

KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Nur Fazillah

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tgk. Chik Pante Kulu

znurfazillah@yahoo.com

Abstrak

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang berat dan berperan dengan sangat besar, sehingga membutuhkan kewibawaan dan kecakapan dalam membuat langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan yang dipimpinnya. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Kepemimpinan dalam Islam identik dengan istilah khalifah, secara etimologi yang berarti pengganti/wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat, maksud yang terkandung di dalam perkataan amir, jamaknya umara atau penguasa. Konsep Islam sebagai ajaran yang sempurna memandang kepemimpinan itu sebagai amanah dari Allah SWT karena pada dasarnya setiap manusia itu pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri dalam melawan hawa nafsu yang menjerumuskan pada kemaksiatan dan juga pemimpin dalam keluarga. Seorang pemimpin didaulat penuh oleh rakyat untuk mengemban amanah untuk membimbing anggotanya kearah yang lebih baik dan tentunya tidak akan terlepas dari pedoman hidup umat Islam, yaitu al-Quran dan Hadits. Tipe-tipe Kepemimpinan yaitu Otokratik, Demokratik, Pseudo-Demokratik, musyawarah, Laissez Faire, dan kharismatik.

Kata Kunci : *Konsep, Kepemimpinan, Perspektif Islam*

INTRODUCTION

Pemimpin mempunyai tanggung jawab berat, mengingat perannya yang sangat besar, sehingga membutuhkan kewibawaan dan kecakapan dalam membuat langkah-langkah baru sebagai jawaban dari kebutuhan masyarakat. Fungsi utama kepemimpinan terletak pada wujud keterwakilan aspirasi dari kelompoknya, yang mengandung arti bahwa seorang pemimpin memiliki fungsi administratif dan eksekutif meliputi bentuk koordinasi dan intruksi dalam berbagai aktivitas. Dengan bahasa sederhana dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin harus menjadi perantara bagi kelompok yang dipimpinnya.¹

Sama halnya, pemimpin harus memiliki ragam kemampuan (*multitalenta*) yang berkaitan

¹ Bernard Kurtner, *Bagaimana Menjadi Pemimpin yang Berhasil* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1989), hlm. 152.

dengan proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan mengendalikan orang lain yang ada hubungannya dengan orientasi kepemimpinannya, serta keinginan mengembangkan ilmu pengetahuan dan terlibat dalam berbagai kegiatan pendidikan yang dilaksanakan demi pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien.² Pendapat ini memberi pengertian bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kecakapan seorang pemimpin dalam memberi pengaruh dan mengajak orang lain untuk bersama-sama dalam upaya mencapai tujuan atau memperoleh hasil maksimal, termasuk dalam bidang pendidikan. Firman Allah swt:

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

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang makruf dan mencegah yang munkar mereka merupakan orang-orang beruntung (QS. Ali Imran: 104)”.

Kepemimpinan yang dapat memberi pengaruh dan mampu mengajak orang lain untuk bersama-sama dalam upaya mencapai tujuan secara maksimal. Ayat tersebut memberi isyarat ideal bagi seorang pemimpin untuk mampu menyeru melaksanakan kebaikan bagi seluruh pengikutnya dan meninggalkan hal-hal yang tercela dan mungkar dalam berbagai situasi dan kondisi lingkungan.

Dalam bidang pendidikan, pemimpin harus dapat memberi pengaruh sebagai figur teladan bagi masyarakat yang dipimpinnya, disamping itu perlu menguasai strategi kepemimpinan dalam berbagai kondisi normal atau dalam berbagai situasi praktik dilapangan. Maka seorang pemimpin harus memiliki bekal kepemimpinan cukup berupa kemampuan teoritis dan pengakuan resmi yang bersifat eksternal, baik yang dibawa sejak lahir maupun yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kepemimpinan yang telah digelutinya, sehingga akan melahirkan aura kepemimpinan yang cakap dan terampil karena didasari pengetahuan dan pengalaman.

Salah satu teori kepemimpinan yang dikembangkan berdasarkan perilaku adalah teori kepemimpinan dua dimensi. Teori ini mengacu gaya kepemimpinan pada dua sisi, yaitu sisi tugas atau hasil, dan sisi hubungan manusia atau proses. Gaya kepemimpinan yang berorientasi

²Rostiah, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), hlm. 23.

pada tugas (*task oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada tugas atau pencapaian hasil. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan kerja, penetapan pola dan metode serta prosedur pencapaian tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai dan kehangatan hubungan antar anggota.³

Dalam diri pemimpin terdapat beberapa kemampuan, diantaranya sebagai perancang (arsitektur), pendiri dan pengembang (*developer*), sekaligus sebagai seorang pemimpin dan pengelola (*leader dan manager*).⁴ Dalam hal kepemimpinan harus mengacu pada pertanggungjawaban kualitas (*accountability*) terhadap masyarakat, orang tua, siswa maupun pemerintah. Desentralisasi dan otonomi pendidikan itu akan berhasil dengan baik, maka kepemimpinan perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan fungsional sehingga pimpinan mampu berperan sesuai dengan kewenangan, kewajiban dan tanggung jawabnya. Dengan pemberdayaan ini, pimpinan diharapkan bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif.

Sedangkan dalam ilmu manajemen, ditemukan berbagai gaya kepemimpinan, di antaranya: Kepemimpinan otoriter: Kepemimpinan kepatuhan: Kepemimpinan demokratis: Kepemimpinan acuh tak acuh: Kepemimpinan transaksional dan: Kepemimpinan transformasi.⁵ Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud mengkaji dan menelaah beberapa teori itu sebagai acuan menganalisis kepemimpinan dalam perspektif Islam.

