam jiwanya tertanam nilai fathanah ialah pemimpin yang mampu merumuskan visi dan misi ke depan. Pemimpin yang mampu membuat perencanaan yang tepat sesuai kebutuhan dan kemampuan masyarakat.

Pemimpin yang mampu membuat strategi, merencanakan dan menentukan skala prioritas (Hafid, 2015).

Mengingat agama Islam diturunkan untuk semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam semesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas yang akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat, dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah Swt. (Hakim, 2007). Allah Swt. berfirman dalam QS. An-Nahl/16:125 :

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemahnya :

“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk” (Kementerian Agama RI, 2019, h. 391)

Persoalan kecerdasan pemimpin ini dapat dilihat 3 (tiga) aspek: intelektual (IQ), emosional (EQ) dan spiritual (SQ) (Mataputun dalam Badarwan & Supriadin, 2021).

1) *Intelligence Quotient* (IQ)

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang digambarkan dengan kemampuan dalam mengolah pola pikir yang biasa dikenal dengan kemampuan kognitif. Diantara bentuk cerminan kecerdasan intelektual ialah mampu menyelesaikan masalah dan menjadi problem solver serta kemampuan dalam memproyeksikan masa depan dengan menciptakan visi dan misi untuk mencapai tujuan di masa depan. Kemampuan ini biasa disebut dengan *visioner*.

2) *Emosional Quotient* (EQ)

Menurut Goleman yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain (Muttaqiyathun, 2010). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa indikator dari kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan orang lain (empati), kemampuan memahami perasaan diri sendiri/memotivasi diri sendiri, dan kemampuan dalam membangun hubungan dengan orang lain.

Sifat-sifat Rasul Allah di atas merupakan ajaran moral yang masih bersifat normatif, masih berupa catatan di atas kertas. Karena masih berupa catatan di atas kertas jadi belum memiliki pengaruh yang nyata di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Efektivitas ajaran-ajaran moral di atas akan terasa dalam kehidupan masyarakat bila telah diadopsi oleh pemerintah atau masyarakat menjadi aturan main dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Ajaran-ajaran moral di atas bisa diadopsi menjadi berbagai peraturan perundang-undangan dari tingkat tertinggi sampai tingkat terendah (Alamsyah, 2017). Lebih dari itu, pemimpin dari berbagai instansi dengan berbagai skala juga diharuskan menjadikan poin-poin tersebut sebagai pedoman dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu adanya penjelasan akan makna dari nilai-nilai kenabian tersebut sekaligus sebagai indikator dalam menentukan terealisasinya nilai-nilai kenabian tersebut dalam praktik di kehidupan nyata pada

berbagai lini, tidak terkecuali pada aspek kepemimpinan. Berikut makna leksikal kata-kata yang mengandung nilai-nilai kenabian tersebut (Nurdiyanto, Resticka, & Yanti, 2018).

Nilai Profetik	Makna	Konsep	Indikator
Shiddiq (jujur)	Integritas	Berkaitan dengan prinsip kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menutup-nutupi sesuatu yang seharusnya diketahui oleh khalayak • Memenuhi setiap komitmen yang telah dibuat
	Sabar	Tahan menghadapi cobaan, tidak mudah putus asa	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terburu-buru dalam memutuskan sesuatu
	Konsisten	Tetap (tidak berubah-ubah), taat asas Selaras, sesuai	<ul style="list-style-type: none"> • Menjalankan setiap hasil musyawarah yang telah disepakati • Taat terhadap aturan organisasi
	Objektif	Apa adanya, berdasarkan fakta, tidak terintervensi dari pihak luar	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak membedakan anggota atas dasar adanya kepentingan pribadi • Memberikan <i>reward</i> kepada yang berprestasi dan <i>punishment</i> kepada yang melakukan pelanggaran tanpa melihat latar belakangnya.
Amanah (dapat dipercaya)	Setia	Berpegang teguh (pada janji, pendirian), patuh, taat	<ul style="list-style-type: none"> • Tetap bersama-sama baik dalam keadaan suka maupun duka • Patuh terhadap ketentuan yang ada
	Profesional	Bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya	<ul style="list-style-type: none"> • Terampil dalam suatu bidang • Menempatkan seseorang berdasarkan

