

KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KONVENSIONAL (Sebagai Studi Perbandingan)

Siti Aminah Caniago*

Abstract: Mayoritas penduduk Indonesia adalah beragama Islam. Untuk menjalankan roda kepemimpinan seharusnya di dominasi secara Islam atau syariah. Walaupun Negara Indonesia tidak menerapkan hukum Islam. Supaya tidak terjadi kesenjangan dalam menjalankan kepemimpinan, bagaimana kita bisa membandingkan antara kepemimpinan Islam dan konvensional? Sebab cara-cara menjalankan pemimpin akan mempengaruhi hasil dari kinerja baik itu dalam keluarga, masyarakat maupun kariawan atau pegawai dimana ia pimpin. Dengan kata lain suksesnya suatu organisasi tergantung kepada karakter dari sifat kepemimpinan. Tulisan ini memberikan sedikit gambaran tentang perbandingan kepemimpinan secara Islam dan konvensional dan bagaimana supaya keduanya bersinerji.

The majority population of Indonesia is Moslem. The leadership of Islamic system is dominant to run the organization, although the regulation of the country does not adopt Islamic system. Now, How to compare the leadership of Islam to conventional and how to implement both of the regulation? Because the leadership influences the product and goal of organization either the family or public organization or company or country leadership, etc. The other hand, the success of organization depends on the leadership. This article tries to give the comparison between Islamic leadership and conventional and how to get the synergy both of them.

Kata kunci: Manajerial, budaya, konvensional

*. *Jurusan Tarbiyah STAIN Pekalongan, Jl. Kusumabangsa No. 9.*

PENDAHULUAN

Perbedaan sukubangsa, bahasa, ras, agama dan cara berpikir akan menimbulkan kondusifitas kehidupan. Namun demikian perbedaan tersebut jika tidak *dimenej* (diatur) akan menimbulkan kehancuran. Pengaturan ini harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Karena itu pemimpin sangat menentukan sukses atau tidaknya suatu kehidupan organisasi, mulai dari organisasi keluarga, negara, bahkan dunia.

Hampir satu dekade belakangan ini terjadi perubahan dunia yang begitu drastis, bawahan tidak lagi patuh menjalankan perintah atasan, baik di tingkat perusahaan, kepemimpinan daerah sampai negara. Demonstrasi banyak dilakukan orang untuk menyampaikan aspirasinya, walaupun demonstrasi merupakan hak seseorang atau golongan untuk menyampaikan pendapat di depan umum, tetapi kalau tidak mengikuti aturan yang berlaku maka akan menimbulkan kerusakan baik moril maupun materil, sebagai akibat terjadinya tindakan anarkhisme. Apakah peristiwa tersebut disebabkan kesalahan dari pemimpin atau masyarakat itu sendiri. Di sinilah kegagalan seorang pemimpin akan berdampak secara nyata dalam kehidupan di masyarakat.

Bagaimana sebenarnya kepemimpinan itu? Apakah seorang pemimpin mengikuti aturan yang dibuat bawahan atau menjalankan aturan yang dibuat pemimpin bersama orang-orang yang dipimpin atau berdasarkan kemampuan dan kewibawaan seseorang dan atau kemampuan pimpinan itu sendiri dalam memimpinya. Kepemimpinan dalam dunia demokrasi, pemimpin harus menjalankan roda kepemimpinannya berdasarkan aturan yang dibuat bersama antara bawahan atau masyarakat atau umat yang dipimpin (perwakilan) dengan pemimpin.

Berbeda dengan kepemimpinan Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan Hadits, bukan dibuat bersama antara pimpinan dengan umat. Secara garis besar, seorang pemimpin dalam Islam harus menyangi umat dan berdiri di baris depan dalam segala permasalahan. Sedangkan umat harus tunduk dan patuh kepada pemimpin sebagaimana digambarkan dalam shalat. Seorang imam harus berada di depan dan umat (*ma'mum*) mengikuti di belakang, jika imam salah maka *ma'mun* berhak menegur sesuai dengan tata cara atau aturan dalam shalat. Dengan demikian apabila pemimpin keliru atau tidak menjalankan roda kepemimpinannya maka pemimpin tersebut harus legowo ditegur oleh umat dengan cara yang sudah diatur dan bukan dengan cara anarkis.

Tulisan ini akan mencoba menyajikan apa perbedaan antara kepemimpinan Islam dengan konvensional, dan bagaimanakah sebaiknya seorang pemimpin yang ideal itu.

PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan

Pemimpin dapat berpengaruh besar dalam suatu organisasi, baik itu pengaruh terhadap moral, kepuasan, ketenangan, dan prestasi kerja. Sebenarnya apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin supaya tujuan organisasi bisa tercapai? Pertanyaan ini tidak mudah dijawab karena kriteria dan ketentuan manajemen dari pemimpin itu bukanlah merupakan hal yang baku. Pemimpin harus bisa membaca dengan perasaan, melihat dengan hati nurani bagaimana situasi dan kondisi anggota organisasi, budaya apa yang harus dikembangkan dan perubahan apa yang harus dilakukan saat itu. Kejelian dan kearifan pemimpin merupakan bagian dari sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Menurut Stoner, kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Handoko, 1995: 294).

Kalau dilihat dari definisi ini, ada beberapa hal yang harus dipenuhi agar dapat menjalankan roda kepemimpinan di antaranya:

1. Pengarahan

Seorang pemimpin harus bisa menciptakan suatu proses dan sistem yang kondusif untuk mengarahkan setiap anggota organisasi agar bisa menjalani tugas atau kehidupannya sesuai dengan aturan yang berlaku termasuk aturan dari pemimpinnya itu sendiri. Pengarahan ini harus sama dan sejalan dengan tugas dari anggota organisasi yang saling berinteraksi satu sama lain dalam menjalankan tugas atau kehidupannya sehari-hari. Pemimpin harus mampu membuat orang dalam menjalankan tugas yang saling berhubungan berinteraksi dengan harmonis. Keharmonisan hubungan ini akan menimbulkan kesenangan dan ketenangan dalam bekerja, pekerjaan yang berat akan menjadi ringan, dan sebaliknya kalau keharmonisan tidak terbentuk maka yang akan timbul adalah saling iri dan benci sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan

sempurna. Pekerjaan yang ringanpun akan terasa berat kalaulah hal ini terjadi. Oleh karena itu seorang pemimpin tidak boleh berpangku tangan seenaknya dengan mengharap segala keuntungan semata untuk pribadinya.

2. Pengaruh

Seorang pemimpin harus mempunyai pengaruh dalam organisasi. Setiap perintahnya akan berdampak pada perilaku dari anggota organisasi dan menimbulkan motivasi, sehingga anggota organisasi tersebut akan menjalankan tugas dan kehidupan dengan penuh semangat dan antusias. Pemimpin yang tidak ada pengaruhnya dalam organisasi ibarat partikel atom yang beredar tidak teratur dan semaunya sendiri sehingga kurang atau tidak mempunyai power untuk untuk mencapai kesuksesan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 1995: 294). Ada hal penting dari definisi diatas yaitu kemampuan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan yang cukup bukan hanya di bidang kepemimpinannya tetapi juga bidang-bidang yang lain. Di era globalisasi sekarang ini setiap pemimpin harus mampu mengantisipasi persaingan agar pemimpin tersebut bisa mempersiapkan strategi-strategi untuk umatnya. Oleh karena itu seorang pemimpin kalau tidak mempunyai kemampuan yang cukup janganlah dipilih atau mengajukan diri untuk dipilih. Yang kedua tujuan ; tujuan pimpinan itu apa, apakah tujuan bersih dari unsur kecurangan, kepentingan sendiri, korupsi atau lain-lain. Memang rumit mendefinisikan kepemimpinan itu secara gamblang dan nyata. Persoalannya adalah karena kepemimpinan itu bukanlah suatu kontrak yang harus mengikat antara bawahan dan atasan atau antara pemimpin dan pengikut, walaupun ada kontrak atau aturan, pengikut atau bawahan hanyalah merupakan objek yang menjadi korban dan tidak berdaya apabila roda kepemimpinan gagal.

Seperti halnya kepemimpinan dalam Islam, tidak ada sanksi yang akan diperoleh apabila pemimpin itu gagal atau menyalahgunakan wewenangnya (mungkin hanya sanksi secara moral), sanksinya akan diterima kelak di akhirat, kecuali kalau Allah menguji atau memberikan cobaan di dunia dengan siksaan atau derita secara fisik. Allah berfirman:

وَقَالُوا رَبَّنَا إِنَّا أَطَعْنَا سَادَتَنَا وَكُبْرَاءَنَا فَأَضَلُّونَا السَّبِيلَا (الأحزاب: ٦٧).
رَبَّنَا آتِنَا مِنْ الْعَذَابِ وَالْعَمَلِ لَنَا كَمَا (الأحزاب: ٦٨).

Dan mereka berkata, " ya Tuhan kami, sesungguhnya kami telah mentaati pemimpin-pemimpin dan pembesar-pembesar kami, lalu mereka menyesatkan kami dari jalan (yang benar)."

Ya Tuhan kami, berilah kepada mereka (yakni para pemimpin dan pembesar kami) siksa dua kali lipat dan kutuklah mereka dengan kutukan yang besar.