RESULTS AND DISCUSSION

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara etimologi berasal dari kata “pimpin”, dengan mendapat awalan “me” menjadi “memimpin”, yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertian adalah mengetahui atau mengepalai, memandu dan

³Owens, R. G, *Organizational Behavior in Education* (Boston: Allyn and Bacon, 1991), hlm. 171.

⁴Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 55.

⁵Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Depdikbud, 2002), hlm. 2.

melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri. Perkataan “memimpin” bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakan disebut pemimpin.

Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula kata kepemimpinan, berupa penambahan awalan “ke” dan akhiran “an” pada kata pemimpin. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya. Kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut “Al-Imamah”.⁶ Dalam ilmu Fiqih, Imamah diartikan dengan kepemimpinan dalam hal menjadi ketua atau lainnya, baik dia memberi petunjuk ataupun menyesatkan.⁷

Menurut Raihan Putri, kepemimpinan merupakan tanggung jawab kaum yang dikehendaki oleh peraturan Syariat untuk mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat bagi umat. Sehingga dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah suatu tugas yang menyeluruh, mengurus segala urusan, baik agama maupun politik untuk satu tujuan, yaitu kemaslahatan ummatnya.⁸ Sedangkan menurut Saefullah, kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Dari definisi kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara

⁶ Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdhlol, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia* (Yogyakarta: Multi Karya Grafika, 2003), hlm. 215.

⁷ Ali As-Salus, *Imamah dan Khalifah: Dalam Tinjauan Syar’i* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 15.

⁸ Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam: Antara Konsep dan Realita* (Banda Aceh: Ar-Raniry Press), hlm. 58.

⁹ Saefullah, M, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 139. Disamping itu, masih banyak pendapat yang mengemukakan tentang kepemimpinan diantaranya: 1). Menurut Siswanto, kepemimpinan ialah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. 2). Menurut Howard W. Hoyt, kepemimpinan adalah seni untuk mengetahui tingkah laku manusia yang merupakan kecakapan orang lain. 3). Menurut Pivner dan Presthus, kepemimpinan adalah seni mengkoordinasikan dan mendorong orang seorang atau kelompok-kelompok orang guna mencapai tujuan yang dikehendaki. 4). Menurut Andrew J. Dubrin, kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, yang dimaksud komunikasi adalah mengirim dan menerima pesan, kepemimpinan juga di definisikan sebagai kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan. 5). Menurut GR. Terry, kepemimpinan adalah suatu kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Lihat Dadi Permadi, *Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah dan Komite Sekolah* (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2007), hlm. 45.

mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan

a. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif, mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama¹⁰ dan dijalankannya kepemimpinan sebagai perwujudan kehendak Allah SWT.¹¹

Kunci keberhasilan seseorang menjadi pemimpin karena memiliki keunggulan nilai-nilai berupa sifat atau karakteristik pribadi (*personal traits or characteristics*) dalam kelompoknya dan inti dari semua itu dianggap sebagai kunci untuk keberhasilan dalam kepemimpinan. Pemimpin dituntut untuk secara terus menerus melakukan interaksi dengan pengikutnya, ini berarti keterampilan yang utama dibutuhkan oleh seorang pemimpin ialah keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal dan hubungan manusia. Ini penting bukan saja untuk dapat mengetahui aspirasi pimpinan yang bersangkutan sehingga akan memudahkan pimpinan untuk menciptakan kondisi yang kondusif dalam mempengaruhi pengikut agar melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹²

Pemimpin yang efektif itu lahir dari suatu proses sejak menciptakan wawasan, mengembangkan strategi, membangun kerja sama dan mampu mengantisipasi atau menciptakan perubahan paradigma dimana organisasinya di jalankan.¹³ Soejoeti mengemukakan sedikitnya tiga prakondisi umum untuk mencapai pemimpin yang efektif yaitu

¹⁰ Munir dan Ilahi, *Kepemimpinan* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 212.

¹¹ Hadari, *Pemimpin dalam Pandangan Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1993), hlm. 15.

¹² Silalahi, *Mengapa Harus Menjadi Pemimpin yang Baik* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), hlm. 304.

¹³ Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 67.

kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) untuk manajemen, dan kesempatan (*opportunity*).¹⁴

Kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial baik dalam suatu kelompok atau organisasi.¹⁵

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumberdaya manusia, sumberdaya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi,¹⁶ karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Namun, secara teori fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

Pertama, Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin dalam pencapaian visi dan misi organisasi atau lembaga pendidikan yang dilihat dari mutu pembelajaran yang dicapai sungguh-sungguh oleh semua personil lembaga pendidikan; *Kedua*, Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.¹⁷

Menurut Wirawan, kepemimpinan selalu berhubungan dengan sistem sosial kelompok maupun individu. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Menurutnya, fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menciptakan visi,
- 2) Mengembangkan budaya organisasi,
- 3) Menciptakan sinergis,
- 4) Menciptakan perubahan,
- 5) Memotivasi para pengikut,
- 6) Memberdayakan pengikut,

¹⁴ Azhar, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: GAMA University Press, 2004), hlm. 144.

¹⁵ Herman Resito, *Apresiasi sebagai Pemimpin* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 73.

¹⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), hlm. 13.

¹⁷ Ardi Al-Maqassary, *Jurnal Hasil Riset*, No. 09, 2013.