			keahliannya
	Tanggung Jawab	Wajib menanggung segala sesuatu	<ul style="list-style-type: none"> • Berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan setiap visi dan misi yang telah digagas. • Merealisasikan program kerja yang telah direncanakan • Tidak melemparkan kesalahan pribadi kepada orang lain
Tabligh (menyampaikan)	Adil	Sama berat dan tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan hak setiap anggota • Memberikan perlakuan yang sama kepada setiap anggota • Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota • Memastikan tersampainya ketentuan-ketentuan kepada setiap anggota
	Transparan	Terbuka	<ul style="list-style-type: none"> • Bermusyawarah dalam mengambil keputusan • Terbuka mengenai anggaran lembaga
	Berani	Mempunyai hati mantap dan rasa percaya diri dalam menghadapi bahaya, kesulitan (menyatakan kebenaran)	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menutup-nutupi kesalahan • Mengatakan salah kalau itu salah dan benar kalau itu benar apapun konsekuensinya
	Tegas	Pasti, tentu, tidak ragu-ragu	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak memilih dan memberikan perlakuan kepada anggota • Memberikan hukuman kepada siapapun yang

			melanggar tanpa melihat status sosial dan latar belakang
	Komunikatif	Piawai dalam berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu berkomunikasi dengan baik dan benar • Informasi yang disampaikan mudah dimengerti • Bisa menjadi seorang komunikator maupun komunikan yang baik
Fathanah (Cerdas)	Intelektual	Berkaitan dengan kemampuan kognitif	<ul style="list-style-type: none"> • Menjadi problem solver • Mempunyai jiwa visioner
	Emosional	Kemampuan dalam menggunakan dan mengolah perasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Empat (memahami perasaan orang lain, apa yang dibutuhkan) • Optimis (kemampuan dalam memotivasi diri sendiri) • Keterampilan sosial (kemampuan membangun hubungan dengan orang lain)
	Spiritual	Berkaitan dengan kemampuan mengelola hati nurani	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu membedakan yang benar dan yang salah, serta condong pada kebenaran tersebut • Berani menghadapi masalah • Tidak takut gagal

Tabel 2.2.1. : Klasifikasi indikator nilai-nilai kenabian dalam makna leksikal

2.3. Konsep Organisasi Masyarakat (Ormas)

Dinn Wahyuddin dkk. menyatakan bahwa eksistensi manusia sebagai makhluk hidup dikenal sebagai makhluk yang multidimensional. Hal ini disebabkan oleh banyaknya julukan yang disematkan kepada makhluk bernama manusia. Diantara julukan tersebut ialah manusia dikenal sebagai makhluk sosial atau *homo socius*, makhluk bekerja atau *homo laden*, makhluk yang suka menggunakan lambang-lambang disebut *homo simbolicum*, makhluk organisasional, *homo homini socius* bermakna sosok manusia sebagai makhluk individu, tapi pada saat bersamaan manusia dapat berperan sebagai kawan sosial bagi manusia lainnya, sebaliknya, bahkan ada yang menjuluki manusia sebagai sosok serigala bagi manusia yang lain atau yang disebut dengan *homo homini lupus*, dan lain semacamnya (Rachman, 2015).

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang ketika menjalankan fungsi-fungsi dalam kehidupan sosialnya selalu membutuhkan eksistensi orang lain (Pababbari, 2017). Esensi dari makhluk sosial itu termanifestasi ke dalam dimensi manusia sebagai makhluk organisasional. Manusia dikenal sebagai makhluk organisasional karena sejak lahir ia tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain. Manusia dikenal sebagai makhluk organisasional juga dapat dilihat dari struktur fisik manusia sendiri yang mana sesungguhnya merupakan suatu sistem yang tersusun dari sub-sistem anggota tubuh yang semuanya sebagai suatu sistem tubuh yang memiliki fungsi masing-masing dan terorganisasi secara sempurna hingga menghasilkan sosok manusia yang sempurna (Rachman, 2015).

