

DESAIN KEPEMIMPINAN MASA DEPAN BERBASIS NILAI-NILAI PROFETIK

Nurul Huda

STAI Miftahul Ulum Tarate Pandian Sumenep

nurul.huda.macintosh@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan adalah suatu proses istimewa bagaimana menerapkan seni mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi dalam berkomunikasi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih efektif, riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan dalam setiap bidang yang menjadi tanggungjawabnya terhadap budaya organisasi yang lebih maju. Banyak teori-teori terapan yang dikembangkan oleh pemerhati dan para peneliti terkait kepemimpinan masa depan karena makin banyaknya kebutuhan organisasi mulai tingkat sederhana sampai organisasi tingkat kompleks sehingga kepemimpinan perlu menyesuaikan dengan tingkatan organisasi.

Menghadapi perubahan besar di masa depan mau tidak mau lingkungan organisasi dituntut untuk membangun kompetensi baru. Kepemimpinan menjadi faktor kritis yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam organisasi masa depan. Untuk mendukung kesuksesan organisasi, para pemimpin organisasi masa depan harus mendesain visi misi yang tepat sasaran, jelas dan mengaplikasikan empat sifat dasar kepemimpinan profetik yaitu, Amanah (dapat dipercaya/trust), Fathonah (cerdas dan intelek), Shiddiq (bersikap jujur) dan Tabligh (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran) dimana empat dasar tersebut harus secara efektif diaplikasikan dengan tujuan dapat diserap sempurna oleh seluruh elemen organisasi dari mulai hulu sampai ke hilir. Kompetensi diatas rata-rata yang dimiliki oleh pemimpin organisasi masa depan meliputi kemampuan berpikir strategis, kepemimpinan dalam perubahan baik hard skill maupun soft skill dan mampu mengembangkan hubungan komunikasi yang baik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Nilai-Nilai Profetik*

A. PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0, telah merubah tatanan dunia baru dimana sumber daya manusia akan mengalami perubahan besar yang akan berdampak pada organisasi bisnis global. Sumber daya manusia perlahan namun pasti akan dihadapkan pada kenyataan dengan berbagai tantangan bisnis yang kritis dan secara kolektif tantangan-tantangan tersebut menuntut organisasi membangun kemampuan baru. Tantangan yang paling kompetitif adalah melakukan inovasi dengan penyesuaian kebaruan kepada perubahan besar yang terus menerus. Faktor-faktor lingkungan bisnis yang terus mengalami berbagai macam perubahan dan telah banyak melahirkan sistem baru yang berbasis digital dan secara tidak langsung telah memaksa kita untuk berbenah cepat dengan lahirnya segala perubahan dan menjadikan masa depan bisnis semakin tidak pasti dan mengalami turbulensi. Perubahan-perubahan yang terjadi menuntut lahirnya

pemimpin baru untuk membangun kemampuan baru dalam membangun sumber daya manusianya. Pemimpin masa depan mau tidak mau harus selalu siap dalam setiap kondisi transformasi yang tidak pernah berakhir, bersifat fundamental, dan kontinyu dengan nilai-nilai profetik yang tertanam di dalamnya.

Kepemimpinan dengan mengaplikasikan nilai-nilai profetik yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW menjadi model ideal seorang pemimpin karena keteladanannya, kepemimpinannya didasarkan pada empat sifat dasar kepemimpinan profetik, yaitu: *Amanah* (dapat dipercaya/*trust*), *Fathonah* (cerdas dan intelek), *Shiddiq* (bersikap jujur) dan *Tabligh* (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran) di integrasikan pada fungsi kepemimpinan dalam diri Rasulullah SAW yang dikembangkan pada masa moderen yang disebut dengan empat peran kepemimpinan yakni pemberdayaan, panutan, penyelaras dan perintis.