Dari ayat di atas dapat dilihat bahwa akibat dari pemimpin yang gagal dan salah dalam menjalankan roda kepemimpinannya sedangkan rakyat patuh dan mentaatinya, maka resiko pemimpin itu akan mendapat siksaan dua kali lipat dari umat yang dipimpinnya di akhirat nanti. Inipun merupakan permintaan dari umat kepada Allah nanti di akhirat.

Kunci dari kepemimpinan adalah sejauh mana dia dapat meng-*inventarisir* dan mengetahui problematika apa yang sedang dihadapi saat itu sebagai dasar untuk merumuskan pemecahan-pemecahan apa yang sesuai untuk diterapkan, sehingga ada sinkronisasi dan relevansinya antara permasalahan dan pemecahan dan akhirnya tujuan organisasi bisa dicapai dengan baik. Kepemimpinan yang otoriter belum tentu baik diterapkan pada saat tertentu tetapi mungkin baik untuk situasi dan kondisi yang lain, begitu juga sebaliknya kepemimpinan demokratis.

B. Kepemimpinan Konvensional

Kepemimpinan Konvensional diartikan sebagai kepemimpinan yang terjadi di luar kepemimpinan menurut Islam, walaupun sistem kepemimpinannya sebagian mengadopsi unsur-unsur keislaman, tetapi kepemimpinan konvensional ini bersumber dari berbagai sumber, baik dari segi literturnya maupun pengalamannya. Disadari atau tidak, kepemimpinan konvensional ini banyak menganut ajaran-ajaran Islam yaitu sistem kepemimpinan yang sejalan dengan ajaran Islam.

Memang keberhasilan seorang pimpinan adalah bisa menampung semua aspirasi dan menyatukan semua perbedaan, tetapi kalau telah ada perbedaan sebelumnya maka sangat sulit untuk memimpinnnya. Karena kepemimpinan akan mempengaruhi moral dan kepuasan, keamanan, kualitas kehidupan orang banyak, maka tujuan dari suatu organisasi sangat sulit untuk terpenuhi kalau sudah terlahir terlebih dahulu perbedaan.

Kepemimpinan adalah suatu hal yang menyangkut orang banyak terutama sekali pemimpin publik. Kepemimpinan juga menyangkut masalah kekuasaan. Pemimpin mempunyai kewenangan untuk membagi kegiatan guna mencapai tujuan organisasi, namun bawahan atau pengikut atau orang yang dipimpin tidak bisa mengarahkan kegiatan pimpinan secara langsung, tetapi secara tak langsung dengan beberapa cara tergantung dari kemampuan bawahan untuk mempengaruhi pimpinan.

Selain daripada itu pimpinan juga sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya roda organisasi yaitu pimpinan bukan hanya bisa mengarahkan dan memerintah tetapi juga bisa mempengaruhi bawahan atau orang yang dipimpinnya karena kepemimpinan tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan dan sasaran, jadi disini kharismatik seseorang sangat berperan karena ada unsur kepercayaan.

C. Sifat-sifat Kepemimpinan

Kalau kita lihat mantan-mantan pemimpin negara di dunia seperti Sukarno, Napoleon, Abraham Lincoln, Hitler dan lain sebagainya, mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yang berbeda-beda. Ini menunjukkan bahwa sifat-sifat yang baku secara absolut tidak ada dalam ilmu kepemimpinan. Namun demikian ada sifat-sifat yang harus dimiliki secara umum oleh pemimpin seperti: ulet, berani, tegas, bisa sebagai pembuat keputusan yang tepat, dan lain-lain.

Menurut Edwin Ghiselli (1971: 198), seorang pemimpin harus menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting diantaranya:

1. Kemampuan sebagai pengawas (*supervisory ability*).
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
3. Kecerdasan.
4. Ketegasan.
5. Kepercayaan diri.
6. Inisiatif.

Dengan memperhatikan sifat-sifat seorang pemimpin tersebut di atas, maka seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengawasi pekerjaan-pekerjaan atau menjalankan fungsi manajemen untuk pengawasan pekerjaan. Oleh karena itu pemimpin perlu juga untuk mengetahui bagaimana

karakter seseorang atau anggota organisasi agar mudah dan senang apabila diberi pengawasan. Berbeda dengan beberapa pemimpin yang hanya mengawasi pekerjaan saja dan tidak mengetahui sedikit banyaknya sifat-sifat bawahan, maka seseorang akan merasa tidak senang untuk diawasi sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik karena keharmonisan hubungan antara bawahan dan atasan tidak terjalin secara simultan.

Seorang pemimpin harus meraih prestasi yaitu keberhasilan dari tujuan organisasi atau produk dari organisasi yang bisa berupa riil atau abstraks. Seorang pemimpin harus cerdas sehingga bisa membuat kebijakan, mempunyai pemikiran-pemikiran yang kreatif dan mampu menciptakan suasana yang kondusif di kalangan organisasi.