- 7) Mewakili sistem sosial,
- 8) Manajer konflik, dan
- 9) Membelajarkan organisasi.¹⁸

b. Tujuan Kepemimpinan

Pemimpin memang dibutuhkan oleh umat, baik masyarakat kecil, apalagi masyarakat besar karena dengan adanya pemimpin umat akan lebih teratur dan menjadi baik. Sebaliknya, tanpa pemimpin akan terjadi keresahan, kekacauan dan kehancuran. Oleh sebab itu, Islam selalu membimbing pemeluknya agar hidup bersama pemimpin, misalnya imam shalat, imam safar, amil zakat, pemimpin haji, pemimpin rumah tangga, pemimpin perang dan negara.

Menurut Imam Al-Mawardi, bahwa menegakkan kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah sebuah keharusan dalam kehidupan bermasyarakat. Kemudian Imam Al-Mawardi juga mengatakan bahwa keberadaan pemimpin dalam kepemimpinan sangatlah penting. Hal ini disebabkan, karena kepemimpinan mempunyai dua tujuan:

- 1) *Likhlilā fati annubuwwātu fi ḥarā sati addīn*, yakni sebagai pengganti misi kenabian untuk menjaga agama.
- 2) *Wā Siyā sati addun-yā* yaitu untuk memimpin atau mengatur urusan dunia. Dengan kata lain bahwa tujuan suatu kepemimpinan adalah untuk menciptakan rasa aman, keadilan, kemaslahatan, menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, mengayomi rakyat, mengatur dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi masyarakat.¹⁹

Profil dan Tipe Kepemimpinan

a. Profil Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi pusat perhatian dan sangat dibutuhkan manusia. Pada satu pihak, manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinannya.

Pemimpin senantiasa harus memandang ke depan untuk mewaspadaikan kemungkinan yang akan terjadi. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah tujuan akan

¹⁸ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 64-92.

¹⁹ Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: GAMA University Press, 1993), hlm. 34.

dapat berlangsung terus, namun demikian seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga mampu mendeteksi berbagai hambatan.

Oleh karena itu, kepemimpinan harus ada dalam organisasi, sebab suatu organisasi terdiri atas sekelompok orang yang bekerja di bawah pengarahannya bagi pencapaian tujuan yang pasti. Karena gagal atau majunya sebuah organisasi, tergantung di bawah kepemimpinannya. Oleh karena itu, harus diperhatikan beberapa kriteria tertentu yang harus ada pada pemimpin untuk keberhasilan sebuah organisasi.

b. Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Aktivitas kepemimpinan memiliki varian yang beragam, corak tersebut dapat terlihat dari gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Pola kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklarifikasikan varian. Varian tipe kepemimpinan memiliki empat gaya atau pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan kekuasaan,
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksana hubungan kerjasama dalam mengambil keputusan,
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai dan mengutamakan jumlah produksi,
4. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kelihatan seakan-akan ada hubungan dan dukungan psikologis dari anak buahnya.²⁰

Berdasarkan pola dasar tersebut diatas, maka terbentuklah perilaku kepemimpinan yang beragam corak, terdiri dari tipe-tipe kepemimpinan diantaranya adalah:

a. Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ingin memperlihatkan kekuasaannya dan ingin berkuasa. Bahkan berpendapat bahwa tanggungjawabnya sebagai pemimpin besar sekali.²¹ Model kepemimpinan ini biasanya disebut dengan pola individual, hanya dialah yang bertanggung jawab dalam kepemimpinannya, maju mundurnya lembaga yang dipimpinnya

²⁰ *Ensiklopedia Nasional Indonesia*, jilid 10 (Jakarta: Delta Pamungkas, 2004), hlm. 376.

²¹ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Kepemimpinan yang Baik* (Jakarta: Pramedia, 1996), hlm. 17.

sangat bergantung kepadanya, dengan bekerja keras, teliti, dan tertib. Pemimpin yang demikian, menghendaki dan mengharapkan agar bawahannya juga harus bekerja dengan bersungguh-sungguh dan cemas kalau pekerjaan yang dilakukan bawahannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Selain itu, tipe kepemimpinan ini menuntut adanya tangan besi, pemimpin sering dipandang agresif dan tidak adil,²² sehingga banyak mengundang rasa kebencian pada lembaga yang dipimpinnya.

Pemimpin tersebut biasanya selalu berperan sebagai pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Karena itu, pemimpin tersebut disebut keras (*otokrat*), ciri-ciri khasnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Pemimpin banyak berkata daripada berbuat dan tidak mampu memberi contoh,
- 2) Pemimpin memberi perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi,
- 3) Pemimpin menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota,
- 4) Pemimpin tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi dia memberikan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan,
- 5) Pemimpin memberikan pujian atau kritikan pribadi pada setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.²³

Sikap selalu menjauhi kelompoknya atau menyisihkan diri, sebab dia selalu menganggap diri sendiri sangat istimewa atau *eksklusif*.

b. Demokratik

Pemimpin yang bertipe demokratik menafsirkan kemampuannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin yang hadir di tengah-tengah anggota kelompoknya.²⁴ Pola kepemimpinan yang demokratik selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.²⁵ Pemimpin demokratik

²² Fuad, *Pemimpin dalam Diri Anda* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 19.

²³ Otokrat (dari *autos* = sendiri, *kratos* = kekuasaan, kekuatan, dan penguasa absolut), lihat; Kartini Kartono, *Pemimpin dan. . .*, hlm. 72.

²⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001), hlm. 127.