Manusia adalah makhluk organisasi, sehingga akan senantiasa terhubung dengannya bahkan semenjak manusia dilahirkan. Karena, begitu ia dilahirkan ke dunia, ia secara otomatis telah menjadi anggota organisasi yang bersifat genetik yang disebut anggota organisasi keluarga. Ketika usia sekolah, dan manusia memasuki sekolah ia akan menjadi anggota dalam organisasi sekolah. Setelah lulus dan bekerja, ia menjadi akan anggota dari organisasi di tempat kerjanya. Mungkin pula ia merangkap menjadi anggota organisasi agama, pemuda, politik, ekonomi dan sebagainya. Akhirnya, setelah manusia meninggal, ia dicatat sebagai anggota organisasi kematian oleh panitia rukun kematian di tingkat RT (Riinawati, 2019). Pada intinya, manusia tidak akan bisa lepas dari sistem organisasi yang telah mengikatnya, bukan saja ketika ia hidup melainkan sampai ia meninggal.

Dengan demikian, maka perlunya setiap orang untuk belajar mengenal organisasi, baik secara teori maupun praktik. Keduanya memiliki peran penting bagi setiap orang sebagai suatu pegangan baginya dalam memasuki dunia organisasi. Kenapa teori organisasi juga mesti dipelajari, karena pada dasarnya ia merupakan praktik dari para pakar organisasi hebat terdahulu yang dinarasikan secara tekstual. Oleh karena itu, dengan mempelajari dan menguasai teori, secara tidak langsung kita sedang berupaya untuk meraih keberhasilan para organisatoris dahulu dengan mengaplikasikan segala teknik yang mereka pakai seperti yang telah dituangkan dalam karya tulis mereka sendiri.

2.3.1. Pengertian Organisasi Masyarakat/Kemasyarakatan

Terdapat dua konsep yang diketengahkan dalam pembahasan ini yaitu “organisasi” dan “masyarakat/kemasyarakatan”. Untuk memahami makna “ormas” maka terlebih dahulu dijelaskan tentang apa itu organisasi.

Secara bahasa Organisasi dalam bahasa Yunani disebut sebagai *ὄργανον*, *organon* yang berarti alat, yaitu suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk suatu tujuan bersama (Safri, 2017). Secara istilah banyak para akademisi dan para pakar manajemen (karena kepemimpinan merupakan satu dari sekian cabang ilmu manajemen) yang ikut memberikan sumbangsi pemikiran terkait definisi dari organisasi. Meskipun pada dasarnya definisi-definisi yang dikemukakan tersebut tidak mengandung suatu perbedaan yang bersifat prinsip, kendati demikian pendapat para ahli tetap perlu untuk dicantumkan sebagai bahan perbandingan (Djatkiko, 2008).

Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i dalam bukunya yang berjudul “Dasar-Dasar Manajemen” mengutip beberapa pendapat para ahli tentang organisasi (Wijaya & Rifa'i, 2016) :

- a) Organisasi menurut James D. Mooney (1974) adalah setiap bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Organisasi menurut Ralp Currier Davis (1951) adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama di bawah satu kepemimpinan).
- c) Organisasi menurut Robert V. Presthus (1958) suatu sistem susunan hubungan-hubungan antar pribadi.

