

Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Perspektif Manajemen

Risma¹, Dewi Maharani², Mukhlis Kaspul Anwar³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAI Darussalam Martapura
email: Rismarhesrhes@gmail.com¹, dewimaharani120102@gmail.com²,
mukhlisanwar@yahoo.co.id³

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan dari sisi Islam dan sisi manajemen. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Data diperoleh dari studi pustaka seperti buku, artikel dan tulisan ilmiah yang telah dipublikasi. Dari sudut pandang Islam bahan referensi berasal dari dalil-dalil Al Quran dan Hadits, sedangkan dari sudut pandang manajemen berasal dari teori-teori dari buku, artikel dan tulisan ilmiah lainnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari sisi manajemen kepemimpinan yang baik ada empat hal yang membuat seorang pemimpin yang baik yaitu memiliki sifat jujur, mempunyai visi, memberikan inspirasi, dan kompeten di bidangnya. Hal tersebut sejalan dengan perspektif Islam yang juga berasumsi bahwa seorang pemimpin yang baik harus memiliki sikap Shidiq (jujur), amanah (tanggung jawab), tidak menipu, menepati janji, murah hati, dan tidak melupakan akhirat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen, Islam

Abstract: This research aims to determine leadership from the Islamic side and the management side. The research method used is the study of literature. Data obtained from literature studies such as books, articles and scientific writings that have been published. From an Islamic point of view, the reference material comes from the postulates of the Quran and Hadith, while from a management point of view it comes from theories from books, articles and other scientific writings. The results of this study show that in terms of good leadership management there are four things that make a good leader, namely having an honest nature, having a vision, providing inspiration, and being competent in their field. This is in line with the Islamic perspective which also assumes that a good leader must have a Shidiq (honest) attitude, amanah (responsibility), not deceive, keep promises, be generous, and not forget the afterlife.

Keywords : Leadership, Management, Islam

PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Manusia menjadi penggerak dan pengelola organisasi dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning, organizing, actuating dan controlling (Hasibuan, 2017). Selain hal tersebut faktor lainnya yang juga berperan penting terhadap eksistensi suatu organisasi adalah kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada didalamnya (Malihah et al., 2022)

Masalah kepemimpinan merupakan tema yang selalu menarik diperbincangkan dan tak akan pernah habis untuk dibahas. Ia akan selalu hidup dan digali pada setiap zaman, dari generasi ke generasi guna mencari formulasi sistem kepemimpinan yang aktual dan tepat untuk diterapkan pada zamannya. Hal ini mengindikasikan bahwa paradigma kepemimpinan adalah sesuatu yang sangat dinamis dan memiliki kompleksitas yang tinggi.

Ia lahir sebagai suatu konsekuensi logis dari perilaku dan budaya manusia yang terlahir sebagai individu yang memiliki ketergantungan sosial yang sangat tinggi dalam memenuhi berbagai kebutuhannya.

Secara sosiologis, masyarakat dan kepemimpinan merupakan dua istilah yang tidak dapat dipisahkan. Ketiadaan kepemimpinan menjadi sumber munculnya problem-problem masyarakat, bahkan masalah kemanusiaan secara umum. Pemimpin adalah pahlawan, idola, dan insan kamil, tanpa pemimpin umat manusia akan mengalami disorientasi dan alienasi (Ali Syariati dalam Haidar Bagir, 1989: 16-17). Ketika masyarakat membutuhkan seorang pemimpin, maka seorang yang paham akan realitas masyarakatlah yang pantas mengemban amanah kepemimpinan tersebut. Pemimpin tersebut harus dapat membawa masyarakat menuju kesempurnaan yang sesungguhnya.

Islam sebagai Ad-din (baca: agama) memiliki banyak pandangan atau pendapat mengenai kepemimpinan. Hal tersebut dapat ditelusuri dalam sejarah Islam, dimana setelah wafatnya Rasulullah SAW. berdasarkan fakta sejarah, umat Islam terpecah belah akibat perbedaan mengenai kepemimpinan dalam Islam, khususnya mengenai proses pemilihan pemimpin dalam Islam dan siapa yang berhak atas kepemimpinan Islam.

