

Leadership And Managerialship

Oleh
Muhammad Zamroji
Muhammadzamroji89@gmail.com

Abstract

Management is an activity that uses other people in achieving a goal. The success of an organization depends on several factors including leadership in the organization. The function of the leader / manager is to provide motivation to all existing members in the organization, thus it can be expected that all members of the organization can perform their duties properly so that organizational goals can be achieved. In management, humans are those who carry out what is called: planning, organizing, staffing, budgeting, acuating, monitoring, and corecting. Another important factor in leadership must be realized that leadership is a set of moral qualities, intellectual qualities, and human knowledge of a person, which gives a possibility to move other people to carry out the tasks assigned. Thus management and leadership are an inseparable element. good and successful leadership will make the management process run smoothly without significant obstacles.

Keywords: management, leadership

Pendahuluan

*Leadership dan managerialship. Kalimat yang sangat kental sekali dengan dunia kepemimpinan baik dalam organisasi nirlaba maupun laba. Pemimpin (Leader) dan Manajer (Manager) pada dasarnya merupakan dua kata yang berbeda, namun kedua istilah tersebut sering digunakan seolah-olah mereka memiliki arti yang sama. Puji syukur alhamdulillah penulis memperoleh tugas untuk membahas hal ini, dengan demikian penulis akan memahami makna yang sebenarnya tentang *leadership dan managerialship*.*

Sebagai mukmin dalam setiap pembahasan hendaklah selalu bersandar pada ajaran agama. Untuk itu sebelum membahas tentang *leadership dan managerialship* penulis tuangkan hadits Rosulullah yang berhubungan dengan hal tersebut.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ
الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ
عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ
وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Maslamah, dari Malik dari Abdullah bin Dinar, dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam berkata: "Ketahuilah bahwa setiap dari kalian adalah pemimpin dan setiap dari kalian akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, seorang yang menangani urusan umat manusia adalah pemimpin bagi mereka dan ia bertanggung jawab dengan kepemimpinannya atas mereka, seorang laki-laki adalah pemimpin bagi keluarganya dan ia bertanggung jawab atas mereka, seorang wanita adalah pemimpin bagi rumah suaminya dan anaknya, dan ia bertanggung jawab atas mereka. Seorang budak adalah pemimpin bagi harta tuannya dan ia bertanggung jawab atasnya. Maka setiap dari kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan diminta pertanggung jawabannya atas kepemimpinannya."¹

Mengetahui begitu beratnya tanggung jawab kita, yang dalam ajaran agama kita menggariskan bahwa kita semua adalah sebagai pemimpin apapun derajat kita. Baik yang masih lajang maupun telah berkeluarga, baik pejabat maupun rakyat biasa bahkan hamba sahayapun juga sebagai pemimpin. Untuk itu, demi keselamatan dunia dan akhirat kita, sebagai jalan yang lurus tatkala kita telah mengetahui apa sebenarnya pemimpin itu dan apa pula tanggungjawabnya. Demikian pula apa sebenarnya manager itu dan apa pula tanggungjawabnya. Sehingga ketika kita telah memahami keduanya, kita akan selamat di dunia dan akhirat kita,. apakah ada perbedaan antara dua konsep kepemimpinan kepemimpinan merupakan suatu himpunan kualitas moral, kualitas intelektual, dan pengetahuan kemanusiaan seseorang, yang memberikan suatu kemungkinan untuk menggerakkan orang lain guna melaksanakan tugas yang diberikan. dengan aspek aspek manajemen dan oleh karena itu keduanya tidak dapat dipisahkan?.

¹ Nashiruddin Al Albani, *Sunan Abu Daud* (Hadits Soft.exe), 2539.

Pengertian Leadership

Leadership dalam bahasa Indonesia disebut kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris, *to lead* (memimpin), *leader* (pemimpin) *leadership* (kepemimpinan). *Leadership* (Kepemimpinan) adalah “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”.² Kepemimpinan merupakan suatu himpunan kualitas moral, kualitas intelektual, dan pengetahuan kemanusiaan seseorang, yang memberikan suatu kemungkinan untuk menggerakkan orang lain guna melaksanakan tugas yang diberikan.³ Sedangkan Yulk mengemukakan: *Leadership is defined broadly to include influence processes involving determination of the group's or organization's objectives, motivating task behavior in pursuit of these objectives and influencing group maintenance and culture. The term leader and manager are used interchangeably in this book.*⁴ (Kepemimpinan didefinisikan secara luas sebagai proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas tersebut, motivasi dari para pengikut, untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan teamwork serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi). Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi yang dilaksanakan oleh orang lain. Orang yang dipimpin adalah yang diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal ataupun non formal.⁵

Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Tetapi tidak semua pemimpin adalah manajer. Demikian pula tidak semua manajer adalah para pemimpin. Hanya karena organisasi

² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 249.