- d) Organisasi menurut Michael J. Jucius (1962) adalah suatu kelompok orang yang bekerja dalam hubungan yang saling bergantung ke arah tujuan atau tujuan-tujuan bersama.
- e) Organisasi menurut Robbins (1984) adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan kelompok.
- f) Organisasi menurut Herbert A. Simon (1958) adalah suatu rencana mengenai usaha kerjasama yang mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk dijalankan dan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas untuk dilaksanakan.
- g) Organisasi menurut Daniel E. Griffiths (1959) adalah orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan dikoordinasikan agar supaya sebuah tugas atau lebih dapat diselesaikan.
- h) Organisasi menurut Harleigh Trecker (1950) adalah Perbuatan atau proses menghimpun atau mengatur kelompok-kelompok yang saling berhubungan dari institusi menjadi satu kesatuan yang bekerja).
- i) Organisasi menurut J. William Schulze (1949) adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat, perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa. Organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang mau bekerja sama untuk

pencapaian tujuan bersama yang diikat dengan peraturan yang disepakati bersama dalam satu komando pimpinan melalui pemberdayaan seluruh sumber daya organisasi, berupa Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber Daya Alam (SDA) dan sumber daya Modal/Uang.

Yang dimaksud dengan organisasi kemasyarakatan ialah seperti yang tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1985 Tentang Organisasi Kemasyarakatan yaitu :

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan Organisasi Kemasyarakatan adalah organisasi yang dibentuk oleh anggota masyarakat Warganegara Republik Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kegiatan, profesi, fungsi, agama, dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, untuk berperanserta dalam pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila (Pemerintah Pusat, 1985).

Namun pada kenyataannya UU tersebut mendapat pertentangan yang cukup marak dari berbagai kalangan termasuk organisasi kemasyarakatan yang telah terbentuk pada saat itu. Hal tersebut dikarenakan terdapat suatu indikasi dalam undang-undang tersebut yang mana menunjukkan ada perasaan takut pihak pemerintah orde baru dengan gerakan dari warga Indonesia sendiri sehingga dibentuklah Undang-Undang tersebut bermaksud untuk mengontrol dan mengawasi organisasi yang tidak berada di bawah naungan pemerintah (Pranoto, 2020)

Undang-Undang tentang Organisasi Kemasyarakatan kemudian direvisi dan ditetapkan kembali pada 22 Juli 2013 pada era reformasi oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan nama UU No. 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan. Mengenai pengertian “organisasi kemasyarakatan” yang tertuang dalam UU No.17 Tahun 2013 tidak memiliki perbedaan yang cukup jauh

dengan UU No.8 Tahun 1985. Adapun definisi organisasi kemasyarakatan menurut UU No. 17 Tahun 2013 yaitu :

Organisasi Kemasyarakatan yang selanjutnya disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila (Pemerintah Pusat, 2013).

Kemudian pada tahun 2017 Undang-Undang tentang ormas kembali direvisi pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 2 Tahun 2017, yang kemudian disahkan sebagai undang-undang No. 16 Tahun 2017. Adapun definisi organisasi kemasyarakatan menurut UU No.16 Tahun 2017 yaitu :

Organisasi Kemasyarakatan yang selanjutnya disebut Ormas adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pemerintah Pusat, 2017).

2.3.2. Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) Islam

Islam sebagai agama yang mencakup seluruh aspek kehidupan tidak akan tampak jika hanya dilihat dari sudut pandang teologis maupun ritual semata. Akan tetapi, juga harus dilihat sebagai fakta sosial karena di dalamnya mengatur tata hubungan antarsesama manusia. Pelembagaan kehidupan sosial yang didasarkan pada ajaran agama inilah yang menjadi cikal-bakal munculnya organisasi massa yang berbasis agama, dalam hal ini agama Islam. Dari sana lahirlah beberapa organisasi kemasyarakatan Islam di Indonesia (Novianti, 2008).

Quintan Wictorowicz seperti yang dikutip oleh Jahar menyatakan bahwa perkembangan organisasi Islam tidak terlepas dari pengaruh tiga aspek yaitu aspek sosial, budaya dan politik sepanjang sejarah perkembangan Islam Di

Indonesia. Secara politik, pada masa penjajahan, seperti Belanda dan Jepang respon terhadap rezim penguasa, mendorong lahirnya ormas-ormas. Respon tersebut mendorong pembentukan identitas diri bangsa dan agama terutama dalam pelayanan terhadap masyarakat yang selama ini diabaikan oleh pihak pemerintah. Oleh karena itu, gerakan Islam bukanlah semata-mata terjadi secara kebetulan melainkan sesuatu yang telah terbentuk dalam kerangka dan terbangun dalam ideologi atau kebangsaan (Jahar, 2016).