²⁵ Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady, *Manajemen Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998),

menawarkan bimbingan kepada anggota sekaligus juga berpartisipasi dalam kelompok dan memungkinkan menerima masukan dari anggota kelompok lainnya.²⁶

Sosok kepemimpinan yang ideal dan paling didambakan dewasa ini ialah kepemimpinan demokratis sekalipun tidak selalu sebagai pemimpin yang paling efektif dalam organisasi.²⁷ Semua bawahan yang dipimpin baik di lembaga pendidikan maupun lembaga lainnya adalah bekerja untuk mencapai tujuan bersama.²⁸ Semua keputusan diambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.²⁹

Pada hakikatnya, kepemimpinan yang demokratis menunjukkan ciri-ciri yang tampak jelas dari dalam motivasi yang jujur, sabar, dan ikhlas dalam menjalankan semua aktivitas yang muncul dari dalam diri anggota kelompok, baik dari individu pemimpin. Ciri-ciri kepemimpinan yang demokratis antara lain:

- 1) Prosesnya meningkatkan kemampuan pribadi dalam usaha menyesuaikan diri, membantu memecahkan permasalahan, menolong untuk memperoleh kepuasan hati, memelihara gerak emosi, dan tumbuh dalam sikap dan tingkah laku yang matang,
- 2) Kemampuan diukur sesuai dengan apa yang berlaku kepada orang-orang lain. Kepemimpinan itu tumbuh dari tindakan bersama untuk memecahkan permasalahan, dan bukan menjadi hak istimewa seseorang,
- 3) Kepemimpinan tersebut muncul dari jumlah kelompok, dan bukan dari sumber luar. Oleh karena itu, sangatlah penting menyesuaikan diri dengan anggota kelompok. Jika terjadi kesalahan, pemimpin yang demokratis berada di samping bawahannya yang berbuat kesalahan itu bukan untuk menindak atau menghukumnya, melainkan meluruskannya,
- 4) Kepemimpinan harus dapat mengembangkan dan meningkatkan daya dan potensi setiap anggota kelompok untuk kebaikan umum,
- 5) Kepemimpinan demokratis memiliki kemampuan untuk menyusun peraturan, sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan,
- 6) Kepemimpinan demokratis yang sangat positif ialah dengan cepat menunjukkan penghargaan kepada para bawahannya yang berprestasi tinggi.³⁰

hlm. 127.

²⁶ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius IQ, EQ, Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 10.

²⁷ Sodang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 40.

²⁸ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Kepemimpinan. . .*, hlm. 21.

²⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan. . .*, hlm. 86.

³⁰ Sodang P Siagian, *Teori. . .*, hlm. 43-44. Menurut Undang Ahmad Kamaluddin dan Muhammad Alfian,

c. Pseudo-Demokratik

Tipe ini disebut pemimpin yang bertipe demokratik semua atau manipulasi diplomatik. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya kelihatannya saja bersikap demokratik padahal sebenarnya dia bersikap otokratik. Misalnya: jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang ingin diterapkan di lembaga yang dipimpinnya, maka hal tersebut didiskusikan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan di desak agar menerima ide/pikiran/konsep tersebut sebagai keputusan bersama.³¹

Seorang pemimpin yang bersifat pseudo-demokratik sering memakai topeng berpura-pura memperlihatkan sifat demokratik di dalam kepemimpinannya.³² Pemimpin memberi hak dan kuasa kepada orang lain untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi bekerja dengan penuh perhitungan bahkan mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak. Dengan tingkah laku, bahasa yang dipakai, sikapnya, terkesan seperti pemimpin yang sungguh-sungguh demokratik,³³ bahkan berusaha supaya dalam pergaulan disenangi dan disegani. Bersikap dengan sangat sopan dan selalu ingin memberi pertolongan kepada bawahannya, dan sikap itu ditonjolkan dengan maksud supaya mendapat kepercayaan kepada bawahan yang dikasihinya. Pada acara rapat, pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik banyak memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat dan saran. Padahal masalah-masalah yang dihadapi pada lembaga yang dipimpinnya terlebih dahulu diperbincangkan dengan bawahannya yang berpengaruh sebelum di bawa ke dalam sidang dengan bawahan lainnya. Hal ini untuk memberi kesan bahwa sebagai pemimpin yang baik, telah bersungguh-sungguh memperhatikan pendapat dan saran tersebut.³⁴ Tetapi sebenarnya, pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik ini licik dan lihai

pemimpin yang demokratis harus memiliki beberapa karakteristik, yaitu memiliki tanggung jawab yang seimbang, model peranan yang positif, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, memiliki pengaruh positif dan mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain. Lihat Undang Ahmad Kamaluddin dan Muhammad Alfian, *Etika Maajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 159.

³¹ Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady, *Manajemen . . .*, hlm. 127.

³² Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Kepemimpinan. . .*, hlm. 18.

³³ Soetopo, Hendyat, dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Malang: IKIP Malang, 1982), hlm. 8-12.

³⁴ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Kepemimpinan. . .*, hlm. 19.

melakukan manipulasi, sehingga pendapatnya yang harus disetujui dan diterima dalam rapat, dan jika ada bawahannya yang tidak dapat menyetujui pendapat, mereka tidak berani dan beraksi dan menentangnya. Sebagai konsekuensinya setiap tahun ada bawahannya yang minta pindah atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Demikianlah sifat seorang pemimpin yang pseudo- demokratik. Tipe pseudo-demokratik (pseudo yang berarti palsu) disebut juga demokratik semu. Seorang pemimpin yang mempunyai tipe ini hanya nampaknya saja yang demokratik, padahal sebenarnya tindakannya otokratik. Ciri-ciri pemimpin yang bersifat pseudo demokratik sebagai berikut:

- 1) Bersifat otoriter/absolut, dia menganggap semua keputusan berada pada tangan yang satu, bahkan para bawahannya dituntut ketaatan penuh,
- 2) Memaksa keinginannya secara halus, padahal bekerja penuh dengan perhitungan, dan mampu mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak,
- 3) Memanipulasikan demokratik atau demokratis semu, dalam memberikan bimbingan bersikap lemah-lembut agar tercapai pekerjaan yang dikehendaki dan bawahan/anggotanya dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan baik,
- 4) Menutup sifat aslinya dengan penampilan demokratik, licik sekali dan bermanipulasi sedemikian rupa sehingga pendapatnyalah yang harus disetujui dan diterima rapat, dan jika ada bawahannya yang tidak dapat menyetujui pendapat, mereka tidak berani dan beraksi dan menentangnya,
- 5) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahannya bahwa telah diambil keputusan tertentu, dan mengharapkan para bawahannya dituntut agar dapat melaksanakannya.³⁵

d. Musyawarah

Musyawarah dalam Ensiklopedi Nasional adalah suatu cara pengambilan keputusan berdasarkan penilaian seluruh anggota yang terlibat, dan tidak berdasarkan pendapat golongan tertentu. Dalam suatu musyawarah pihak-pihak atau kelompok-kelompok harus saling menyesuaikan pendirian dan pendapat masing-masing sehingga memperoleh kata sepakat yang menjadi keputusan bersama. Untuk itu dalam suatu musyawarah diperlukan adanya tokoh/pimpinan yang dapat mendorong terciptanya integrasi antar pendapat. Musyawarah dipergunakan untuk mengambil keputusan dalam rapat maupun untuk menyelesaikan perselisihan dan menciptakan kedamaian dalam masyarakat.³⁶

Musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Di

³⁵ Sondang P Siagian, *Teori. . .*, hlm. 32.

³⁶ *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, jilid 10 (Jakarta: Delta Pamungkas, 2004), hlm. 418.

dalam Al-Quran menjelaskan bahwa orang yang menyebutkan dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah terhadap segala urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, yang berbunyi:

فَجْمَعِ السَّخْرَةَ لِمِيقَاتِ يَوْمٍ مَّعْلُومٍ

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka (Q.S. Asy-Syuura: ayat 38).

Syura atau musyawarah dalam ayat tersebut diatas adalah menentang prinsip elitisme yang mengajarkan bahwa hanya orang-orang yang menjadi pemimpin (*elite*) sajalah yang paling tau cara mengurus dan mengelola negara, sedangkan rakyat tak lebih daripada domba-domba yang harus mengikuti kemauan *elite*, apakah elit politik, ekonomi ataupun militer. Barangkali dalam bahasa orang sekarang, *syura* atau musyawarah ini dinamakan demokrasi.³⁷ Tetapi, sengaja kata ini dihindarkan dalam konteks pembicaraan, oleh karena dewasa ini demokrasi telah disalah gunakan oleh berbagai negara sedemikian rupa, sehingga negara-negara yang anti demokrasi juga menggunakan sistem demokrasi, walaupun sering ditambahi suatu kata, umpamanya demokrasi rakyat (*people's democraton*).

Syura atau musyawarah yang dijalankan sebagaimana diajarkan dalam Islam akan menjadi pagar pencegah yang terlalu kuat bagi kemungkinan penyelewengan negara kearah *otoriterisme, despotisme, diktatorisme* dan berbagai sistem lain yang membunuh hak-hak politik rakyat. Partisipasi rakyat dihargai sepenuhnya dalam pengelolaan negara, sebab rakyat adalah pemilik negara yang sesungguhnya, yang seolah-olah mendapat mandat dari Tuhan.³⁸ Hakikat kepemimpinan Islam sangat dianjurkan untuk musyawarah karena dengan musyawarah dapat menghilangkan perasaan-perasaan yang bersifat negatif. Ciri-ciri pemimpin yang bersifat musyawarah dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) *Sharing* informasi adalah dengan cara mendengar, mengevaluasi informasi sebelum menetapkan secara bersama dalam sebuah keputusan,
- 2) Perencanaan, seorang pimpinan sebelum menetapkan/memutuskan masalah selalu mengajak bawahan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan atau langkah-langkah yang akan diambil dalam perumusan masalah bersama para anggotanya,

³⁷ M. Amien Rais, *Cakrawala Islam antara Cita dan Fakta* (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 47.

³⁸ M. Amien Rais, *Cakrawala Islam. . .* , hlm. 57.

- 3) Komitmen memegang teguh terhadap keputusan yang telah ditetapkan secara bersama-sama dan untuk dilaksanakan secara bersama-sama, dan saling terbuka,
 - 4) Persamaan hak, tidak ada diskriminasi di antara sesama anggota, semua mendapatkan hak yang sama untuk mengeluarkan pendapat,
 - 5) Bijaksana, sebagaimana terjadi ketika Nabi Muhammad SAW. yang pernah digiring, diolok-olok, dilempari batu dan dipaksa berdiri apabila terduduk karena letih, oleh budak-budak serta warga Thaif, Rasulullah ketika itu sebenarnya diberikan kemampuan untuk membalas kejahatan mereka terhadap dirinya, tapi justru beliau berdoa agar Allah memberikan petunjuk-Nya kepada mereka.³⁹
- e. *Laissez Faire*

Kepemimpinan yang bersifat *laissez faire* menginginkan anggota bawahannya diberikan banyak kebebasan (andil sesukanya), namun cenderung ke arah yang adil.⁴⁰ Serta membiarkan bawahannya bekerja sesuka hatinya, berinisiatif, dan menurut kebijaksanaan sendiri. Bahkan menghargai usaha-usaha bawahannya, tidak menghalang-halangi mereka dalam pekerjaan, dan tidak diawasi bawahannya ketika mereka melaksanakan tugas.⁴¹