Menurut Keith Davis, sebagaimana dikutip oleh Hani Handoko (1995: 297), ada empat sifat utama yang berpengaruh terhadap kepemimpinan organisasi yaitu:

1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Jadi seorang pemimpin harus bisa juga memotivasi diri sendiri untuk mencari celah-celah keberhasilan suatu organisasi. Dengan memotivasi diri akan timbul *internal spirit* dan muncul hasrat untuk maju dan berprestasi. Dan pemimpin tersebut harus mengerti bagaimana menjaga hubungan antar anggota organisasi secara kemanusiaan. Pemimpin harus mempunyai jiwa sosial dengan tidak mengedepankan keuntungan materi semata apalagi keuntungan itu untuk kepentingan individu atau golongan.

Dari pendapat kedua ahli di atas, sifat-sifat yang harus dipunyai oleh seseorang tidak akan pernah dimiliki secara absolut esensial, oleh karena itu perilaku kepemimpinan sangat ditentukan oleh beberapa pendekatan, bukan saja sifat-sifat kepemimpinan tetapi juga oleh gaya-gaya kepemimpinan agar kepemimpinan bisa efektif.

D. Gaya-gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Karena seorang pemimpin selalu

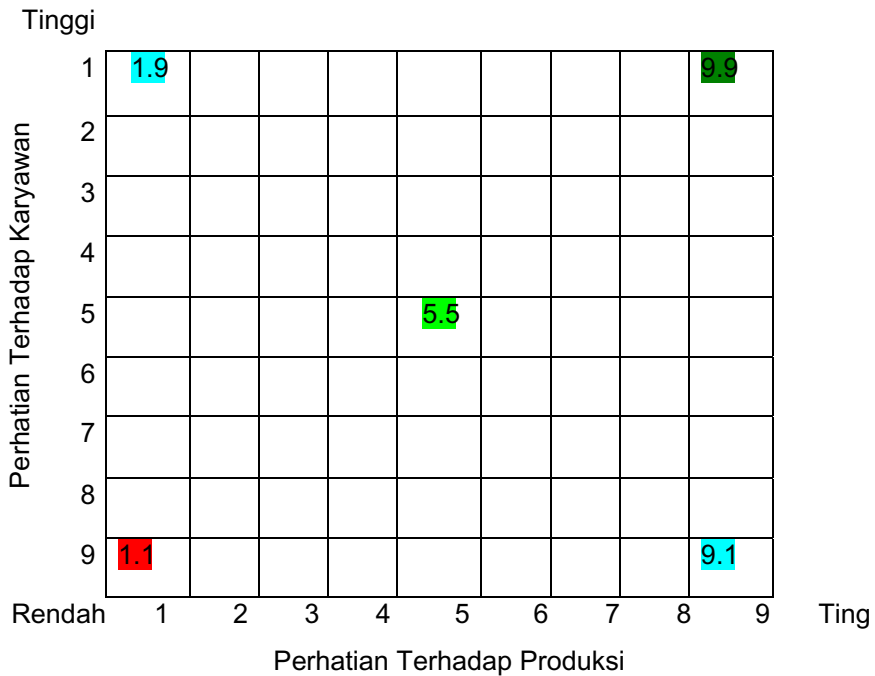
menghadapi orang dan tugas, maka dua hal tersebut merupakan orientasi yang menjadi tantangan dan seni memimpin yang selalu dihadapi oleh pemimpin. Jadi orientasi orang dan tugas ini merupakan kombinasi yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin. Orang merupakan sumberdaya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas. Bagaimana keduanya agar berjalan simultan sangat diperlukan jiwa seni kepemimpinan. Seorang pemimpin yang hanya memperhatikan orang atau berorientasi kepada kepentingan seseorang saja akan menghasilkan produk yang tidak memadai, pertimbangan kemanusiaan lebih dipentingkan, motivasi akan selalu dilakukan untuk mendorong karyawan atau bawahan dapat menyelesaikan pekerjaannya, partisipasi anggota organisasi atau masyarakat ditampung sedemikian rupa dan kepemimpinan berorientasi orang ini sangat cocok untuk gaya kepemimpinan yang demokratis, namun akan menghasilkan produksi yang lamban.

Sebaliknya pemimpin yang berorientasi hanya kepada tugas menghasilkan produk yang tinggi dan cocok untuk orang yang bergaya kepemimpinan yang bersifat otoriter. Kepemimpinan otoriter sangat tidak tepat untuk diterapkan di era demokrasi dan globalisasi seperti sekarang ini di mana kemajuan dunia sudah sangat bersaing dari sektor apapun dan kepemimpinan yang berorientasi tugas ini akan tersingkir.