Berdasarkan gambaran di atas bahwa kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kritis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka perlu setiap perubahan-perubahan yang terjadi, dipastikan bahwa organisasi membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang cocok dengan karakteristik organisasi masa depan yang begitu cepat berubah dengan lahirnya sistem baru. Yang menjadi pertanyaan sekarang adalah kepemimpinan masa depan yang bagaimana dan seperti apa yang harus dimiliki dan mampu membawa organisasi mencapai tujuannya? Untuk menjawabnya perlu analisis untuk mencoba mencari solusi dan menelusuri jawaban, serta menyodorkan empat sifat dasar kepemimpinan profetik yaitu, *Amanah* (dapat dipercaya/*trust*), *Fathonah* (cerdas dan intelek), *Shiddiq* (bersikap jujur) dan *Tabligh* (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran) terhadap organisasi masa depan yang begitu cepat berubah dan disertai model diagnosis perilaku organisasi yang mendukung kepemimpinan masa depan yang lebih efektif.

B. PEMBAHASAN

Setiap manusia yang terlahir didunia, merupakan seorang pemimpin. Allah SWT mengangkat manusia sebagai pemimpin bertujuan untuk menguji manusia dan memberinya penghormatan. Pemimpin merupakan wewenang yang diberikan Allah kepada Nabi Adam AS dan anak cucunya untuk direalisasikan di dunia ini. Sebagai seorang pemimpin harus mampu dan

mau menjadi pelayan masyarakat, karena pemimpin adalah pelayan masyarakat yang telah dipilih dan dipercaya oleh rakyatnya.

Manusia diciptakan oleh Allah dan memiliki status sebagai hamba, tapi manusia diberi kemampuan akal dan fikiran yang sempurna serta kedudukan sebagai khalifah Allah dengan berbagai tingkat dan derajatnya, dalam hubungannya secara vertikal dengan Allah ataupun hubungan horizontal sejajar antar sesama manusia karena pada dasarnya derajat manusia disisi sang pencipta adalah sama dan yang membedakan satu sama lainnya tingkat keimanan dan ketaqwaanya kepada Allah SWT.

Sebagai pemimpin di bumi, manusia diberi wewenang terbatas sesuai dengan potensi diri dan posisinya. Namun manusia harus faham betul bahwa wewenang dan tanggungjawab yang harus diemban itu pada dasarnya adalah 4 Sifat kepemimpinan Rasulullah yaitu *Amanah* (dapat dipercaya/*trust*), *Fathonah* (cerdas dan intelek), *Shiddiq* (bersikap jujur) dan *Tabligh* (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran). Allah SWT berfirman dalam Surat Al Baqarah Ayat 148 yang memerintahkan kepada manusia agar berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*). Perintah ini harus dipahami untuk menumbuhkan sikap dan perilaku kompetisi yang sehat untuk mencapai al khairat/kebaikan, yang berarti memerlukan dinamika tinggi dan berkualitas, serta dibutuhkan juga wawasan yang luas, kreatif dan inovatif serta memiliki kemampuan atau daya analisis untuk mengantisipasi proses transformasi menuju masa depan. Pemimpin masa depan adalah pemimpin yang mempunyai ide-ide cemerlang, berkualitas, kreatif, inovatif yang didalamnya tertanam sifat kepemimpinan Rasulullah.

Memilih pemimpin adalah kemauan dan kepentingan yang harus kita jalani bersama. Hasrat dan kepentingan itu bukan hanya partai politik, dan bukan hanya pemerintah, karena tujuan memilih pemimpin adalah agar sistem pemerintahan tetap berjalan dan tidak menunda semua tugas dan tanggungjawab untuk kepentingan rakyat. Tatanan kehidupan akan berjalan dengan baik dan teratur apabila tidak ada kekosongan dalam kepemimpinan.

Filsuf Yuval Noah Harari berpendapat bahwa, pemilihan bukanlah metode untuk menemukan kebenaran. Pemilihan umum merupakan kegiatan usaha untuk mempengaruhi pikiran rakyat secara persuasif (tidak memaksa) dengan melakukan berbagai kegiatan retorika, hubungan kemasyarakatan, komunikasi publik, lobi-lobi politik dan berbagai macam kegiatan lainnya. Pemilihan umum adalah cara atau metode untuk mencapai tujuan atau kompromi damai

antara keinginan yang berbeda dari orang yang berbeda. Pada saat mencari kebenaran, setiap pendapat orang pasti berbeda dan bobot yang dimiliki pasti juga berbeda. Tetapi ketika datang keinginan, semua orang harus diperlakukan sama. Oleh karena itu demokrasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran aktif rakyat yang cerdas termasuk keputusan datang untuk memilih calon pemimpinnya.