Pemimpin yang bersikap acuh tak acuh terhadap tugas dan kewajiban, bahkan bersikap masa bodoh terhadap kebebasan bawahan dalam menjalankan tugas, sehingga semangat kerja bawahan semakin tinggi, namun tanpa menyadari telah memberi pengertian yang salah dan kacau pada kata demokrasi. Model pemimpin ini sering memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk membicarakan pandangan mereka di lembaga yang dipimpinnya. Rapat dengan bawahan sering diadakan dan biasanya berlangsung lama. Setiap bawahan yang ingin memperdengarkan suaranya di dalam rapat tersebut yang berlangsung tanpa susunan acara yang tersusun dengan rapi dan sistematis. Adakalanya rapat diadakan jika diminta oleh seorang atau beberapa orang saja. Kadang-kadang rapat diserahkan kepada bawahannya yang dianggap cukup cakap dan mampu memimpinnya. Ia sering kadang-kadang meninggalkan rapat dan melakukan tugas lain. Sering rapat tersebut tidak menghasilkan apa-apa karena pembicaraan tanpa arah dan bertele-tele. Bawahannya tidak mengetahui rencana pemimpinnya, sehingga mereka menjadi bingung dan ragu-ragu, sehingga mereka tidak mampu bekerja secara mandiri dan lebih banyak menuntut pada

³⁹ Abdurrahman Azzam, *The Greatest Leader (Kajian tentang Kepemimpinan Rasulullah Berdasarkan Sumber-sumber Sejarah yang Otentik)* (Jakarta: Qisthi Press, 2010), hlm. 156.

⁴⁰ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*. . . , hlm. 10.

⁴¹ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Kepemimpinan*. . . , hlm. 20.

pimpinan.⁴²

Pimpinan yang bersifat *laissez faire* sebenarnya bukan pemimpin. Sebagai akibatnya bawahannya pun selalu sibuk dengan kegemarannya masing-masing dan semua bekerja tanpa tujuan bersama. Apa yang menyebabkan pemimpin bersikap demikian? Mungkin pemimpin tersebut merasa bahwa ia tidak sanggup menjalankan tugas itu, mungkin juga tidak mengetahui cara memimpin yang baik.⁴³ Ciri-ciri pemimpin yang bersifat *laissez faire* adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin bersikap pasif kurang kreatif, bahkan kurang tanggap terhadap situasi yang berkembang atau menganggap tidak ada kebutuhan yang penting,
- 2) Tidak tegas, membiarkan hasil keputusan yang telah disepakati, bahkan keputusan dirinyalah yang paling baik,
- 3) Kurang punya rasa tanggung jawab terutama terhadap penggunaan dana, apalagi terhadap pengeluaran dana yang besar,
- 4) Jarang bermusyawarah karena dianggap dapat menjatuhkan wibawa, bahkan tidak ada perencanaan masa depan,
- 5) Tidak berwibawa, sikap yang ceroboh, bicara kurang pada sasaran (sulit dimengerti),
- 6) Berlarut-larut dalam menyelesaikan masalah bahkan tidak pernah tuntas.⁴⁴

Berdasarkan ciri-ciri tersebut diatas, tipe pemimpin ini punya anggapan atau karakteristik utama yaitu segala sesuatu akan berjalan lancar sebagai mestinya, yang perlu dilakukan adalah mengawasi alur kegiatan organisasi sesuai dengan apa adanya. Peranan pemimpin dalam tipe ini biasanya sebagai "polisi lalu lintas" dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan dan permainan yang berlaku. Dengan demikian peranan tipe kepemimpinan ini dianggap pasif.

f. Kharismatik

Keberadaan kiai di tengah masyarakat merupakan sebagai figur teladan dan sumber inspirasi, khususnya dalam bidang keagamaan. Kepemimpinan kiai dalam konteks sosiologi Jawa berawal dari suatu kharisma, sehingga kiai dipandang sebagai manusia suci atau *superhuman* yang memiliki hak otoritas dalam menafsirkan agama. Dalam bahasa sederhana, kharismatik adalah kualitas yang tak terlihat yang mengilhami kesetiaan dan

⁴² Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius IQ, EQ, Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 10.

⁴³ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana* hlm. 21.

⁴⁴ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), hlm. 84.

hasil yang besar dari bawahannya.⁴⁵ Kharismatik erat dengan kewibawaan sifat kepemimpinan. Teori kepemimpinan kharismatik mengimplikasikan perubahan radikal dari strategi dan budaya dari sebuah organisasi yang solid.⁴⁶

Lagi pula, pemimpin kharismatik merasa amat sulit menerapkan visi radikal mereka dalam sebuah organisasi yang telah ada, maksudnya memisahkan diri dari organisasi yang ada untuk mendirikan organisasi yang baru, misalnya mendirikan sebuah bisnis baru, partai politik baru, atau pergerakan sosial yang baru.

Pada prinsipnya menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Kalau untuk menjadi pemimpin yang asal-asalan memang tidak dituntut syarat tertentu atau minimal. Asal berani berteriak, seperti halnya pada saat kampanye pilkada, mempunyai suara lantang, dan gemuruh, apa lagi di zaman reformasi ini yang menurut penulis sudah tidak ada lagi "ruh" reformasinya, karena sudah kebablasan, asal berani teriak keras, banyak pengikut, dan di idolakan, besar kemungkinan menjadi pemimpin. Salah satu bentuk para pemimpin itu bertahan menguasai kedudukan kepemimpinan bentuk dasar yang paling penting dari ketergantungan tersebut adalah terwujudnya kebutuhan untuk memberikan kepuasan para bawahannya.⁴⁷ Bisa dikatakan bahwa munculnya kharisma terletak di mata orang yang memandangnya. Kharismatik bukan merupakan sikap yang benar ada pada diri seseorang pemimpin, melainkan lebih merupakan sifat yang menurut para pengikutnya ada pada pemimpin mereka.⁴⁸