Sedangkan dalam aspek sosial, perkembangan masyarakat memungkinkan tumbuhnya kelompok-kelompok yang didasari oleh keyakinan atau kedekatan daerah atau suku. Hal tersebut merupakan hasil interaksi antar individu dan kelompok yang berartikulasi dalam pandangan dan keyakinan sehingga mengkristal menjadi perhimpunan atau organisasi. Model hubungan ini kemudian membentuk solidaritas yang kuat baik itu yang berbasis agama maupun kebangsaan terutama dalam menghadapi tekanan politik dan ekonomi dari luar kelompoknya. Seiring dengan perkembangan solidaritas ini pada akhirnya membentuk organisasi berbasis kemasyarakatan. Dengan kondisi ini maka tumbuhlah kelompok-kelompok agama yang mencoba untuk merespon sesuai dengan tingkat keyakinan agama dan pengalaman intelektualnya. Maka lahirlah organisasi agama dengan label modernis, tradisionalis atau konservatif (Jahar, 2016).

Mohammad Taufiq Rahman dalam bukunya “Sosiologi Islam” menyatakan bahwa Ormas Islam merupakan organisasi yang didirikan secara sukarela oleh tokoh-tokoh Islam dengan dakwah sebagai tujuan utamanya (Astuti & Wibisono, 2022). Ketika masa pemerintahan Hindia Belanda, kelahiran ormas Islam bisa

dipetakan dari tiga hal: pertama, dakwah Islamiyah; kedua, pengembangan pendidikan; dan ketiga, penguatan ekonomi masyarakat (Jahar, 2016). Keberadaan organisasi Islam dengan dakwah sebagai tujuan utama di tengah kaum muslimin merupakan suatu keharusan yang secara teologis diwajibkan secara kolektif terhadap umat Islam, sehingga dipahami bahwa mendirikan organisasi dakwah adalah fardu kifayah (Basri, 2018). Justifikasi ini dipahami dari nash Al-Qur“an yaitu QS. Ali‘Imaran/3:104 berikut :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Terjemahnya :

“Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Kementrian Agama RI, 2019, h. 84).

Secara garis besar keberadaan ormas Islam memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, adanya ormas Islam menjadi tempat bernaung, mengumpulkan semangat persatuan dan semangat berdakwah bagi umat Islam (Astuti & Wibisono, 2022). Selain itu ormas juga berfungsi sebagai sarana dakwah yang baik yang tentunya dapat menjadi solusi untuk meningkatkan *amar ma‘ruf* dan *nahi munkar* ditengah masyarakat. Bahkan dalam beberapa kesempatan, instansi pemerintahan dari berbagai tingkat terlihat mengucapkan terima kasih kepada ormas-ormas yang terdapat di wilayahnya ketika diundang dalam kegiatan musda/muswil atas dedikasi dan kontribusi dalam menciptakan suasana yang baik di masyarakat dengan berbagai upaya dan tentunya berdasarkan fokus dari tiap-tiap ormas tersebut.

Secara umum corak organisasi di Indonesia dibagi dalam dua kategori yaitu yang bersifat formalis dan substantif.