Pimpinan yang berorientasi tugas selalu mengawasi bawahan atau orang-orang yang dipimpinya secara ketat agar dapat menyelesaikan produk dengan cepat. Oleh karena itu pemimpin yang efektif harus bisa menerapkan keseimbangan antara orientasi tugas dan orientasi orang dalam arti keseimbangan yang proporsional yang sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu.

Menurut Likert (Blake and S. Mouton, 1978: 302) pemimpin atau pengawas yang berorientasi pada orang atau karyawan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi dan produktifitas yang lebih besar dari pada pemimpin atau pengawas yang berorientasi tugas. Mungkin saat mempraktikkan atau meneliti hal ini bertepatan dengan situasi dan kondisi yang demokratis. Orang lebih senang diperhatikan, dimotivasi dan dihargai pendapatnya. Namun secara umum perilaku dan gaya kepemimpinan harus mengacu kepada kesadaran bahwa saling ketergantungan antara pemimpin dan anggotanya harus ditanamkan.

Tujuan-tujuan organisasi ditetapkan berdasarkan persetujuan bersama. Pemimpin boleh saja membuat keputusan sendiri namun pertimbangan-pertimbangan dari bawahan atau anggota organisasi harus diperhatikan. Proporsional antara kepemimpinan yang berorientasi tugas dan karyawan ini dapat dilihat pada kisi-kisi manajerial dari Blake dan Mouton (1978: 302) yang digambarkan seperti dibawah ini:



Blake dan Mouton membagi lima dasar gaya kepemimpinan namun dengan penggunaan sistem sembilan titik diatas kisi-kisi manajerial dapat didefinisikan menjadi 81 kombinasi gaya kepemimpinan. Lima dasar kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. 1.1 yaitu seorang atasan yang perhatian terhadap produksi atau tugas maupun karyawan rendah. Atasan ini tidak peduli terhadap pekerjaan maupun karyawan. Ini dapat diartikan seorang atasan yang sudah frustrasi namun masih menduduki jabatan.
2. 1.9 yaitu atasan yang memperhatikan sangat terhadap karyawannya. Hubungan persahabatan dijaga dengan baik, perhatian terhadap produksi rendah. Ini dapat diartikan sebagai atasan yang santai.

3. 5.5 yaitu atasan yang disebut dengan *middle of the road management*. Atasan seperti ini selalu memperhatikan hubungan yang baik antara karyawan dan produksi. Tawar menawar dengan berdiskusi selalu dijaga. Penyelesaian masalah demi lancarnya pekerjaan selalu dirundingkan agar perjalanan antara tugas dan karyawan terjadi keseimbangan.
4. 9.1. Ini adalah atasan yang otoriter. Perhatian terhadap tugas sangat tinggi, pengawasan dilakukan secara tertutup, efisiensi tinggi. Perhatian terhadap karyawan rendah.
5. 9.9. Ini merupakan manajemen team yang demokratis. Saling kepercayaan dan memahami serta menyetujui tujuan organisasi secara team. Perhatian pimpinan penuh bukan hanya kepada produksi tetapi juga kepada bawahan atau karyawan. Pada posisi ini kepuasan karyawan tinggi. Tingkat perputaran karyawan rendah.

Kalau kita lihat kisi-kisi gaya kepemimpinan manajerial menurut Blake dan Mouton diatas bisa kita kembangkan sebanyak 81 gaya kepemimpinan yang bisa mengakomodasi dan bisa menentukan masing-masing gaya kepemimpinan di sekitar kita. Berdasarkan kisi-kisi gaya kepemimpinan manajerial tersebut diatas siapapun yang telah atau menduduki posisi kepemimpinan bisa mereka-reka atau memosisikan di manakah posisi mereka pada gambar grafik di atas. Gaya kepemimpinan pada posisi atasan 9.9. merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif.

E. Kepemimpinan Islam

Islam tidak pernah membagi type-type kepemimpinan sebagaimana type-type kepemimpinan konvensional. Namun Islam menentukan karakter-karakter seorang pemimpin, karena di dalam Islam setiap pemimpin harus sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan Hadits (Munawwir, 2003: 97). Jadi pimpinan yang ada di dalam Islam itu adalah pimpinan yang informal yaitu pimpinan yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi seperti pimpinan suatu negara, partai politik, perusahaan, dan lain-lain. Tetapi yang menjadi dasar pengangkatannya adalah sifat-sifat yang dipunyai sungguh-sungguh memiliki kharismatik ke-Islamannya.