Sejarah mencatat dengan tinta emas, bahwa kepemimpinan Islam setelah Nabi Muhammad SAW. wafat dipimpin oleh Abu Bakar As-sidiq, Umar bin Khattab Al-faruq, Utsman bin Affan Dinurain, Ali bin Abi Thalib Karomallahu wajhah, Dinasti Umayyah yang didirikan oleh Muawiyah bin Abi Sufyan, Dinasti Abbasiyyah yang didirikan oleh Abdullah bin Abbas As-saffah. Setelah itu, kepemimpinan Islam terpecah-pecah ke dalam kesultanan-kesultanan kecil. Sejarah juga mencatat, bahwa kepemimpinan dalam Islam terbagi kedalam dua kelompok besar, yaitu kelompok Sunni (Ahlu Sunnah Wal-jama'ah) dan kelompok Syi'i (Syiah). Kedua kelompok ini memiliki konsep dan pemahaman tentang kepemimpinan yang sangat jauh berbeda, sekalipun dalil dan argumentasi yang mereka gunakan atau kemukakan sama, yaitu diambil dari Alqur'an dan Al-hadits.

Menurut Ali As-salus (1997: 16) Syekh Abu Zahra dari kelompok Ahlu Sunnah Wal-jama'ah (Sunni) menyamakan arti Khilafah dan Imamah. Ia mengemukakan bahwa "Imamah itu disebut juga sebagai Khilafah". Sebab orang yang menjadi khalifah adalah penguasa tertinggi bagi umat Islam yang menggantikan Rasulullah SAW. Khalifah itu juga disebut sebagai Imam (pemimpin) yang wajib dita'ati. Akan tetapi kelompok Syiah dalam hal kepemimpinan membedakan pengertian antara Khilafah dan Imamah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan fakta sejarah kepemimpinan dalam Islam setelah Rasulullah SAW. wafat. Kelompok Syiah sepakat bahwa pengertian Imam dan Khalifah itu sama ketika Ali bin Abi Thalib diangkat menjadi pemimpin, namun sebelum Ali bin Abi Thalib menjadi pemimpin mereka membedakan pengertian Imam dan Khalifah. Mereka menganggap Abu Bakar as-sidiq, Umar bin Khattab Al-faruq, dan Usman Bin Affan Dinurain adalah sebagai Khalifah, tetapi tidak sebagai Imam (Ibrahim Amini, 2005:18).

Dari paparan tersebut, maka kalau kita membahas kepemimpinan dalam perspektif Islam sangat luas muatannya atau cakupannya, yaitu minimal membahas kepemimpinan dalam perspektif Ahlu Sunnah Wal-jama'ah, dan kepemimpinan dalam perspektif Syiah. Untuk itu tidak mungkin penulis mengupas atau membahas secara rinci, tuntas dan utuh dalam jurnal mengenai judul di atas. Sebagai batasan, penulis fokuskan dalam membahas atau mengupas kepemimpinan dalam perspektif Islam, hanya membahas dengan mengadopsi kepemimpinan dalam pelaksanaan shalat berjamaah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan. Kedua istilah tersebut sering kali ditemui baik itu dalam literature ataupun dalam perbincangan sehari-hari di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Sementara itu di antara masyarakat itu sendiri banyak yang belum memahami artinya dengan benar. Penulis yakin apabila hal tersebut ditanyakan kepada orang-orang yang berada disekitar kantor kita, satu dengan yang lainnya tentu mempunyai penafsiran yang berbeda-beda yang tidak sesuai dengan definisi sebagaimana yang ada dalam literature manajemen. Marilah kita simak bersama-sama makna yang benar dari kedua istilah tersebut sesuai dengan ilmu manajemen. (Suyanto, 2018)

Dalam istilah umum khususnya di manajemen, kepemimpinan itu sering disebut dengan istilah Leader. Ada beberapa definisi dari kepemimpinan antara lain:

1. *Getting things done* yaitu mencapai hasil melalui orang lain;
2. Menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan;
3. Kepemimpinan itu adalah pengaruh, tidak lebih dan tidak kurang;
4. Kepemimpinan adalah satu kata yaitu *Influence* artinya mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Model Kepemimpinan yaitu dalam ilmu manajemen pada umumnya, dikenal 3 (tiga) model kepemimpinan. Pada umumnya ketiga model kepemimpinan ini sering kita lihat pada diri para leader dalam praktek sehari-hari dalam *memanage* kantor atau perusahaan.