³ Paul E. Sudjiman, *Manajemen dan Kepemimpinan, Jurnal Sekertari, Volume 1, Nomor 1, Mei 2009*

⁴ G. Yulk, *Leadership in Organization* (second edition) (Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall Inc, 1989), 5.

⁵ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 139.

memberikan para manajernya hak-hak formal tertentu, tidak memberikan jaminan bahwa mereka akan memimpin secara efektif. Kepemimpinan yang tidak dikenakan sanksi-kemampuan untuk mempengaruhi yang muncul di luar struktur formal organisasi-seringkali sama penting daripada pengaruh secara formal. Para pemimpin dapat muncul dari kelompok maupun dengan penunjukan secara resmi.⁶

Kepemimpinan sering diberi makna sebagai derajat kepengaruhan, sedangkan pemimpin adalah orang yang potensial memberikan pengaruh. Terdapat faktor tertentu yang harus dipenuhi.

1. Pemimpin harus mampu memimpin dirinya sendiri
2. Pengikut memiliki karakter yang berbeda, maka memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda.
3. Situasi yang berbeda, pemimpin harus tetap respek
4. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan anggota.⁷

Stoner mengemukakan seperti yang dikutip Paul, ada dua gaya kepemimpinan yang biasanya digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan/mempengaruhi bawahannya, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Dalam gaya ini, seorang manajeran mengarahkan dan mengawasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan manajer. Manajer dengan gaya ini, lebih mengutamakan keberhasilan dari pekerjaan yang hendak dicapai daripada perkembangan kemampuan bawahannya
- b. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja. Manajer dengan gaya tersebut berusaha mendorong dan memotivasi pekefaannya untuk bekerja dengan giat. Mereka mengikutsertakan pekerjaannya dalam mengambil suatu keputusan yang menyangkut tugas.⁸

Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin sebab seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Misalnya: Pemimpin dalam sebuah

⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 249.

⁷ Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership* (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 17-31.

⁸ Paul E. Sudjiman, *Manajemen dan Kepemimpinan*, *Jurnal Sekertari*, Volume 1, Nomor 1, Mei

orkes musik yang disebut konduktor, berfungsi untuk memadukan nada-nada dari berbagai alat musik yang menghasilkan komposisi bunyi yang selaras. Jadi mutu suatu kelompok orkes masih banyak ditentukan oleh konduktor. Menurut Muwahid dan Soim proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan interaksi antara manusia dengan makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang. Tidak satupun cara bertindak atau berbuat yang dapat digunakan secara persis sama dalam menghadapi dua situasi yang terlihat sama, apalagi berbeda di lingkungan suatu organisasi oleh seorang pemimpin.⁹

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut memiliki dua dimensi utama yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan tingkat dukungan dari anggota organisasi, yang secara operasional dibedakan menjadi lima pokok fungsi kepemimpinan antara lain:¹⁰

1. Fungsi *instruktif*

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi *konsultatif*

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan putusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-

⁹ Muwahid & Soim, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2013), 130.

¹⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004),

orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh putusan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi *partisipatif*

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilaksanakan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi *delegasi*

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang memiliki persamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi *pengendalian*

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan menurut Paul dalam melaksanakan tugasnya pemimpin mempunyai fungsi utama yang sangat penting, yaitu : *pertama*, fungsi pemecah masalah. Fungsi ini berhubungan dengan tugas seorang pemimpin, dengan pekerjaannya, yang mencakup memberikan jalan keluar dari suatu masalah, memberikan pendapat dari informasi. *Kedua* fungsi sosial. Fungsi ini berhubungan dengan kehidupan kelompoknya, yang mencakup mendorong anggota kelompok untuk mencapai tujuan dan menjaga suasana kelompok.

Demikian pula dalam memimpin, pemimpin juga mempunyai gaya atau style. Gaya kepemimpinan dapat digolongkan menjadi 3 jenis, yaitu :

1. Otokratik. Pemimpin dipandang sebagai orang yang memberi perintah dan yang dapat menurut. putusan ada di tangan pemimpin.
2. Demokratik/Partisipatif. Pemimpin dipandang sebagai orang yang tidak akan melakukan suatu kegiatan tanpa nrengkonsrtasikan terlebih dahulu pada bawahan. Jadi, pemimpin mengikutsertakan pendapat bawahannya, sebelum mengambil suatu keputusan.
3. *Fre Rein*. Pemimpin hanya menggunakan sedikit kekuasaan saja, dan memberi banyak kebebasan kepada bawahan untuk melakukan kegiatan. Pemimpin dengan gaya ini memberi keleluasaan kepada bawahannya untuk menentukan tujuan perusahaan dan cam untuk mencapainya. Pemimpin hanya berfungsi sebagai fasilitator melalui pemberian informasi dan sebagai orang banyak berhubungan dengan kelompok lain. seorang pemimpin yang efektif tidak ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memimpin kelompok. Tetapi tergantung pada bagaimana cara menetapkan gaya sesuai dengan situasi dan kondisi. Misalnya kepemimpinannya pada situasi darurat, seorang pemimpin pemadam kebakaran, tidak mungkin harus mengadakan rapat dahulu dengan bawahannya untuk memadamkan api, Sebaliknya, seorang pemimpin lembaga penelitian akan memberikan kebebasan kepada peneli-peneliti untuk melakukan eksperimen, tetapi ia juga harus menjadi otokratik karena ia menuntut penelitinya. Misalnya untuk tidak sembarangan menggunakan bahan kimia yang berbahaya.