Di antara sekian banyak unsur-unsur dan karakteristik dari kepemimpinan Islam, kiblatnya hanya kepemimpinan menurut al-Qur'an dan Hadits, seperti tasamuh, terbuka, amanah, adil, fathonah dan lain-lain. Dari karakter inilah

sebaiknya sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin Islam sehingga akan menimbulkan kekuatan dari suatu organisasi yang bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Islam tidak mengajarkan bersaing dalam merebut kekuasaan namun mengajarkan kalau setelah jadi pemimpin harus menjalankan kepemimpinan secara Islami. Islam tidak mempunyai strategi-stragi bersaing dalam bursa memperebutkan posisi pimpinan politik, perusahaan atau organisasi lainnya. Sebagai contoh, kalau seseorang sudah menjadi suami tentunya dia sudah menjadi pemimpin, bagaimana pemimpin dalam rumah tangga itulah yang diajarkan oleh Islam.

Yang perlu dipahami oleh seorang pemimpin adalah bahwa kodrat manusia itu diciptakan berbeda satu sama lain, dari perbedaan ini timbullah bermacam-macam pendapat dan pemikiran-pemikiran yang mengakibatkan kondusifitas interaksi kehidupan. Seorang pemimpin harus bisa menampung semaksimal mungkin dan menanggulangi semua perbedaan tersebut agar perbedaan bisa dimanfaatkan menjadi sebuah kekuatan dan bisa digunakan untuk menanggulangi perpecahan dan kehancuran.

Dari keberagaman perbedaan ini Islam membagi-bagi sikap kepemimpinan sebagai berikut (Munawwir, 2003: 133):

1. Sikap terhadap Golongan Islam

Islam secara keseluruhan terdiri dari organisasi-organisasi, aliran-aliran, dan kelompok-kelompok Islam; seperti di Indonesia ada Muhammadiyah, Nahdatul Ulama, Islam garis keras, JIL, dan lain-lain. Oleh karena itu kelompok ini harus dibina agar tidak menimbulkan perpecahan sesama golongan Islam, pembinaan digunakan untuk mencari solusi dari perbedaan yang ditimbulkan agar yang sesat agar kembali kepada ajaran yang benar. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu menanamkan sifat toleransi (*tasamuh*) kepada mereka, jangan sampai mereka tidak mempunyai sifat toleransi yang kadang-kadang malah menghalalkan jihad untuk saling bertentangan dan membunuh. Toleransi dalam arti bukanlah membenarkan ajaran yang menyimpang dari al-Qur'an dan Hadits atau ajaran Islam namun memberikan pembinaan dan bimbingan kepada mereka. Sikap toleransi ini diberikan guna untuk memperbaiki akhlak dan ilmu mereka agar kembali kepada ajaran yang benar. Mungkin saja ilmu mereka belum sampai atau belum mencapai apa yang diajarkan Islam atau mungkin saja ilmu mereka sudah kebablasan sehingga menganggap merekalah yang benar. Kalaulah sifat toleransi ini tidak

dipunyai oleh pemimpin untuk mengembalikan mereka ke pada ajaran yang benar maka yang sesat tadi tidak mempunyai waktu dan ruang untuk bertaubat sehingga akan menimbulkan perpecahan antar sesama golongan. Seorang pemimpin kalau dia sudah berada pada organisasi yang besar dia harus menanggalkan karakter dari mana asal organisasi kecil dia berasal. Fanatisme terhadap salah satu golongan tidak bisa dikedepankan dalam organisasi besar sebab pandangan dari organisasi besar sudah berbeda dan lebih luas yang mungkin saja tidak mencakup semua pandangan, pendapat, paham atau ide organisasi kecil tersebut. Sebenarnya masing-masing organisasi ini bertujuan untuk memudahkan komunikasi menjalankan ajaran Islam secara kelompok kecil, nah masing-masing kelompok kecil ini harus disinergikan agar mempunyai sesuatu kekuatan yang lebih besar agar misi Islam itu dapat tercapai. Oleh karena itu kerjasama dari masing-masing organisasi ini harus ditumbuh-kembangkan dengan cara membangun komunikasi yang kondusif. Saling memberi dan menerima dari kelebihan dan kekurangan untuk mencapai hasil yang optimal sangat diperlukan. Memang dari segi aqidah Islam bersatu dan tak tergoyahkan yaitu mengakui ke-Esaan Allah SWT namun dari segi strategi dan taktik kadang ada perbedaan yang mungkin sewaktu-waktu bisa diadu domba oleh kaum lain. Oleh karena itu kerja sama yang kondusif perlu diciptakan oleh seorang pemimpin. Kita lihat saja peperangan yang pernah terjadi antara Iran dan Irak hampir 10 tahun, padahal keduanya adalah kelompok Islam yang kuat yang ilmu dan ajaran keislamannya tidak diragukan lagi, begitu juga tingkat kecerdasan dan intelektual pemimpinnya, namun kerja sama yang baik tidak terjalin maka terjadilah kesalah-pahaman (*mised communication*) yang mengakibatkan peperangan.