Menjadi seorang pemimpin yang baik itu tidak hanya sekadar tekad yang tinggi. Lebih jauh lagi, seorang pemimpin sejati haruslah didukung sejumlah kriteria tertentu yang didapat dari proses yang panjang dan konsisten. Pemimpin masa depan adalah pemimpin yang memiliki kemampuan manajemen yang baik tidak hanya untuk dirinya sendiri melainkan terhadap apa yang dipimpinya. Pemimpin masa depan harus memiliki etos kerja yang baik, bersedia melakukan apapun untuk menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggungjawabnya, memiliki sikap “*can do*” untuk menghadapi tantangan dengan menunjukkan energi positif yang tinggi dengan menghilangkan paradigma lama yang berenergi negatif, rasa ugens yang tajam, disiplin untuk selalau bekerja dengan prioritas, mengaplikasikan sistem manajemen yang tepat dan memiliki kemampuan memimpin dengan memberi contoh yang baik yang didalamnya terdapat nilai-nilai profetik yaitu, *Amanah* (dapat dipercaya/*trust*), *Fathonah* (cerdas dan intelek), *Shiddiq* (bersikap jujur) dan *Tabligh* (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran).

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah bagian dari pada fungsi manajemen itu sendiri yaitu seni untuk mempengaruhi orang lain, mengarahkan orang lain, memotivasi orang lain dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan organisasinya. Kemampuan totalitas dalam kepemimpinan atau *Leadership* seorang pimpinan akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi terutama dalam hal pencapaian rencana tujuan organisasinya.

Ada beberapa ahli manajemen yang merumuskan tentang beberapa definisi-definisi yang berhubungan dengan Kepemimpinan atau *Leadership* ini. Salah satu diantaranya adalah definisi Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Gareth Jones and Jennifer George (2003:440) dimana rumusan tersebut tentang Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempunyai pengaruh yang besar terhadap orang lain dan mengilhami, memotivasi,

memberi semangat dan mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi¹.

Orang atau individu yang melakukan suatu fungsi manajemen dalam hal ini adalah kepemimpinan biasanya disebut dengan “pemimpin” atau dalam bahasa Inggris disebut dengan “*Leader*”. Berdasarkan definisi dari Ricky W. Griffin (2003:68), bahwa Pemimpin adalah orang atau individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Pemimpin adalah orang atau individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin².

Menurut Stephen P. Robbins (2003:40), mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2003:50) bahwa kepemimpinan adalah Kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan³. Dari beberapa definisi tersebut, sangat jelas dikatakan bahwa kepemimpinan adalah orang yang melaksanakan fungsi manajemen secara utuh yang erat keterkaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

2. Teori Kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh banyak ahli.

Menurut Robbin (1996)⁴ terdapat tiga pendekatan teori kepemimpinan, yaitu:

a) Pendekatan teori sifat

Menurut teori sifat, pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat. Banyak para pemimpin yang lahir memiliki pembawaan sejak mereka dilahirkan dengan bakat yang memungkinkan mereka memimpin orang lain.

b) Pendekatan teori perilaku

Banyak pendapat tentang teori perilaku dimana isu utama yang diangkat dalam kepemimpinan adalah menjadikan pemimpin itu melaksanakan fungsi manajemen secara efektif atau gaya kepemimpinan yang dilakukan memberikan prioritas terbaik. Keefektifan pemimpin dalam menggunakan gaya khusus untuk memimpin perorangan dan kelompok

¹ George, Jennifer and Gareth R Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (Pearson Education, Inc, New Jersey, 2012), Hal. 440

² Griffin, Ricky W, *Manajemen Edisi Ketujuh Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2003), Hal. 68

³ Daft, Richard L, *Manajemen Edisi Kelima*, (Jakarta: Erlangga, 2003), Hal. 50

⁴ Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*, (Jakarta : Prehallindo, 1996)

dalam mencapai tujuan tertentu akan menghasilkan moral dan produktivitas dengan kualitas yang tinggi.

c) Pendekatan teori kontinjensi.