Sedangkan analisis Nawawi tentang beberapa gaya kepemimpinan dalam penelitiannya terangkum sebagai berikut:¹¹

1. Kediktatoran, gaya kepemimpinan kediktatoran cenderung mempertahankan diri atas kekuasaan dan kewenangannya dalam pembuatan keputusan. Beberapa gaya kepemimpinan diktatoris adalah:

¹¹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 126.

- a. Berperilaku sebagai penguasa tunggal yang tidak dapat diganti karena merasa dirinya diciptakan untuk berkuasa dan membawa anggota organisasinya pada satu cita-cita tertentu, yang tidak mungkin dilakukan oleh orang lain.
 - b. Kehendak atau keinginan pemimpin diktatoris harus terlaksana, meskipun dilakukan dengan menghalalkan segala cara.
 - c. Ucapan dan perkataannya diberlakukan sebagai peraturan atau undang-undang yang tidak boleh dibantah dan harus dilaksanakan secara konsekuen
 - d. Senjata dalam kepemimpinannya adalah hukuman yang berat bagi orang yang menentang atau yang berkhianat.
 - e. Anggota tidak diperbolehkan untuk mengkritik atau komentar.
2. Demokrasi relatif, gaya kepemimpinan ini lebih lunak dari gaya kediktatoran, dan kepemimpinan ini berusaha memastikan bahwa kelompoknya mendapatkan informasi memadai dan berpartisipasi dalam tujuan tim sebagai satu entitas.

Gaya demokrasi memang lebih banyak peminatnya dan bahkan Negara Adidaya Amerika Serikat sangat menjunjung tinggi kepemimpinan demokrasi, tidak kalah, di Indonesia mulai ikuti-kutan ingin menerapkan budaya demokrasi dalam kepemimpinannya. Ada titik kelemahan dalam Kepemimpinan Demokrasi, yaitu unsur politik yang tidak sehat di kalangan politikus dan menghalalkan segala cara untuk mendapatkan kekuasaan sebagai seorang pemimpin. Lobi jabatan dengan tidak mempertimbangkan kualifikasi kemampuan serta profesionalitas seseorang semakin membudaya. Akibatnya, kepemimpinan demokrasi jika tidak dilaksanakan dengan efektif akan melahirkan pemimpin-pemimpin dan pejabat yang tidak kompeten dan profesional.

3. Kemitraan, gaya kepemimpinan ini mengaburkan batas antara pemimpin dan para anggotanya, dengan suatu kesejajaran dan berbagi tanggung jawab. Gaya kemitraan bisa dikatakan sangat tidak efektif, karena dengan pengaburan batas antara pemimpin dan bawahan akan mengakibatkan menurunnya

wibawa dan kharismatik seorang pemimpin, dan bisa jadi anggota yang dipimpinya mengambil alih jabatan pimpinnya.

4. Transformatif, gaya kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Kepemimpinan transformatif dalam menjalankan dan mengembangkan organisasi, karena dalam penerapannya pemimpin yang memiliki kharismatik tinggi, *intellectual* luas, serta kemampuan memotivasi bawahan sangat baik, akan menghasilkan pengaruh atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau tingkah laku pengikutnya untuk secara sadar dan atas keinginannya sendiri dapat melaksanakan tugas sesuai dengantanggung jawabnya.

Pengertian Managerialship

Managerialship berasal dari kata *to manage* (mengatur), *manager* (pengatur), *managerialship* (kemanajeraan). Dalam pengertian yang sederhana, Manager adalah orangnya dan kegiatan yang dilakukan oleh manajer disebut manajemen. Jadi manajemen adalah kegiatan mengatur yang dilakukan oleh seorang manajer. Demi memajukan sebuah organisasi serta mensejahterakan anggota - anggota yang berada dalam organisasi, maka diperlukan suatu kinerja manajemen yang dapat bekerja sama dengan seluruh anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Robbins dan dikutip Paul, Manajemen adalah proses mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan atau melalui orang lain.¹²

Manajer dapat menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Mereka mengambil keputusan, mengalokasikan sumber daya dan mengarahkan aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Manajer melakukan pekerjaan mereka dalam sebuah organisasi, yang merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang, yang berfungsi dalam suatu basis kontinyu, untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Dengan definisi ini, perusahaan manufaktur dan jasa adalah organisasi, demikian juga