Allah berfirman: *Dan tolong menolonglah kamu dalam kebajikan, dan janganlah kamu tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.*(al-Maidah: 2)

2. Sikap sesama ummat Islam

Sesama ummat Islam kita harus saling berlaku adil dan jujur. Adil dan jujur merupakan aksi sejalan yang harus dipasangkan, seseorang yang tidak jujur tidak akan bisa berbuat adil dan orang yang berbuat adil pasti berlaku jujur. Pemimpin tidak boleh menyembunyikan, memindahkan dan/atau mengambil hak seseorang baik untuk dirinya maupun

kepentingan orang lain. Hak ummat itu bisa berbentuk jasa ataupun riil berupa materi atau finansial. Jangan sampai kebencian seorang pemimpin terhadap umat akan menimbulkan ketidak-adilan. Kebencian mungkin saja timbul karena perbuatan atau sifat seseorang namun jangan sampai menghilangkan keadilan yang merupakan haknya. Perbuatan seseorang yang salah akan bisa diberikan berupa hukuman atau sanksi sesuai syari'at Islam atau hukum positif yang berlaku. Kejujuran akan membawa suasana organisasi kearah keterbukaan, pemimpin yang tidak jujur dan tertutup akan menjalankan roda kepemimpinan dengan pincang yang tidak berjalan dengan kuat dan pada saatnya nanti akan lumpuh. Ketidakjujuran tadi akan menimbulkan suatu '*energi potensial*' di dalam tubuh umat yang suatu saat bisa meledak. Energi potensial ini akan digunakan untuk konflik dan anarkhis yang berdampak kepada kekacauan dan kehancuran organisasi.

3. Sikap sebagai pemimpin bangsa

Yang perlu dipahami sebagai seorang pemimpin Islam sebagai pemimpin bangsa adalah kepemimpinan itu adalah amanah. Pemimpin bangsa lebih luas dari pemimpin golongan dan pemimpin ummat, karena bangsa terdiri dari bermacam-macam suku, warna kulit, agama, ras, dan lain-lain. Amanah bisa melenyapkan prasangka dan praduga jelek. Kalaulah seorang pemimpin itu amanah, kekurangannya dalam menjalankan roda kepemimpinan bisa tertutupi karena kepercayaan penuh sudah tertanam di benak umat atau rakyat. Pemimpin bangsa harus bisa membaca situasi dan kondisi yang digunakan sebagai acuan untuk bertindak, kapan harus bertindak tegas, kapan berlaku toleransi, sifat toleransi harus dipertimbangkan dalam melakukan kebijaksanaan, orang yang bijak tidak kaku dalam bertindak yang kadang-kadang pada saat tertentu harus melawan aturan yang relevan namun tidak menimbulkan dampak negatif secara umum. Seperti yang sering diungkapkan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, setiap kita setelah menjadi bagian dari pemimpin bangsa baik itu menteri, gubernur, bupati atau wali kota yang berasal dari partai harus mengedepankan kepentingan orang banyak dan bukan mementingkan kepentingan partainya, namun suatu saat ada masanya dia dibutuhkan partainya maka bacalah situasi dan kondisinya agar bisa memilah-milah kepentingan tersebut sehingga kepentingan orang banyak atau bangsa tidak terkendala. Dengan kepandaian yang tinggi dan

perasaan yang tajam pemimpin itu bisa menyeimbangkan setiap kepentingan agar salah satu pihak tidak dirugikan sehingga kepemimpinan bisa berjalan dengan simultan dan mulus. Seseorang yang telah menjalankan roda kepemimpinan dengan baik, ilham akan datang dari Allah SWT. Dengan ilham ini langkah-langkah dan tindakan kita akan terjaga dengan baik asalkan roda kepemimpinan kita sesuai dengan ajaran Islam tersebut.