Masing-masing model mempunyai warna tersendiri, ada yang timbulnya karena anugerah Tuhan YME, ada juga timbulnya sangat erat hubungannya dengan sifat atau karakter dari seseorang itu sendiri, bahkan ada yang timbul karena hasil dari proses pembelajaran (Suryanto, 2018).

Ketiga model kepemimpinan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (Suyanto, 2018)

1. Kepemimpinan Karismatik
Kepemimpinan yang berasal dari anugerah Tuhan, yang mana pemimpin tersebut mempunyai kemampuan luar biasa, magnet yang kuat dan adanya ketertarikan emosional yang kuat dari yang dipimpin kepada pemimpinnya.
Contohnya: Bung Karno, Anwar Sadat, Mahatma Gandhi.
2. Kepemimpinan Transaksional
 - a. Kepemimpinan untuk mengendalikan bawahan dengan cara menggunakan kekuasaan untuk mencapai hasil.
 - b. Mengelola bawahan dengan memberi reward dan punishment.
 - c. Biasa menerapkan transaksi yang saling menguntungkan dengan bawahan.
3. Kepemimpinan Transformasional
Model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan

pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (attention), komunikasi (communication), kepercayaan (trust), rasa hormat (respect) dan resiko (risk).

4 (empat) perilaku spesifik dari Kepemimpinan Transformasional. Seorang pemimpin dapat dikategorikan mempunyai sifat kepemimpinan transformasional manakala memiliki perilaku sebagai berikut:

1. Credible, artinya mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi apa yang diucapkannya dengan yang diperbuat.
2. Creation Opportunities, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
3. Caring, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi.
4. Communication, artinya mempunyai ketrampilan komunikasi yang baik dengan orang lain.

Terdapat 3 (tiga) aspek dalam Kepemimpinan Transformasional, yakni: (Suryanto, 2018)

1. Vision adalah kemampuan diri untuk menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan bawahan tentang kondisi masa depan yang diinginkannya sekaligus mewujudkannya.
2. Power adalah memiliki pengaruh, kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuannya.
3. Self Confidence adalah kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya.

Terdapat 4 (empat) jenis power pada seorang leader atau manager pada umumnya, yakni: (Suyanto, 2018)

1. Personalized Power

Lebih digunakan untuk menunjukkan bahwa kekuasaannya lebih besar dari orang lain, menunjukkan keistimewaan statusnya.

Contoh: Minta lift khusus, tempat parkir khusus, kendaraan khusus dll

2. Personal Power

Berasal dari keahlian tertentu, sering disebut Expert Power, dapat juga berasal karena persahabatan atau disebut Referet Power

3. Position Power

Berasal dari otoritas yang sah atau Legitimate Power, secara formal memiliki kendali atas SDM, finansial dan fasilitas.

4. Prosocial Power

Kekuasaan tersebut tersebar diseluruh jenjang jabatan (tidak hanya di puncak jabatan), saling pengaruh mempengaruhi satu sama lain, banyak memberikan keuntungan, pekerjaan mudah terselesaikan.

Terdapat 8 (delapan) unsur dalam Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh bagi seorang manajer atau leader dalam mencapai tujuan organisasi. Kedelapan unsur tersebut adalah sebagai berikut. (Suyanto, 2018)

1. Budaya Organisasi

Yang dimaksud dengan budaya organisasi disini adalah:

- a. Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi;
- b. Norma-norma yang mengarahkan bagaimana para anggota seharusnya berperilaku
- c. Nilai-nilai tentang apa yang seharusnya ada dan diterapkan di dalam organisasi

Contoh budaya organisasi yang ada di Kementerian Keuangan: Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, kesempurnaan. Contoh budaya organisasi yang ada di DJKN: Integritas, komitmen, ketulusan. Contoh ekstrim seperti bushido yang menjadi prinsip hidup para samurai di Jepang.

2. Integrity

Pengertian secara sederhana dari integrity adalah mempertahankan tingkat kejujuran dan etika yang tinggi dalam perkataan dan tindakan sehari-hari. Integrity ini memiliki 4 level, yakni:

- a. Dapat dipercaya (sama dalam kata dan perbuatan).
- b. Sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya kebenarannya.
- c. Konsisten menerapkan norma-norma yang ada.
- d. Bertindak sesuai kode etik dan prinsip moral.