¹² Paul E. Sudjiman, Manajemen dan Kepemimpinan, *Jurnal Sekertari, Volume 1, Nomor 1, Mei 2009*

sekolah, rumah sakit, gereja, unit militer, toko ritel, departemen kepolisian, serta agen pemerintah lokal, provinsi dan federal. Orang-orang yang mengawasi orang lain dan bertanggungjawab untuk mencapai tujuan dalam organisasi ini adalah manajer (kadang-kadang disebut administrator, khususnya dalam organisasi nirlaba).¹³

Maka tidak heran ketika sekarang ilmu manajemen begitu populer. Yang semula tema manajemen hanya populer di kalangan perusahaan atau bisnis. Kemudian tema ini digunakan pula untuk profesi lainnya. Termasuk dunia pendidikan dengan beberapa modifikasi dan spesifikasi tertentu, karena adanya perbedaan obyek. Menurut Nanang, "Teori manajemen memiliki peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas dan kepuasan (*satisfaction*)".¹⁴

Menurut Amirulah di kutip Paul, pada umumnya manajemen dibagi dalam beberapa fungsi, yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk merccapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien."Dalam mengimplementasikan suatu kegiatan manajemen maka akan melalui beberapa proses yang memiliki suatu keterikatan sehingga hal ini dapat disebut sebagai proses manajemen. Adapun proses tersebut dimulai dari *Planning, Implementation, Staffing, Actuating* dan *Controlling* yang uraiannya adalah:

1. Perencanaan (*planning*),

yang terdiri dari rnenentukan tujuan atau hasil yang ingin dicapai, menentukan cara bertindak untuk nrencapai tujuan tersebut, dan menentukan kebutuhan sumberdaya untuk mendukung dan bertindak.

2. Implementasi, yaitu mempersiapkan segala sesuatunya untuk bertindak:

a)Mengorganisasikan (*organizing*) Organisasi adalah himpunan tugas (*responsibility*), wewenang (*authority*) dan pertanggungjawaban (*accountability*) manusia beserta interaksinya dan sumber daya lain untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Organisasi memunyai tiga aspek 3C, yaitu (1) isi (*content*): misi, tugas, strategi; (2) wadah (*contour*): abibut struktur

¹³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 2*.

¹⁴ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 11.

hubungan-hubungan; dan (3) tata laku (*conduct*): administrasi mikro (tata perkantoran, urusan dalam, keuangan), dan administrasi makro (system perencanaan, program dan anggaran, system pengendalian atau pengawasan). Pada umumnya" organisasi mempunyai staf dan lini. Staf adalah sekelompok orang yang membantu kepala organisasi sedang lini adalah pelaksana lapangan. Pada hakekatnya staf bertugas merencanakan dan mengendalikan, sedang lini bertugas mengimplementasi dan melaksanakan. Gabungan staf dengnn lini biasanya disebut direktorium.

- b) Mengisi personil (*staffing*) Dari segi kualifikasinya, personil organisasi dapat dibedakan dua kategori, yaitu personil tingkat abas dan personil Ungkat bawah. Kualifikasi untuk personil tingkat atas: pencapaian, afiliasi, kuasa, bakat alamiah, intelektual dan pola pikir. Kualifikasi untuk personil tingkat bawah: kadar kognitif (penghafatan akan tugasnya), kadar afektif (kecintaan akan harganya), dan kadar motorik (ketrampihn fisik). Untuk mengisi personil yang dibutuhkan oleh organisasi melalui 2 cara, yaitu: *pertama human relations model*, yaitu mengajak anggota-anggota organisasi untuk bersama-sama memikirkan dan rmemecahkan persoalan organisasi, tetapi hanp sekedar untuk memuaskan saja, bahwa rnereka ikut memecahkan persoalan organisasi. *Kedua human resources model*, yaitu mengajak anggota-anggota organisasi untuk bersama-sama memikirkan dan memecahkan organisasi guna mernperkokoh jawaban terhadap persoalan tersebut.
- c) Menganggarkan kebutuhan organisasi (*budgeting*) Ini meliputi kegiatan untuk memperkirakan konsekuensi sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Pelaksanaan (*Actuating*) Dalam pelaksanaan ini anggota- anggota organisasi digemkkan dan diarahkan interaksi dan sumberdayanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan.
4. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah suatu proses secara dini mengetahui penyimpangan kegiatan mencapai tujuan dan mengadakan tindakan korektif seperlunya. Jadt pengendalian terdiri dari kegiatan-kegiatan: memantau dan koreksi.

A. **Persamaan & Perbedaan *Leadership* – *Managerialship***

Kepemimpinan dan manajemen sering dianggap sebagai konsep *practically overlapping*, tetapi apakah keduanya mempunyai pengertian dan konsep yang sama. Di sini akan dijelaskan persamaan dan perbedaan *Leadership* – *Managerialship*

Persamaan antara *Leadership* – *Managerialship* yaitu:

1. Sama-sama memiliki bawahan
2. Sama-sama bertanggungjawab.¹⁵

Sedangkan Perbedaan antara *Leadership* – *Managerialship* diantaranya pada perbedaan istilah yang dapat menimbulkan perbedaan pemahaman dan tugas serta fungsi. Berikut penulis tuangkan tabel perbedaan antara *leadership* – *managerialship*.