Sedangkan teori kontinjensi menyatakan bahwa keefektifan personalitas dalam pemimpin, gaya pemimpin, atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauhmana pemimpin itu mampu mengembangkan dan menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi baik sekarang maupun dimasa yang akan datang yang biasa disebut saat ini adalah pemimpin masa depan.

Menjadi seorang pemimpin tidak bisa terjadi seketika, tetapi membutuhkan ruang dan waktu dalam setiap perjalanan yang tidak singkat. Bennis (1990), memberikan pandangan secara umum tentang kepemimpinan. Pendapat yang mengatakan bahwa proses menjadi pemimpin itu identik dengan proses menjadi manusia seutuhnya⁵. Untuk menjadi orang atau individu dengan kualitas tinggi yang ada pada dirinya yang berfungsi sepenuhnya dan seutuhnya, menurut paradigma kepemimpinan, maka setiap manusia atau individu memiliki potensi untuk mendaki empat tingkatan potensi manusia, yaitu:

a) *Empirical existence* (eksistensi empiris)

Dalam aktivitas hidup sehari-hari, mencari kebahagiaan atau kesenangan dan berusaha maksimal menghindari kesedihan. Pada level ini seseorang atau individu akan mampu menciptakan kondisi dirinya atau peta untuk mengatasi persoalan kehidupan sehari-hari.

b) *Consciousness at large* (kesadaran yang luas)

Mendapatkan pengetahuan yang obyektif, pengetahuan yang valid dan uni-versal. Pada level ini seseorang atau individu bisa menciptakan kondisi dirinya atau peta pengetahuan obyektif, valid, dan universal.

c) *Spirit* (semangat)

Memiliki kemampuan mengidentifikasi gagasan-gagasan yang menonjol dalam gerakan-gerakan, lembaga-lembaga, partai politik, atau organisasi liannya. Pada level

⁵ Bennis, *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1990).

atau tingkatan ini seseorang atau individu akan mampu menciptakan kondisi dirinya atau peta untuk memandu mengidentifikasi gagasan dan keyakinan.

d) Existenz (eksistensi)

Menemukan jati diri secara otentik. Pada level atau tingkatan ini seseorang atau individu akan sadar betul bahwa dia memiliki kebebasan untuk menciptakan kondisi peta diri sendiri.

3. Nilai-Nilai Profetik

Kepemimpinan profetik sebagaimana yang telah di contohkan oleh Nabi Muhammad SAW sangat didambakan atau diidamkan oleh semua umat manusia baik dalam pemimpin agama, pemimpin keluarga, pemimpin dakwah, pemimpin pendidikan, pemimpin masyarakat pemimpin formal, non formal, ataupun negara, agar dapat memberikan pelayanan yang maksimum dengan penuh rahmat dan keberkahan. Dari berbagai sumber menyebutkan dasar kepemimpinan profetik yang juga merupakan sifat terpuji adalah: *Amanah* (dapat dipercaya/*trust*), *Fathonah* (cerdas dan intelek), *Shiddiq* (bersikap jujur) dan *Tabligh* (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran).

a. *Amanah*

Amanah (dipercaya) disebut juga dengan istilah *trust*. *Amanah* adalah sifat istimewa yang tertanam sempurna dihati dan dapat dipercaya, tidak melakukan kecurangan, memiliki legitimasi yang kuat dan akuntabel dalam mempergunakan kewenangan yang diberikan kepadanya dan dalam segala hal yang dipimpinya. Pemimpin harus bersifat *Amânah*, karena beban tanggung jawab yang dipikul pemimpin lebih besar daripada yang lainnya. Jika seandainya seorang pemimpin yang kita percaya tidak bersifat *Amânah*, maka penyalahgunaan jabatan dan wewenang akan terjadi untuk perkara yang tidak baik.