3. Continuous Improvement

- a. Perbaikan yang berkesinambungan (terus menerus) yang bertujuan untuk peningkatan proses kerja organisasi, peningkatan kualitas, efisiensi, atau efektivitas.
- b. Seorang pemimpin harus secara aktif mampu mendorong setiap bawahan untuk melakukan peningkatan hasil dan proses kerja melalui perbaikan-perbaikan.
- c. Mampu menciptakan lingkungan yang terus menerus melakukan perbaikan proses kerja.

4. Continuous Learning

- a. Pembelajaran berkesinambungan yakni belajar memperluas pengetahuan dan ketrampilan baik melalui proses pembelajaran formal maupun informal.
- b. Mampu memberi inspirasi kepada bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan.
- c. Orang yang selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sepanjang masa kerja.

5. Managing Others

- a. Mengarahkan dan memimpin orang lain untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.
- b. Pemimpin ini mampu secara efektif mengelola dan mengarahkan kegiatan orang lain.
- c. Mereka bekerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan dan mendorong kinerja melalui motivasi.
- d. Pemimpin ini memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan atau melakukan tugas-tugas yang menantang ini terjadi saat orang yang dipimpinya sangat mampu dan termotivasi (Laissez-Faire).
- e. Mereka memiliki tipe pendidik dan pelatih.

6. Interpersonal Communication
 - a. Berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan orang-orang di dalam dan di luar organisasi.
 - b. Menyampaikan informasi, pikiran, atau pendapat dengan jelas, singkat, dan tepat serta menggunakan tata bahasa yang baik.
 - c. Bersikap terbuka dan mendengarkan orang lain.
 - d. Menyampaikan suatu informasi yang sensitif dan/atau rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat sehingga dapat dipahami pihak lain.
 - e. Menyampaikan informasi kepada pihak lain dengan cara-cara menarik dan mudah dimengerti.
7. Stakeholder Service
 - a. Stakeholder adalah setiap kelompok yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan perusahaan.
 - b. Stakeholder service adalah mengenali dan memahami kebutuhan pemangku kepentingan (stakeholders) dan menyampaikan hasil yang melebihi harapan pemangku kepentingan.
 - c. Orang ini cenderung memiliki keinginan untuk menyenangkan pemangku kepentingan sebaik-baiknya dengan cara mengenali kebutuhan pemangku kepentingan dan memastikan bahwa pemangku kepentingan akan merasa puas.
8. Mengelola Bawahan

Dalam mengelola bawahan pada dasarnya terdapat 4 (empat) tipe bawahan, yakni sebagai berikut: tipe konstruktif, tipe impulsif, tipe rutin, dan tipe subversi.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan studi literatur. Penelitian literatur adalah penelitian dengan menggunakan bahan tertulis seperti manuskrip, buku, majalah, surat kabar dan dokumen lain (Rahmadi, 2011). Studi literatur merupakan rangkaian kegiatan yang terkait dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca mencatat serta mengolah bahan penelitian (Nazir, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dari sisi Islam

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan berarti merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Sehubungan dengan hal tersebut, Allah SWT berfirman: (Rahim, 2017)

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِنْ غَلٍّ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارَ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رَبَّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَنْ تُلَكُمُ الْجَنَّةَ أَوْرَثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan mereka berkata: "Segala puji bagi Allah yang Telah menunjuki kami kepada (surga) ini. dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya Telah datang rasul-rasul Tuhan kami, membawa kebenaran." dan diserukan kepada mereka: "Itulah surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan." (QS. Al-A'raaf ayat 43)

Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasulnya. Demikian juga difirmankan Allah SWT di ayat lain:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS: An-Nisaa (4): 59).

Ibnu Taimiyyah menyatakan agama Islam tidak akan bisa tegak dan abadi tanpa ditunjang oleh kekuasaan, dan kekuasaan tidak bisa langgeng tanpa ditunjang dengan agama. Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah. Sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada delapan istilah, yaitu; Imam dalam Surat al-Baqarah 124. Khalifah pada al-Baqarah: 30. Malik, al-Fatihah: 4, Wali pada al-A'raf: 3. ‘Amir dan Ra’in, Sultan, Rais, dan Ulil ‘amri.

Karakter Pemimpin Islami berupa manusia yang mempunyai motivasi tinggi untuk menjadi pemimpin tampak dalam tingkah laku yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa apa yang dilakukannya merupakan bagian dari ibadah. Pemimpin merupakan suatu panggilan yang sangat mulia dan perintah yang menempatkan dirinya sebagai makhluk pilihan sehingga tumbuh dalam dirinya kehati-hatian, menghargai waktu, hemat, produktif, dan memperlebar sifat kasih sayang sesama manusia.