Leaders, not managers. I tend to think of the differences between leaders and managers as the differences between those who master the context and those who surrender to it There are other differences, as well, and they are enormous and crucial: The manager administers; the leader innovates The manager is a copy; the leader is an original The manager maintains; the leader develops The manager focuses in systems and structure; the leader focuses on people The manager relies on control; the leader inspires trust. The manager has a short-range view; the leader has a long-range perspective The manager asks how and when; the leader asks what and why. The manager has his or her eye always on the bottom line; the leader's eye is on the horizon.

The manager imitates; the leader originates.

The manager accepts the status quo; the leader challenges it.

The manager is the classic good soldier; the leader is his or her own person.

*The manager does things right; the leader does the right thing.*¹⁶

Perbedaan manager dan pemimpin menurut Warren adalah seorang manager dipilih melalui jalur formal, seperti dipilih oleh komisaris atau direktur, Seorang manager hanya berurusan dengan benda-benda, struktur, sistem dan efisiensi. Manager memiliki tujuan yang jelas dan memiliki target kuantitatif, yaitu mendapatkan hasil yang sudah digariskan perusahaan atau organisasi miliknya. Manager hanya mengerjakan tugas yang sudah ditetapkan, lalu bekerja dengan

¹⁵ Nur Efendi, *Islamic Educational Leadership* (Yogyakarta: Parama Publishing, 2015), 17.

¹⁶ Warren Bennis, *On Becoming A Leader* (United States of America: Percus Books Group, 2009), 41-42.

ketentuan dan prosedur yang sudah digariskan. Tugasnya hanyalah menjalankan amanah yang sudah digariskan oleh perusahaan ataupun organisasi. Sedangkan seorang *leader* dipilih berdasar pilihan dan kontrak sosial dengan anggota atau bawahan. Seorang *Leader* dalam bekerja ingin berbuat sesuatu melebihi dari harapan yang ditetapkan, dan dia akan mencari terobosan demi berbuat melebihi ekspektasi. *leader* paham betul kalau lingkungannya itu terus berubah, dan perubahan itu memerlukan sebuah adaptasi agar sukses. Seorang *leader* akan melakukan sesuatu yang benar sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis “Leader harus bekerja menciptakan iklim kerja yang penuh toleransi”.¹⁷

Kesimpulannya, manajemen hanyalah salah satu fungsi yang dilakukan seorang leader. Seorang leader berurusan dengan efektivitas, orang, memberdayakan dan menyalurkan potensi yang dimiliki oleh orang lain, untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga leader akan lebih suka memperbaiki sistem di organisasinya yang ia rasakan kurang atau belum sempurna.

Apabila berhubungan dengan orang, maka kedudukan leader dan manajer adalah sama, bahwa mereka adalah atasan dan yang menjadi obyek kedudukan mereka adalah bawahan. Namun bila berhubungan dengan obyek ada perbedaan, bahwa leader selalu dan hanya berhubungan dengan orang-orang, sedangkan manajer tidak. Manajer yang melakukan fungsi manajemen tidak selalu berhubungan dengan orang, tetapi juga bisa dengan berbagai hal lain yang tidak berbentuk orang, seperti waktu, belajar, tujuan, dan sebagainya.

Maka dapat disimpulkan istilah manajer diberikan karena ia melakukan fungsi manajemen bukan karena semata-mata posisi dia sebagai atasan, karena itu juga ada tingkatan manajer, seperti manajer tingkat atas (*top manajer*), manajer tingkat menengah (*middle manajer*) dan manajer tingkat rendah (*low manajer*). Manajer menerima status quo dan lebih seperti tentara di militer. Mereka tahu bahwa perintah dan rencana yang penting dan tugas mereka adalah untuk menjaga visi mereka pada tujuan perusahaan saat ini. Sehingga dalam mengatur sumber daya manusia di organisasinya manajer akan memilih untuk memberikan perintah

¹⁷ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 62.

daripada menunggu anak buahnya melakukan sesuatu untuknya sehingga biasanya terkesan menuntut. Sedangkan seseorang disebut sebagai leader karena posisi dia sebagai atasan. Karena itu dalam keleaderan tidak dikenal dualisme ke-*leader*-an karena hanya akan memecah belah dan menghancurkan. *Leader* haruslah satu. *Leader* akan memberikan kekuatan wewenangnya untuk memberdayakan (*empowering*) anak buahnya, biasanya leader akan menjelaskan keinginan yang berkaitan dengan organisasi dengan anak buahnya, tanpa menjelaskan bagaimana, apa, dan siapa yang harus merealisasikannya, namun justru anak buahnya akan dengan senang hati merealisasikannya.