Berbagai macam reaksi bermunculan ketika berdirinya ormas Islam. Menurut Nafi, setidaknya terdapat tiga macam reaksi umat Islam terhadap keberadaan ormas Islam yaitu pertama sikap fanatik, yang dapat dimaknai dengan sikap membenci dan menolak. Lahirnya reaksi atau sikap seperti ini dipengaruhi oleh adanya pemikiran dari sekelompok orang yang menganggap bahwa organisasi yang diikutinya adalah yang paling baik dan benar dari segi pemahaman, pemikiran dan lain-lain, bahkan tak jarang ada yang menafikkan pemahaman dari organisasi lain. Reaksi kedua, yaitu sikap bangga kepada organisasi lain namun tidak pada organisasi yang diikutinya. Sikap ini muncul dikarenakan terdapatnya kekecewaan serta ketidakpuasan terhadap organisasi yang diikutinya. Sehingga lahirlah perasaan membanggakan organisasi lain ketimbang organisasi sendiri sebagai ungkapan kekecewaan tadi. Ketiga, yaitu sikap pertengahan atau sikap toleransi yang tinggi, yaitu tidak menganggap organisasinya paling benar dan tidak pula menganggap organisasi lain lebih baik. Sikap ini menghargai dengan penuh kesadaran akan adanya perbedaan serta setiap orang juga berhak menentukan pilihannya dalam mengikuti organisasi manapun yang ia mau dan sukai. Hakikatnya, kelompok orang dengan sikap seperti ini mengharapkan terciptanya persatuan dan kesatuan dengan tanpa memandang adanya perbedaan dalam suatu organisasi (Astuti & Wibisono, 2022).

2.4. Penelitian Relevan

1. Desertasi oleh Indah Kusuma Dewi (2018) “Implementasi Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja Di

Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro”. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan potret implementasi nilai-nilai kenabian yang berupa shiddiq, amanah, tabligh dan fathonah ditinjau dari nilai kepemimpinan modern yaitu Nilai Perintis (Pathfinding), Penyelaras (Aligning), Pemberdayaan (Empowering), dan Panutan (Modelling).

Point yang menjadi persamaan dalam penelitian ini yaitu, sama-sama membahas bagaimana pelaksanaan nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini ialah, tentang fokus dan objek penelitian. Penelitian Indah Kusuma Dewi berfokus pada bagaimana aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan yang diintegrasikan kedalam nilai-nilai kepemimpinan modern dengan menjadikan perguruan tinggi sebagai objek penelitian. Sedangkan dalam penelitian ini, berusaha mengungkap bagaimana potret aktualisasi nilai-nilai kenabian dalam praktik kepemimpinan secara universal dan dari berbagai aspek yang dimana terdapat peran nilai-nilai kenabian dalam proses pelaksanaannya, serta menjadikan organisasi berbasis kemasyarakatan sebagai objek penelitian.

2. Jurnal Penelitian Cahono dan Iswati (2021) tentang “Internalisasi Nilai-Nilai Profetik Dalam Membangun Karakter Religius Melalui Panahan Di Smk Muhammadiyah 1 Kota Metro”. Pada penelitian ini berusaha mengungkap Implementasi Internalisasi nilai-nilai profetik dalam membangun karakter religious melalui panahan di SMK Muhammadiyah 1 Kota Metro. Kegiatan panahan yang diadakan oleh Smk Muhammadiyah 1 Kota Metro sebagai salah satu ekstrakurikuler bermaksud menjadikannya sebagai media dalam penanaman dan sekaligus sebagai wadah implementasi nilai-nilai kenabian.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah tentang aspek tinjauan implementasi nilai-nilai kenabian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahyono dan Wati membahas tentang implementasi dari internalisasi nilai-nilai kenabian dengan ekstrakurikuler panahan sebagai media untuk mengetahui potret dari implementasi dan internalisasi nilai-nilai tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini bermaksud mengungkap potret nilai-nilai kenabian ditinjau dari aspek kepemimpinan. Selain itu, objek penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian ini.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nika Sari dan Dikdik Baehaqi Arif (2020) tentang “Membangun Kepemimpinan Profetik Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah”. Penelitian ini membahas upaya pimpinan cabang IMM dalam membangun kepemimpinan profetik kader IMM. Kepemimpinan profetik yang dimaksud yaitu merujuk pada nilai-nilai kenabian atau sifat-sifat Rasulullah Saw. berupa shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah.