Konsep sisi manajemen Islam menjelaskan bahwa setiap manusia (bukan hanya organisasi) hendaknya memperhatikan apa yang telah diperbuat pada masa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok (Safri, 2017). Seperti yang dijelaskan di dalam QS. Al-Hasyr (59): 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Konsep sisi ini menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan keadaan situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini, serta prediksi masa datang. Karena perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan.

Manajemen dalam Islam bersifat universal, komprehensif, dan memiliki karakteristik berikut:

1. Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak dan keyakinan yang bersumber dari Islam.
2. Teori manajemen Islami menyelesaikan persoalan kekuasaan manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab atasan dan bawahan saling bekerja sama tanpa ada perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sama dan akan diwujudkan bersama. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Maidah (05): 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شُرَكَاءُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah [389], dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram [390], jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhoan dari Tuhannya dan apabila kamu Telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian (mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidil haram, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa Islam memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sama dalam segala hal, kecuali dalam perbuatan dosa dan melakukan aniaya kepada sesama makhluk. Dalam Islam pemimpin harus mempunyai keahlian di bidangnya, pemberian tugas atau wewenang kepada yang tidak berkompeten akan mengakibatkan rusaknya pekerjaan bahkan organisasi yang menaunginya.

Kepemimpinan dari sisi Manajemen

“Kepemimpinan” suatu kata yang kita sering dengar, tetapi cukup banyak yang tidak memahaminya. Setiap perusahaan memerlukan kepemimpinan yang dapat memberikan atmosfer yang membuat organisasi bisa berjalan dengan semestinya (Setiana, 2011). Kepemimpinan adalah suatu seni, bukan suatu ilmu. Kepemimpinan merupakan seni mengekspresikan cinta dan kedisiplinan secara harmonis guna mencapai tujuan bersama, sehingga bawahan kita merasa dihargai. Adanya unsur cinta dan kedisiplinan inilah yang membuat kepemimpinan berbicara tentang pengaruh. Sedangkan manajemen adalah suatu ilmu yang dapat dipelajari oleh siapapun juga.

Perhatikan tabel di bawah ini untuk melihat perbedaan antara keduanya.

Manajemen	Kepemimpinan
1. Membuat perencanaan	1) Membuat visi dan memperkuat sumber daya pekerja
2. Berada dalam hirarki perusahaan	2) Bekerja antar departemen
3. Menjalankan pengukuran dan kontinue	3) Memberikan inspirasi dan pengajuan

Kepemimpinan tanpa pengetahuan manajemen yang baik, akan menyebabkan pencapaian terhadap tujuan perusahaan terseok-seok, berjalan serampangan, bahkan akibat yang paling fatal akan keluar jalan dari visi dan misi perusahaan. Sebaliknya, manajemen tanpa memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, maka bawahan akan merasa seperti sapi perahan, karena sentuhan emosionalnya tidak ada.

Situasi yang ideal tidak cukup hanya kepemimpinan saja atau manajemen saja, tetapi penggabungan dari keduanya adalah yang paling baik. Istilah ini dikenal dalam bahasa inggrisnya “Manager Leader“ atau apabila dijabarkan dalam bahasa Indonesia berarti seorang manajer yang mempunyai ketrampilan kepemimpinan yang baik. Hal tersebut sesuai teori yang disampaikan Siswanto (2016) berpendapat bahwa pada diri pemimpin terdapat faktor subjektif yaitu kepribadian, lingkungan dan kebudayaan.