Dengan demikian kita tahu, bahwa sesungguhnya antara leader dan manajer memiliki fungsi yang berbeda. Seorang *leader* memiliki fungsi dasar adalah mengarahkan dan menggerakkan seluruh bawahan untuk bergerak pada arah yang sama yaitu tujuan. Sedangkan fungsi seorang manajer adalah manajemen. Yaitu kegiatan-kegiatan seputar perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organising*), penempatan staff (*staffing*), pengarahan (*directing*) dan kontrol (*controlling*). Dalam hal perencanaan manajer akan merencanakan sesuatu berdasarkan hal-hal yang sifatnya prosedural, teknis, terarah, tegas, dan tidak bertele-tele.

Seorang *leader* sangat mungkin menggunakan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan, tetapi itu bukan satu-satunya cara untuk mencapai tujuan. Terutama untuk organisasi sosial/nirlaba. Leader tidak merencanakan sesuatu karena leader tidak merancang rencana prosedural, leader lebih memiliki visi atau pandangan dalam perencanaannya.

Dalam menjalankan fungsinya manajer memiliki fungsi dan pengaruh hanya dalam batasan formal, yang artinya dia akan memiliki pengaruh ketika dia secara formal diberikan jabatan seorang manajer. Seorang manajer lebih sering memanfaatkan wewenang dan kekuasaan jabatan secara struktural yang memiliki kekuatan mengikat dengan dapat melakukan paksaan/hukuman untuk mengarahkan bawahan. Sedangkan seorang leader memiliki pengaruh luas, kharismatik, dan energik dalam berpikir, bahkan ketika leader itu sudah tidak lagi jadi leader, pendapat-pendapatnya akan tetap dipertimbangkan dan diutamakan.

Dalam mengontrol organisasi dan anak buahnya Sang manajer akan cenderung malas untuk memberikan perhatian moral dalam mengontrol anak buahnya, namun justru lebih sering memberikan control yang sifatnya prosedural, seperti memberikan sanksi untuk memotivasi anak buahnya yang sudah menunjukkan gejala penurunan performa. Hal ini berbeda dengan sang leader, karena *leader* justru akan memberikan kepedulian kepada anak buahnya jika performa anak buahnya menurun. Kesalahan yang dilakukan karyawan tidak dilihat sebagai sesuatu masalah yang tidak terampuni. Berbuat kesalahan adalah sifat manusia yang tidak selamanya bisa dihindari. Belajar dari kesalahan adalah cara yang baik untuk mengembangkan karyawan dan membuat organisasi maju. Orientasi *leader* yang bergaya demikian akan memacu semangat karyawan untuk mencari hal dan cara baru dalam memajukan perusahaan. Ini adalah sumber inovasi yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Fokus perhatian manajer lebih tertuju pada tugas rutin yang berdimensi jangka pendek, melaksanakan tugas yang sudah disepakati bersama dalam sebuah keputusan rapat kerja. Penempatan staf dalam sebuah jabatan lebih menekankan pada persyaratan normal seperti kepangkatan dan senioritas dibandingkan dengan penekanan pada kompetensi yang dimiliki oleh seorang. Seorang menejer akan mengisi jabatan kosong dengan siapa saja asal memenuhi persyaratan formal kepangkatan dan senioritas. Ciri yang lain, manajer merasa bahwa bawahannya adalah orang yang harus diberi perintah. Manajer mengawasi para bawahannya dengan ketat agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan sistem, prosedur, dan standar kerja yang diharapkan. Gaya keleaderan seperti ini menyebabkan inovasi dalam perusahaan akan kurang berkembang, karena karyawan tidak memiliki kebebasan untuk mengembangkan kreativitas dirinya. Selain itu, kerja tim untuk tujuan menghasilkan gagasan, inovasi kurang mendapat tempa

Berbeda dengan gaya manajer yang lebih memfokuskan perhatian pada hal-hal yang bersifat jangka pendek, seorang leader lebih berpandangan jauh ke depan dan dengan perencanaan yang lebih bersifat jangka panjang. Penempatan seseorang dalam jabatan tertentu lebih berdasarkan pada kompetensi dan profesionalisme karyawan, agar keefektifan dan kekuatan organisasi bisa terwujud.

Sebagai *leader*, dia tidak mengisi jabatan kosong dengan sembarangan orang. Dia hanya akan menempatkan seseorang di posisi yang lowong kalau orang tersebut memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas. Dalam memberikan tugas pada bawahannya, *leader* tidak memberikan perintah, tetapi memberikan penjelasan mengapa sebuah pekerjaan harus dilakukan. "...mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran".¹⁸ Selain itu, dia juga menjelaskan apa manfaat pekerjaan itu bagi perusahaan dan kepentingan bersama. Seorang leader juga memberikan kebebasan pada bawahannya agar dapat berinovasi dalam mencapai tujuan. Kekuasaan yang dimilikinya digunakan secara fleksibel untuk memajukan organisasi. Dimata seorang leader, perubahan adalah sebuah keharusan bila lingkungan strategis organisasi sudah tidak sesuai lagi.

Seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya lebih berfokus pada kondisi internal organisasi, lebih memperhatikan penyelesaian masalah jangka pendek daripada pemikiran jangka panjang. Manajer, karena orientasinya berfokus pada jangka pendek, dalam berhadapan dengan konflik, lebih memilih menghindari konflik, daripada menyelesaikan konflik yang terjadi. Tentu saja orientasi yang demikian ini akan menyebabkan seorang manajer kurang antusias untuk mencari sebuah terobosan baru dalam mengelola perusahaan. Akibat selanjutnya, inovasi dalam perusahaan akan terhambat kehadirannya. Minat seorang manajer tertuju pada ketertiban organisasi dalam pelaksanaan segala sesuatu yang berdasarkan pada sistem prosedur dan aturan yang sudah ditetapkan.

Berbeda dengan manajer yang melibatkan peraturan sebagai sebuah larangan yang harus dipatuhi, seorang leader melihat peraturan sebagai alat pengatur kebebasan. "Di mata seorang leader, peraturan tidak harus kaku, karena fungsi peraturan adalah memfasilitasi pelaksanaan tugas agar tujuan organisasi tercapai. Seorang leader yang bergaya leader lebih tertarik pada upaya memobilisasi dukungan para konstituen (karyawan, pemilik modal, mitra bisnis, pemerintah dan pelanggan). Perhatiannya lebih tertuju pada hubungan antarmanusia. Dia lebih toleran pada kegagalan dalam bekerja dan mengajak karyawan untuk belajar dari kesalahan. Dia tidak menghindari konflik yang terjadi, tetapi menyelesaikannya.

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999) 294-295.

Bagi dia, konflik adalah sumber kemajuan bila dapat diselesaikan dengan baik. Dari sebuah konflik, seorang leader bergaya leader menemukan pengalaman baru dalam mengelola organisasi”.¹⁹

B. Kepemimpinan Muhammad SAW

Sebagai umat muslim panutan dan suri tauladan yang utama adalah Muhammad SAW, sosok *warosatul ambiya'* yang merupakan rahmad bagi semesta alam ini contoh nyata dalam segala segi kehidupan. Demikian pula dalam kepemimpinan dan kemenejerialan Muhammad SAW memberi contoh dan teladan. Kepemimpinan Muhammad SAW tidak diragukan lagi secara universal, baik dikalangan umat Islam maupun umat non muslim, karakteristik kepemimpinannya melambangkan jenis kepemimpinan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin, baik sebagai kepala keluarga, tim, pasukan, organisasi maupun bangsa.

Fungsi Instruktif, menurut Warren Seperti yang dikutip oleh Syafi'i instruksi Muhammad untuk menaklukkan Makkah dengan damai dan berhasil dengan gemilang, merupakan keberhasilan kepemimpinan Muhammad.²⁰ Demikian pula *Bait Aqabah* pertama dan kedua merupakan keberhasilan Muhammad dalam kepemimpinannya. Seperti yang dikemukakan oleh Sutriani sebagai berikut, Baiat al-Aqabah pertama dan kedua adalah merupakan landasan pertama bagi otoritas kepemimpinan Muhammad di Madinah, di Aqabah Mina sebanyak dua belas laki-laki penduduk Yasrib menemui Nabi menyatakan masuk Islam dalam baiat ini, mereka mengakui kerasulan Muhammad dan berjanji kepada beliau tidak akan menyembah selain Allah dan menyekutukannya tidak akan mencuri, tidak akan berzina, membunuh anak-anaknya tidak akan berbohong kepada Nabi, jika mendustakan dihukum dengan tebusan (kafarat) serta disiksa di akhirat.²¹

¹⁹ Kusmintardjo, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Administrasi Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1989), 21.

²⁰ Muhammad Syafi'i Antonio, *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*, (Jakarta Selatan: ProLM Centre & Tazkia Publishing, 2005), 26-27.

²¹ Sutriani, *Muhammad Sebagai Kepala Agama Dan pemimpin Pemerintahan, Sulesana, Volume 6 Nomor 2 tahun 2011*

Fungsi Konsultatif, Beliau mendesain bentuk tatanan sosial baru di Madinah segera sesudah beliau hijrah ke kota itu. Misalkan mempersaudarakan Muhajirin dengan Anshar, menyusun piagam Madinah serta membangun pasar dan masjid.²²

Fungsi Partisipatif, Beliau selalu mendorong untuk selalu belajar sepanjang hidup. Sabdanya: “Tuntutlah ilmu sejak dari buaian ibu sampai ke liang lahat”. Ketika sedang menggali parit (Khandaq) di sekitar Madinah beliau “melihat” kejayaan Muslim mencapai Syam, Parsi dan Yaman

Fungsi Delegasi, Muhammad SAW dikenal memiliki integritas yang tinggi, berkomitmen terhadap apa yang dikatakan dan diputuskan dan mampu membangun tim yang tangguh seperti terbukti dalam berbagai ekspedisi militer.