Persoalannya, kepemimpinan yang sekedar berwibawa tetapi dapat di teladani seperti apa, minimal ciri-ciri tersebut melekat pada seorang calon pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki Kharisma, dengan berusaha mengembangkan kualitas-kualitas seperti memiliki pengetahuan, kepercayaan, bertindak secara adil dan memiliki pengikut yang banyak,
- 2) Memiliki Keberanian
- 3) Memiliki Kemampuan Mempengaruhi Orang Lain

⁴⁵ Elizabeth O'Leary, *Kepemimpinan: Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam 10 Menit*, Edisi I (Jogjakarta: Andi Jogjakarta, 2010), hlm. 3.

⁴⁶ Wahjo Sumijdjo, *Kepemimpinan Kepala. . .*, hlm. 33. Lihat. Gary Yuki, *Kepemimpinan dalam. . .*, hlm. 304.

⁴⁷ Wahjo Sumijdjo, *Kepemimpinan Kepala. . .*, hlm. 35.

⁴⁸ Sukanto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999), hlm. 195. hlm. 135.

- 4) Mampu Membuat Strategi
- 5) Memiliki Moral
- 6) Mampu Menjadi Mediator
- 7) Mampu Menjadi Motivator
- 8) Memiliki Rasa *Humor*

Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan jika dilihat dari segi ajaran Islam,⁴⁹ istilah kepemimpinan terdiri dari beberapa kata yang berasal dari bahasa Arab: *Khilafah*,⁵⁰ dari *khalafa*: di belakang, mengganti *khalifah*. *Imamah*: memimpin, melayani dengan memberikan petunjuk. *Ulil Amri*: orang yang punya urusan dan menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Dan ada pula disebutkan dengan *wilayah* dari *waliya*: memerintah, menguasai, menyayangi, dan menolong. Istilah ini disebut dengan wali.

Kepemimpinan dalam Islam identik dengan istilah khalifah, secara etimologi yang berarti pengganti/wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat, maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir*, jamaknya *umara* atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering disebut pimpinan formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah yang berbunyi:

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

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku

⁴⁹ Islam adalah agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW berpedoman pada kitab suci al-Qur'an yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah SWT. secara etimologi, Islam berasal dari bahasa Arab yang terambil dari kata "*salima*" yang berarti selamat sentausa, kemudian menjadi kata "*Aslima*" yang berarti penyerahan diri, tunduk, patuh dan taat. Amin Ahmad, *Etika: Ilmu Akhlak*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975), hlm. 60. Islam dapat dilihat dalam tiga tingkatan yang saling berhubungan, yaitu: (1) Islam sebagai keyakinan dan sebagai sistem keagamaan yang kepercayaan-kepercayaan pokoknya mengidentifikasi para penganutnya sebagai muslim, (2) Islam sebagai sebuah kebudayaan dan cara hidup yang akan mengintegrasikan muslim ke dalam suatu negara-negara, dan (3) Islam sebagai suatu ideologi politik yang serangkaian nilai-nilainya dapat mensosialisasikan umat Islam ke dalam komunitas politik yang terpisah. Haedar Nashir, *Gerakan Islam Syariat: Reproduksi Salafiyah Ideologis di Indonesia* (Jakarta: Pusat Studi Agama dan Peradaban Muhammadiyah, 2007), hlm. 86.

⁵⁰ *Khilafah* adalah institusi politik umat Islam setelah Nabi wafat. Kepala negara dalam sistem *Khilafah* bergelar *Khalifah*, yang berarti pengganti, yaitu orang yang diangkat untuk menggantikan Nabi dalam memimpin umat. Lihat: Syamsuar Basyariah, "Konsep-konsep Imarah, Khalifah dan Imamah (Kajian Kritis Historikal Tentang Sistem Pemerintahan Dalam Islam)", *Jurnal Ilmiah Sintesa*, Vol.8, No. 2, Januari 2009: ISSN: 1412-0623, hlm. 30.

hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q. S. al-Baqarah: 30).

Maka kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak dapat dipisahkan lagi. Perkataan khalifah pada ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi sebelum proses penciptaan Nabi Adam as. yang disebut sebagai khalifah dengan tugas memakmurkan bumi, dan meliputi tugas menyeru amar makruf dan mencegah perbuatan mungkar.

Dalam konsep Islam, kepemimpinan tidak terlepas dari kepemimpinan Rasulullah SAW sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladan yang akurat dalam menentukan karakteristik kepemimpinan menurut Islam. Kepemimpinan Islam telah tercatat sebagai sejarah yang luar biasa dalam sejarah dunia karena Rasulullah SAW memiliki integritas dan kemampuan yang luar biasa dalam memobilisasi umat.

Konsep Islam sebagai ajaran yang sempurna memandang kepemimpinan itu sebagai amanah dari Allah SWT karena pada dasarnya setiap manusia itu pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri dalam melawan hawa nafsu yang menjerumuskan pada kemaksiatan dan juga pemimpin dalam keluarga. Seorang pemimpin didaulat penuh oleh rakyat untuk mengemban amanah untuk membimbing anggotanya kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah dijelaskan dalam firman Allah SWT, yang berbunyi:

وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولًا أَنْ أَعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطُّغُوتَ فَمِنْهُمْ مَنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكْذِبِينَ

Artinya: Dan sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul pada tiap-tiap umat (untuk menyerukan): "Sembahlah Allah (saja), dan jauhilah Thaghut⁵¹ itu", maka di antara umat itu ada orang-orang yang diberi petunjuk oleh Allah dan ada pula di antaranya orang-orang yang telah pasti kesesatan baginya. Maka berjalanlah kamu dimuka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang mendustakan (Rasul-rasul) (Q.S. an-Nahl: 36).