Persamaan dari penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang konsep kepemimpinan dengan berpedoman pada nilai-nilai kenabian sebagai acuan dalam praktik kepemimpinan. Perbedaannya terletak pada sasaran atau peruntukan nilai-nilai kenabian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nika Sari dan Dikdik Baehaqi Arif nilai-nilai kenabian diperkenalkan atau ditanamkan kepada para kader sebagai pedoman dalam kepemimpinan dengan upaya-upaya tersendiri yang coba dilakukan oleh pimpinan cabang IMM. Sedangkan dalam penelitian ini, pemimpinnya yang peneliti ingin lihat dan ketahui secara mendalam tentang praktik pengaktualisasian nilai-nilai kenabian dalam kepemimpinannya.

2.5. Kerangka Pikir

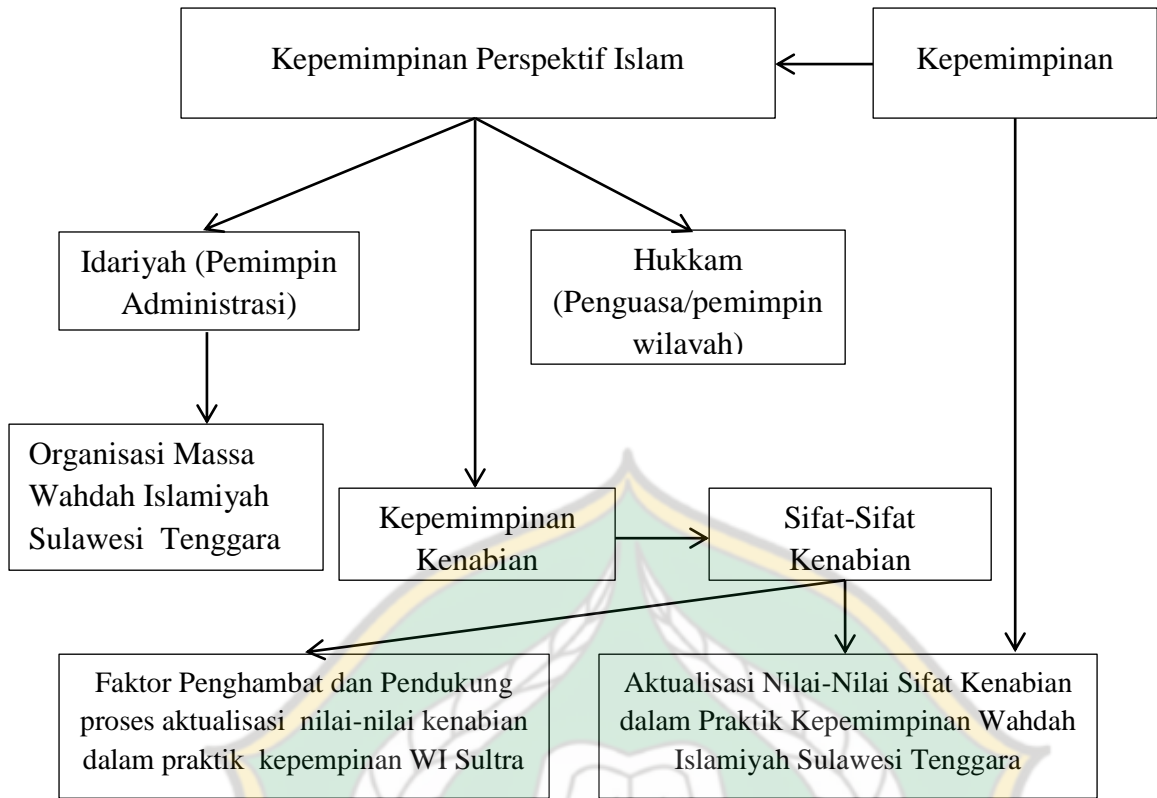
Pemimpin merupakan elemen yang menentukan perkembangan suatu wilayah atau instansi/organisasi. Meskipun tidak dapat dipungkiri juga bahwa adanya keterlibatan anggota yang tergabung dalam formasi kerjasama juga menjadi faktor turut menunjang perkembangan lembaga/instansi/organisasi tersebut. Namun, tetap saja peran pemimpin merupakan hal yang menjadi pokok dari upaya yang menentukan suatu perkembangan tersebut. Oleh karena itu, hal tersebut harus senantiasa diperhatikan oleh setiap orang. Kajian tentang kepemimpinan tidak pernah habis dan luput dari minat para akademisi untuk selalu mengkajinya, menggali informasi tentangnya, menemukan pengetahuan baru tentangnya, serta mengaitkannya dengan cangan ilmu lain, menunjukkan bahwa terdapat nilai urgensi yang sangat besar dalam kepemimpinan ini. Selain itu, memandang beberapa fakta yang lain bahwa salah satu tujuan dari penciptaan manusia adalah menjadi khalifah, kemudian hal pertama yang dilakukan para sahabat ketika wafatnya Rasulullah Saw. adalah memilih pemimpin pengganti nabi, semakin menguatkan pemikiran ini bahwa pemimpin dan kajian tentang kepemimpinan harus senantiasa dikemukakan. Hal tersebut tentu untuk memudahkan pertanggung jawaban kita dihadapan Allah Swt., karena dalam pandangan Islam kepemimpinan bukan hanya bertanggung jawab kepada masyarakat (orang yang dipimpin) melainkan lebih dari itu juga kepada Allah Swt.