b. *Fathonah*

Fathânah merupakan kecerdasan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang profesional, pemimpin yang memiliki pandangan terhadap masa depan dengan visi dan misi yang tepat sasaran, selalu melihat peluang dengan memanfaatkan secara cepat dan

tepat serta memahami problematikanya. Mampu mendesain perencanaan dan strategi untuk menentukan skala prioritas utama sesuai kemampuan secara optimal sehingga program yang dijalankan tepat sasaran.

c. *Shiddiq*

Sudah bukan rahasia lagi bagi seorang pemimpin dan menjadi sebuah keharusan bagi seorang pemimpin karena harus memenuhi syarat utamanya yaitu kejujuran. Masyarakat akan jatuh cinta dan tertambat hatinya pada seorang pemimpin itu apabila mengetahui secara jelas dan nyata bahwa pemimpinnya benar mempunyai kapasitas kejujuran tinggi. Pemimpin masa depan adalah seorang pemimpin yang mampu mengaplikasikan prinsip dasar shiddiq ini yang diharapkan akan dapat menjadi contoh atau panutan dan sandaran harapan bagi rakyatnya. Para pemimpin masa depan akan menyadari betul bahwa kepercayaan itu tidak bisa diukur dengan nilai suatu apapun oleh anggota atau bawahannya karena kualitas kepemimpinan dapat terwujud apabila dalam menjalankan tanggungjawabnya jujur.

d. *Tabligh*

Tabligh dapat diartikan sebagai keterbukaan secara utuh dalam menyampaikan risalah yang benar, tanpa rekayasa tidak menyembunyikan suatu hal yang seharusnya disampaikan, dan menghilangkan kemunkaran seperti KKN (*Kolusi, Korupsi & Nipotisme*), sehingga pemimpin bersama bawahannya dapat bekerja maksimal dengan tenang tanpa terusik oleh praduga negatif. Salah satu kepemimpinan masa depan adalah keterbukaan yang dijalankan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang teguh dan bersifat positif, namun terdapat perihal tentang keterbukaan yang perlu dijalankan secara proporsional dalam batasan-batasan tertentu.

4. Kompetensi Kepemimpinan

Untuk menjadi seorang pemimpin atau disebut menjadi orang yang berfungsi sepenuhnya dan seutuhnya, seorang pemimpin harus mampu melewati 4 tingkatan dimana tingkatan tersebut antara lain:

- a) Eksistensi empiris
- b) Kesadaran yang luas
- c) Semangat

d) Eksistensi

Tingkatan tersebut adalah bersifat hirarkis, dimana setiap tingkatan yang lebih tinggi mencakup dan memberi arahan tingkatan-tingkatan sebelumnya. Pemimpin masa depan yang efektif akan selalu berusaha maksimal untuk mengembangkan diri dan bergerak mendaki tangga hirarki. Pemimpin dalam menjalankan fungsi manajemen tidak punya batas untuk mendaki puncak.

Untuk mendaki melalui tahapan atau tingkatan-tingkatan dalam tangga potensi manusia, seorang pemimpin seharusnya memiliki jiwa kompetensi. Kompetensi itu sendiri adalah karakter mendasar yang harus dimiliki oleh individu atau seseorang yang menyebabkan dia mampu atau sanggup menunjukkan kinerjanya yang professional, efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan, atau karakter mendasar yang memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja menonjol dalam suatu bidang pekerjaan⁶. Menurut Hitt (2001) kompetensi penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin terangkum dalam 5 dimensi, yaitu⁷:

- 1) *Reason* (Nalar)
- 2) *Sources of power* (sumber kekuasaan)
- 3) *Knowledge* (pengetahuan)
- 4) *Core leadership function* (fungsi kepemimpinan inti)
- 5) *Character* (karakter)