F. Kepemimpinan Islam Versus Konvensional

Dari kedua kategori kepemimpinan tersebut dapat dilihat bahwa keduanya saling mambicarakan seorang pemimpin yang berhasil, bagaimana seorang kepemimpinan konvensional yang berhasil ditentukan oleh gaya-gaya dan sifat-sifat kepemimpinannya. Kepemimpinan Islam ditentukan oleh aturan-aturan kepemimpinan yang harus dijalankan sesuai dengan al-Qur'an dan Hadits. Tidak ada pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kepemimpinan Islam sepanjang kharismatik keislamannya masih bisa dipertahankan. Kepemimpinan konvensional dikategorikan berdasarkan tipe-tipe dan bentuk-bentuk kepemimpinan yang ada di mana setiap orang dipersilakan menjadi pemimpin asalkan memenuhi kriteria dan syarat-syarat yang ditentukan sebelumnya berdasarkan aturan yang dibuat oleh organisasi dan melalui seleksi dan persaingan. Jadi keberhasilan suatu pemimpin di sini ditentukan oleh sejauh mana organisasi bisa menyeleksi seseorang agar orang tersebut terseleksi secara kualitas dan diperkirakan dapat menyelesaikan masalah di kemudian hari. Jadi syarat-syarat dari seorang pemimpin ditentukan bukan berdasarkan karakter seseorang karena karakter seseorang yang sebenarnya mungkin kelihatan di belakang hari dan mungkin sebagian karakter dan sifatnya bisa disembunyikan pada saat seleksi dan akan muncul di belakang hari. Jadi disini dapat kita artikan bahwa kepemimpinan merupakan kepemimpinan yang diciptakan yaitu diciptakan berdasarkan aturan dari organisasi tersebut. Kepemimpinan dalam Islam, dengan menggunakan intelegensinya yang tinggi dia akan mampu membaca, menafsirkan dan menilai situasi dan kondisi apa yang berkembang di masyarakat yang akan digunakan untuk bertindak berdasarkan kepandaian dan perasaannya.

G. Kepemimpinan yang ideal

Belum ada satu temuanpun yang bisa menemukan gaya kepemimpinan yang ideal atau sifat-sifat kepemimpinan yang ideal. Sebenarnya pemimpin yang ideal itu adalah pemimpin yang memiliki semua sifat kepemimpinan baik itu secara Islam maupun karakteristik kepemimpinan secara konvensional, namun pemimpin itu seorang manusia yang mempunyai kekurangan karena setiap manusia itu tidak ada yang sempurna kecuali para nabi dan rasul.

Dengan mempelajari ilmu kepemimpinan yang bertujuan untuk memperbaiki kekurangan sifat kepemimpinannya itu sudah lebih dari cukup. Dengan berlandaskan surat al-Asyri di mana hari ini lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari sekarang. Baik dalam arti: baik untuk semuanya bukan baik untuk pemimpin saja atau golongannya saja. Seorang pemimpin yang sudah punya niat untuk melakukan suatu hal yang tidak baik atau suatu kesalahan yang keluar dari aturan dan etika yang berlaku maka kepemimpinan akan terjadi pembiasaan yang akan bertambah bias sesuai berjalannya waktu karena penyimpangan yang dilakukan pemimpin akan berlaku pula pada bawahannya atau ummatnya sehingga akan menimbulkan kekacauan.

Menurut beberapa penelitian, ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang ideal itu ada yaitu gaya kepemimpinan yang secara aktif melibatkan bawahan atau umat dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif seperti yang dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam buku klasiknya, *The Human Side of Enterprise* (Handoko, 1995: 300) dan memusatkan perhatian pada umat atau karyawan atau bawahan dan tugas. Namun penelitian lain juga mengatakan bahwa pendekatan otokratik dibawah berbagai kondisi, pada kenyataannya lebih efektif. Jadi seorang pemimpin yang ideal sangat ditentukan oleh pengalaman-pengalaman pemimpin dan kemampuannya dalam membaca situasi kapan berlaku otokrasi dan kapan partisipatif.

KESIMPULAN

Dari analisa kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan:

1. Kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang bisa menerapkan teori kepemimpinan konvensional dan Islam yaitu berdasarkan al-Qur'an dan Hadits.

2. Keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh pengalaman dan kemampuan serta kecerdasan dalam membaca situasi dan kondisi secara bijak.
3. Untuk berjalannya roda organisasi dengan baik pemimpin dan umat atau bawahan harus saling menyadari bahwa tujuan organisasi adalah merupakan tanggung jawab bersama.
4. Setiap pemimpin yang memimpin beragam umat yang berasal dari bermacam-macam agama, suku, ras, budaya dan partai harus menanggalkan lambang-lambang dan karakter dari mana asal dia dan harus menyadari bahwa dia adalah milik semua dan bukan milik salah satu golongan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bygrave, D. William, *The Portable MBA Entrepreneurship*, alih bahasa Dyah Ratna Permatasari, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Ghiseli, Edwin, *Explorations in Managerial Talent*, California:Pasific Palisades Good year, 1971.
- Gibson, Invancevich, Donnelly, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta:Binarupa Aksara, 1996.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995.
- Muhammad Thahhan, Musthafa *Model Kepemimpinan dalam Amal Islam*, alih bahasa Musthalah Maufur, Jakarta:Robbani Press, 1985.
- Munawwir EK, Imam, *Asas-asas Kepemimpinan dalam Islam*, Surabaya:Usaha Nasional
- Blake, R. Robert and Jane S. Mouton, *The New Managerial Grid*, Gulf Publishing, Houston, 1978.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta:STIE YKPN, 1999.