Fungsi Pengendali, Beliau dikenal sebagai orang yang sangat terpercaya (Al-amin) dan ini diakui oleh musuh-usuhnya seperti Abu Sufyan ketika ditanya Heraklius (Kaisar Romawi) tentang perilaku Muhammad SAW. Kesanggupan memikul tugas kerasulan dengan segala resiko adalah keberanian yang luar biasa. Hijrah ke Madinah merupakan suatu perubahan yang diprakarsai Muhammad dan mampu mempengaruhi peta dan arah peradaban dunia.

Kesimpulan

1. Leadership adalah ilmu yang mempelajari tentang derajat kepengaruhan dari seorang atasan yang memiliki jiwa visioner (*guiding vision*), berkemampuan kuat (*passion*), integritas (*integrity*), amanah (*trust*), rasa ingin tahu (*curiosity*) dan berani (*courage*) dan memiliki ketrampilan menguasai perubahan, disain organisasi, pembelajaran antisipatoris, inisiatif, penguasaan interdependensi dan standar integritas yang tinggi. Semua yang seharusnya ada pada seorang leader ini telah dimiliki oleh Rosulullah saw.
2. Managerialship adalah ilmu yang membahas tentang kemanajerialan yakni: memahami rencana tindakan dan prosedur organisasi, memperhatikan tujuan jangka panjang, imajinatif dan efektif dalam pelimpahan tugas kepada bawahan yang akan melaksanakannya dengan efisien dan efektif, menerapkan berdasarkan keteladanan, mengembangkan motivasi yang kuat terhadap anak

²² Muhammad Syafi'i Antonio, Muhammad SAW The Super Leader Super Manager, (Jakarta Selatan: ProLM Centre & Tazkia Publishing, 2005), 26-27.

buah, mengupayakan efektivitas dan efisiensi departemennya, mampu menangani berbagai persoalan sehari-hari dan memupuk kerjasama. Dan seorang manajer ini memiliki keterampilan konseptual (*conceptional skill*), teknis (*technical skill*), berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*), manajemen waktu dan membuat keputusan. Bagaimanakah idealnya menjadi seorang manajer bisa kita teladi Muhammad saw.

3. Antara *Leadership* – *Managerialship* memiliki persamaan yaitu: Sama-sama memiliki bawahan dan Sama-sama bertanggungjawab. Sedangkan perbedaannya adalah :
 - a. Leader : diangkat karena sepakat ; Manager : diangkat pakai surat
 - b. Leader : melakukan hal-hal benar ; Manager : melakukan dengan benar
 - c. Leader : didukung dari bawah ; Manager : diangkat dari atas
 - d. Leader : menjadi secara sukarela ; Manager : menjadi secara mau tak mau
 - e. Leader : menjadi inspirasi ; Manager : menjadi motivasi
 - f. Leader : berhubungan dengan orang ; Manager : berhubungan dengan sistem
 - g. Leader : pandangan jarak jauh ; Manager : pandangan jarak pendek
 - h. Leader : menentukan Goal ; Manager : mempersiapkan segalanya
 - i. Leader : bertanya apa dan kenapa ; Manager : bertanya caranya dan kapan
 - j. Leader : Menaruh mata pada masa depan ; Manager : menaruh mata pada hasil akhir

Daftar Rujukan

Al-Albani, M. Nashiruddin. *Sunan Abu Daud*. Hadits Soft.exe.

Antonio, Muhammad Syafi'i. *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*. Jakarta Selatan: ProLM Centre & Tazkia Publishing, 2005.

Bennis, Warren. *On Becoming A Leader*. United States of America: Percus Books Group, 2009.

Efendi, Nur. *Islamic Educational Leadership*. Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.

- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- G. Yulk. *Leadership in Organization* (second edition). Englewood Cliffs-New Jersey: Prentice Hall Inc, 1989.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Kusmintardjo. *Keleideran Pendidikan dalam Administrasi Pendidikan*. Malang: IKIP Malang, 1989.
- P. Robbins, Stephen dan A. Judge, Timothy. *Organizational Behavior* Terj. Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Purwanto, Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Qulub, Syaiful. *Sistem Politik Islam*. Semarang: Toha Putra, 2001.
- Sarwat, Ahmad. *Fiqih Musyawarah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Sutriani, Muhammad Sebagai Kepala Agama Dan pemimpin Pemerintahan, *Sulesana, Volume 6 Nomor 2 tahun 2011*
- Paul E. Sudjiman, Manajemen dan Kepemimpinan, *Jurnal Sekertari, Volume 1, Nomor 1, Mei 2009*