5. Tahapan Menuju Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan adalah sebuah proses interaksi istimewa yang melibatkan pemimpin sebagai pusat perhatian atau titik sentral dengan para bawahan/pengikut dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan (situasi). Keefektifan pemimpin sangat bergantung pada bagaimana seorang pemimpin menjalankan fungsi manajemen dengan baik atau interaksi antara pemimpin dengan bawahan dan situasi berlangsung. Menjadi seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik dan efektif, tidak bisa terjadi begitu saja atau instan, namun melalui tahapan proses panjang. Menyadari hal itu, banyak organisasi membuat

⁶ Spencer, Lyle & Signe M. Spencer, *Competence at Work, Models For Superior Performance*. (Canada : John Wiley & Sons, Inc, 1993)

⁷ Hitt, Michael A, Ireland, R. Duane, Hoskisson, Robert E, *Manajemen Strategi: daya saing dan globalisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2001)

terobosan baru yang kreatif dan inovatif terhadap setiap perencanaan suksesi dan pendidikan-latihan khusus untuk memperoleh figure atau sosok pemimpin yang memenuhi kapabilitas sesuai dengan harapan dan persyaratan yang telah dikemukakan di atas. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif dalam menjalankan sebuah organisasi masa depan, menurut Quirke (1995) dalam Mulyadi (1998), ada 5 tahap berikut yang harus dilalui, yaitu: *awareness* (kesadaran), *understanding* (pemahaman), *support* (dukungan), *involvement* (keterlibatan), dan *commitment* (komitmen)⁸. Kesadaran akan adanya perubahan terhadap kepemimpinan masa depan berarti seorang pemimpin memiliki kemampuan dan naluri untuk menyadari secara cepat dalam memahami situasi dan kondisi, memberi dukungan, melibatkan diri, dan memiliki komitmen dan tanggungjawab besar terhadap perubahan-perubahan yang mungkin terjadi di masa depan.

C. KESIMPULAN

Organisasi masa depan yang mampu bertahan adalah organisasi yang memiliki kepemimpinan yang efektif dengan menerapkan nilai-nilai profetik yang didalamnya memberikan teladan kepada ummat manusia. Nilai-nilai profetik tersebut adalah 4 sifat kepemimpinan Rasulullah SAW yaitu *Amanah* (dapat dipercaya/*trust*), *Fathonah* (cerdas dan intelek), *Shiddiq* (bersikap jujur) dan *Tabligh* (mengomunikasikan pesan-pesan kebenaran). Ada 10 karakteristik yang harus diterapkan dan diaplikasikan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya: 1) mampu mengembangkan bakat dirinya, 2) mampu melatih, dan mengayomi bawahan, 3) memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan bawahan, 4) memberi informasi yang cepat, tepat kepada bawahan, menetapkan standar hasil kerja yang maksimal, 5) mampu mengenali bawahan beserta kemampuannya, 6) memberi peranan dan peluang kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan, 7) selalu memberi informasi yang tepat kepada bawahan mengenai kondisi yang dipimpin, 8) selalu waspada terhadap kondisi moral dan selalu berusaha untuk meningkatkannya, 9) bersedia melakukan perubahan besar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dan 10) sangat menghargai prestasi bawahan.

⁸ Mulyadi, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Aditya Media (Edisi I, 1998)

Oleh karena itu menjadi seorang pemimpin yang efektif dalam menjalankan fungsi manajemen membutuhkan proses panjang dan disiplin tinggi yang didasari oleh nilai-nilai profetik yaitu (*Amanah, Fathonah, Shiddiq dan Tabligh*). Desain Kepemimpinan masa depan dalam Islam memiliki posisi sangat setrategis dalam terwujudnya penerapan prinsip-prinsip Islam dengan nilai-nilai profetik dalam sistem kehidupan berbangsa dan bernegara. Allah SWT Memberikan teladan bagi umat manusia atas kepemimpinan Rasulullah SAW, karena beliau adalah pemimpin yang *holistic* (menyeluruh), *accepted* (diterima), dan *proven* (terbukti).

Dalam kitab suci Alqur'an telah menegaskan bahwa Nabi Muhammad SAW adalah teladan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam hal kepemimpinan. "Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."⁹ (QS al-Ahzab [33]: 21).