⁵¹ Thaghut ialah syaitan dan apa saja yang disembah selain dari Allah SWT.

Dalam surat an-Nahl ayat 36 tersebut, dijelaskan bahwa pada dasarnya para Rasul diutus kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan menuju kepada aqidah yang lurus yaitu menyembah hanya kepada Allah SWT. Dalam menjalankan organisasi, pemimpin harus mampu mengemudikan dan menjalankan organisasinya. Dalam artian bahwa seorang pemimpin harus mampu membawa perubahan, karena perubahan merupakan tujuan pokok dari kepemimpinan. Dalam hal ini, pada hakikatnya seorang pemimpin adalah harus bertanggung jawab terhadap apa yang sedang dipimpinya dalam berbagai situasi dan kondisi, dan kepemimpinannya akan diminta pertanggung jawabannya dihadapan Allah SWT.

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok yang harus dilakukan/dilaksanakan dan dikembangkan oleh pemimpin sebagai amanah atau tugas atau tanggung jawabnya untuk mempengaruhi bawahannya ke arah yang lebih baik dan tentunya tidak akan terlepas dari pedoman hidup umat Islam, yaitu al-Quran dan Hadits.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, kepemimpinan dalam Islam identik dengan istilah khalifah, secara etimologi yang berarti pengganti/wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat, maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir*, jamaknya *umara* atau penguasa. Konsep Islam sebagai ajaran yang sempurna memandang kepemimpinan itu sebagai amanah dari Allah SWT karena pada dasarnya setiap manusia itu pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri dalam melawan hawa nafsu yang menjerumuskan pada kemaksiatan dan juga pemimpin dalam keluarga. Seorang pemimpin didaulat penuh oleh rakyat untuk mengemban amanah untuk membimbing anggotanya kearah yang lebih baik dan tentunya tidak akan terlepas dari pedoman hidup umat Islam, yaitu al-Quran dan Hadits. Tipe-tipe Kepemimpinan yaitu Otokratik, Demokratik, Pseudo-Demokratik, musyawarah, Laissez Faire, dan kharismatik.

REFERENCES

- Abdurrahman Azzam, *The Greatest Leader (Kajian tentang Kepemimpinan Rasulullah Berdasarkan Sumber-sumber Sejarah yang Otentik)* (Jakarta: Qisthi Press, 2010).
- Ahmad Kamaluddin dan Muhammad Alfian, *Etika Maaajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia,

2010).

Ali As-Salus, *Imamah dan Khalifah: Dalam Tinjauan Syar'i* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997).

Ardi Al-Maqassary, *Jurnal Hasil Riset*, No. 09, 2013.

Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdhlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia* (Yogyakarta: Multi Karya Grafika, 2003).

Azhar, *Kepemimpinan yang Efektif* (Yogyakarta: GAMA University Press, 2004).

Bernard Kurtner (yang dikutip oleh Evendy M. Siregar), *Bagaimana Menjadi Pemimpin yang Berhasil* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1989).

Dadi Permadi, *Kepemimpinan Transformasi Kepala Sekolah dan Komite Sekolah* (Bandung: Sarana Panca Karya Nusa, 2007).

Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Depdikbud, 2002)

Elizabeth O'Leary, *Kepemimpinan: Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan dalam 10 Menit*, Edisi I (Jogjakarta: Andi Jogjakarta, 2010).

Ensiklopedia Nasional Indonesia, jilid 10 (Jakarta: Delta Pamungkas, 2004).

Fuad, *Pemimpin dalam Diri Anda* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001).

Hadari, *Pemimpin dalam Pandangan Islam* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1993).

Herman Resito, *Apresiasi sebagai Pemimpin* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992).

Amin Ahmad, *Etika: Ilmu Akhlak*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975).

Haedar Nashir, *Gerakan Islam Syariat: Reproduksi Salafiyah Ideologis di Indonesia* (Jakarta: Pusat Studi Agama dan Peradaban Muhammadiyah, 2007).

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Bandung: Pustaka Setia, 2000).

Syamsuar Basyariah, "Konsep-konsep Imarah, Khalifah dan Imamah (Kajian Kritis Historikal Tentang Sistem Pemerintahan Dalam Islam)", *Jurnal Ilmiah Sintesa*, Vol.8, No. 2, Januari 2009: ISSN: 1412-0623.

Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dakan Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013).

M. Amien Rais, *Cakrawala Islam antara Cita dan Fakta* (Bandung: Mizan, 1994).

Munir dan Ilahi, *Kepemimpinan* (Jakarta: Kencana, 2006).

Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: GAMA University Press, 1993).

Raihan Putri, *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam: Antara Konsep dan Realita* (Banda Aceh: Ar-Raniry Press).

Rostiah, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1986).

Saefullah, M, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012).

- Silalahi, *Mengapa Harus Menjadi Pemimpin yang Baik* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002).
- Sodang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Kepemimpinan yang Baik* (Jakarta: Pramedia, 1996).
- Soetopo, Hendyat, dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Malang: IKIP Malang, 1982).
- Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius IQ, EQ, Etika, Perilaku Motivasional dan Mitos* (Bandung: Alfabeta, 2010).
- Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren* (Jakarta: Pustaka LP3ES, 1999).
- Taty Rosmiati dan Dedy Achmad Kurniady, *Manajemen Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998).
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2001).
- Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).