Rasulullah Saw. merupakan sosok yang seakan tidak akan pernah habis jika membahas tentang keteladanan yang diberikannya. Perjalanan hidup yang suguhkannya begitu indah dan menarik, sehingga banyak akademisi dan cendekiawan baik yang muslim maupun non muslim selalu tertarik untuk

menggali dan menguak berbagai keteladanan yang diberikannya. Dan diantara aspek keteladanan yang juga dicontohkannya ialah tentang kepemimpinan. Kepemimpinan ala Rasulullah Saw. haruslah menjadi pedoman setiap orang dalam menunaikan tugas kepemimpinannya. Setiap negara, instansi, lembaga dan organisasi serta individu haruslah berupaya untuk melaksanakan setiap praktik keteladanan dalam aspek kepemimpinan yang diberikannya.

Ormas Wahdah Islamiya khususnya yang berada di Sulawesi Tenggara merupakan salah satu Ormas Islam terbesar di Indonesia. Hal ini tentu dapat menjadi semacam sugesti ke setiap orang tentang praktik pengamalan nilai-nilai Islam yang seharusnya melembaga di dalamnya, dalam hal ini juga diantaranya ialah tentang nilai-nilai kepemimpinan yang di praktikkan oleh Nabi. Selain itu, Wahdah Islamiyah telah memulai dakwahnya di Sulawesi Tenggara sejak tahun 1998 di bawah komando bapak Ir. H. Muhammad Ikhwan Kapai dan tetap eksis hingga sekarang. Hal tersebut cukup untuk menjadi pertimbangan peneliti untuk mengetahui bagaimana praktik aktualisasi nilai-nilai Islam dalam hal ini ialah nilai-nilai kenabian yang merujuk pada 4 sifat nabi yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah dalam praktik kepemimpinannya.

Selain itu, point selanjutnya yang menjadi perhatian adalah tentang hal-hal yang menjadi pendukung serta penghambat dalam proses tersebut. Hal tersebut penting karena upaya dalam mencontoh Rasulullah merupakan hal yang tidak mudah sehingga perlu kiranya diketahui faktor yang berkaitan dengan penghambat dan pendukung dalam proses aktualisasi nilai-nilai kenabian tersebut agar dapat menjadi pedoman dalam memudahkan bagi para pemangku kepentingan dalam berupaya mengimplemmentasikan praktik kepemimpinan Nabi.



Bagan 2.5.1. : Kerangka Pikir