Sosok Nabi Muhammad SAW merupakan pemimpin istimewa yang paling berpengaruh sepanjang sejarah kehidupan umat manusia di muka bumi ini. Hal ini diakui oleh Michael Hart seorang penulis barat dalam bukunya "*The 100, a Ranking of The Most Influential Persons in History*". Dengan sangat obyektif ia menempatkan Nabi SAW sebagai orang paling berpengaruh dalam sejarah kehidupan umat manusia¹⁰.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, Bernard M. (1985), "Leadership: Good, better, best". *Organizational Dynamics*, Vol.13, pp. 59-80.
- Bennis. (1990), "*Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*". Jakarta: Gelora Aksara Pratama
- Brill, Peter L. and Worth, Richard. (1997), "*The Four Levels of Corporate Change*", Amacom: New York.
- Chandra, Aditiawan. (1996), "Visionary Leadership: Gaya Kepemimpinan untuk Organisasi Masa Depan". *Usahawan*, September, hal. 10-14.
- Collin, J.C. and Porras, J.I. (1996), "Building Your Company's Vision", *Harvard Business Review*, Sept-Oct.

⁹ QS Al Ahzab [33]:21)

¹⁰ Michael H. Hart, *The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History*, 1978

- Daft, Richard L. (2003), “*Manajemen Edisi Kelima*” Jakarta: Erlangga, Hal. 50
- Fiedler, Fred E., (1964),”The Contingency Model of Leadership Effectiveness”. *Advance in Experimental Social Psychology*, Vol.3, No.4.
- George, Jennifer and Gareth R Jones (2012), *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Griffin, Ricky W. (2003), “*Manajemen Edisi Ketujuh Jilid 1*”. Jakarta: Erlangga, 2003, Hal. 68
- Handy, Charles. (1996),”*The New Language of Organizing and Its Implications for Leaders*”, Dalam Frances Haesselbein, Marshal Goldsmith, Richard Beckard (Eds). *The Leader of The Future: New Vision, Strategies and Practices for The Next Era*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Heifetz, R.A. and Laurie, D.L. (1997),” The Work of Leadership”, *Harvard Business Review*, Jan-Feb.
- Hitt, William D. (1993),”The Model Leader: A Fully Functioning Person”, *Leadership & Development Journal*, Vol.14, No.7, pp. 4-11.
- House, Robert J. (1971),”A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness”. *Administrative Science Quarterly*, September, p.321-338.
- Kotter, John P. (1996),” *Leading Change*”, Harvard University Business School.
- Michael H. Hart. (1978), “*The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History*”
- Mulyadi. (1998),”*Total Quality Management*”, Yogyakarta: Aditya Media (Edisi I).
- Nadler, David A. and Tushman, Michael.,”*A Congruence Model for Diagnosing Organizational Behavior*”, dalam Kolb, David A., et al. (1998) *The Organizational Behavior Readers*. Sixth Ed., Prentice Hall: International Edition.
- Nanus, Burt. (1992), “*Visionary Leadership*”. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Pradiansyah, Arvan. (1996), “*Visionary Leader*”. *Usahawan*, September, hal. 18-20.
- Robbin, Stephen P. (1996),”*Orgaizational Culture and Leadership*”. New Jersey:Prentice-Hall.
- Seltzer, Joseph. and Bass, Bernard M. (1990),”Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration”, *Journal of Management*, Vol.16, No.4, pp. 693-703.

Sofiati, Evi. (1995), "Mencari Pola Kepemimpinan yang Efektif", *Usahawan*, Januari, hal. 20-25.

Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M. (1993), "*Competence at Work: Models for Superior Performance*", John Wiley & son, Inc.

Spencer, Lyle M., McClelland, David C., Spencer, Signe M. (1994), "*Competency Assesment Methods*": History and State of the Art. Hay/McBer Research Press.

Tanri Abeng. (1997), "Dari Meja Tanri Abeng: Gagasan, Wawasan, Terapan, dan Renungan", Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

White, Randall P., Hodgson, Philip. and Crainer, Stuart. (1996), "*The Future of Leadership: A White Water Revolution*", London: Pitman Publishing.