Hal tersebut juga sesuai dengan Faturahman (2018) yang mengatakan bahwa kinerja akan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi, hal tersebut tentunya menjadi tanggungjawab besar seorang pemimpin. Walaupun seorang pemimpin memiliki kewenangan penuh terhadap kendali seorang organisasi, namun tetap saja tidak dapat mengesampingkan para karyawan yang menjadi anak bawahannya. Hal tersebut tentunya menuntut seorang pemimpin untuk dapat bersinergi dengan seluruh pihak didalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pemimpin dalam sebuah organisasi berperan sebagai pengarah, pengatur dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Disini tentunya diperluas figur seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan dan teladan seluruh anggota organisasi. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki rasa percaya diri, gagasan, kemampuan mengkoordinir dan kemampuan manajemen konflik (Suherman, 2019)

Nilai-nilai yang ada dalam sebuah organisasi akan menjadi pedoman, acuan manajemen atau pengelola dalam merumuskan kebijakan, sistem dan juga peraturan (Miranda, 2014). Seorang pemimpin akan dikagumi oleh bawahannya apabila pribadi tersebut memiliki sifat jujur, mempunyai visi, memberikan inspirasi, dan kompeten di bidangnya. Empat hal di atas itulah yang disebut dengan kredibilitas seorang pemimpin.

Dalam masyarakat beradab, kepemimpinan dibangun atas dasar konsensus nilai-nilai kearifan lokal. Jika kultur dan kearifan lokal dikaitkan dengan aktivitas kepemimpinan, maka ia menjadi sebuah entitas yang tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari nilai-nilai budaya dan kehidupan sosial masyarakat yang dianut. Ia tidak bisa dipertentangkan, tetapi ia harus direlasikan atau bahkan diintegrasikan. Salah satu ciri kearifan lokal adalah memiliki tingkat solidaritas yang tinggi atas lingkungannya (Mujahidin, 2022).

Karakter yang harus dimiliki dalam sebuah kepemimpinan adalah jujur, dapat dipercaya dan bertanggungjawab. Di sisi lain ada berbagai pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh Terry (1960) mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Koontz, & O'Donnell (1986), mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Sejalan dengan Robbin (2000), yang berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan menurut Yulk (1994) kepemimpinan merupakan proses pengaruh social dan pengaruh sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi di dalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil usaha menggunakan pengaruh. (Rahim, 2017).

KESIMPULAN

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan berarti merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan tanpa pengetahuan manajemen yang baik, akan menyebabkan pencapaian terhadap tujuan perusahaan terseok-seok, berjalan serampangan, bahkan akibat yang paling fatal akan keluar jalan dari visi dan misi perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan sisi manajemen yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajemen yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang ideal harus memiliki jiwa kepemimpinan kemampuan manajerial yang baik, sehingga akan mampu mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan agar seorang karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (Malihah, et.al 2022). Seorang pemimpin juga menjadi pantuan dan teladan seluruh anggota organisasi. Seorang pemimpin juga terikat dengan tanggung jawab, bukan hanya kepada organisasi tetapi juga kepada seluruh anggota, masyarakat dan kepada Tuhan

DAFTAR PUSTAKA

- Setiana, Sinta. (2011). *Kepemimpinan VS Manajemen*. Bandung: Radar Bandung.
- Suyanto, Edy. (2018). *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Rahim, Abd. Rahman. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Mujahidin, Akhmad. (2022). *Islam dan Kepemimpinan (Sebuah Catatan untuk Pemimpin dan Calon Pemimpin Muslim)* (Akhmad Mujahidin). Riau: UIN SUSKA RIAU. <https://www.uin-suska.ac.id/2016/04/18/islam-dan-kepemimpinan-sebuah-catatan-untuk-pemimpin-dan-calon-pemimpin-muslim-akhmad-mujahidin/>.

- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial*, 10(1–11).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Malihah, Lola; Al Hanif, Budiman; Amelia, Zaida, Hayati, Siti NurSa'da; Najati, A. (2022). Job Spesification Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dalam Perspektif Islam. *MISSY Management and Business Strategy*, 3(1), 1–7.
- Malihah, L., Mukti, P. S., & Muhazir, A. (2022). Organizational Culture in Pondok Pesantren Darussalam Martapura. *Asia Pasific Journal Of Bussiness Economic and Technology*, 2(1), 11–23.
- Miranda. (2014). *Audit SDM*. Universitas Terbuka.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metode Penelitian* (Syahrani (ed.)). Antasari Press.
- Siswanto. (2016). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 1(2).
- Akhmad Syakhroza dan Fandy Tjiptono, “Kepemimpinan Tranformasional”, Usahawan, No. 09 Septemeber, 1999
- <http://eprints.ipdn.ac.id/2413/1/KEPEMIMPINAN%20DALAM%20PERSPEKTIF%20ISLAM.pdf>
- <https://repository.uin-suska.ac.id/4866/2/BAB%20I.pdf>