

Implikasi Kepemimpinan Manajerial Perbankan Syariah dalam Perspektif Islam

Niswaton Hasanah^{1,2} dan Dina Sarifatul Maghfiroh²

neezwahhasanah393@gmail.com

¹Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

²Universitas Qomaruddin

ABSTRAK

Kepemimpinan Islami bukanlah kepemimpinan yang absolut ataupun kepemimpinan yang otoriter, karena Islam telah menunjukkan cirinya yang berada di tengah-tengah dengan prinsip keseimbangan. Prinsip yang dimaksud adalah adanya keseimbangan antara agama, moral dan kemanusiaan. Prinsip inilah yang diterapkan di dalam kepemimpinan Islam. Jika diterapkan di perusahaan maka penerapannya dengan menggunakan nilai-nilai islam yang berpedoman pada ajaran Allah dan Rasul-Nya. Implikasi yang dapat dijelaskan dari kasus yang telah disebutkan dalam pembahasan adalah peran kepemimpinan merupakan bagian penting dalam proses bisnis karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik cenderung memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional harus sejalan dengan organisasi pembelajar. Dimana organisasi pembelajar merupakan pendekatan yang efektif dan efisien untuk menjawab tantangan bisnis dan memungkinkan perusahaan dapat beradaptasi secara fleksibel dalam pertumbuhan bisnis yang cepat.

Kata Kunci: *Implikasi, Kepemimpinan, Kepemimpinan Manajerial, dan Perspektif Islam*

ABSTRACT

Islamic leadership is not absolute leadership or authoritarian leadership, because Islam has shown its characteristic of being in the middle with the principle of balance. The principle in question is a balance between religion, morals and humanity. This principle is applied in Islamic leadership. If applied in a company, it is implemented using Islamic values which are guided by the teachings of Allah and His Messenger. The implication that can be explained from the cases mentioned in the discussion is that the role of leadership is an important part of the business process because the success of the company is determined by the leader. A good leadership style tends to have a positive impact on the organization. A leader who has transformational leadership can influence company performance better than before. A transformational leadership style must be in line with a learning organization. Where a learning organization is an effective and efficient approach to responding to business challenges and allows companies to adapt flexibly to rapid business growth

Keywords: *Implications, Leadership, Managerial Leadership, and Islamic Perspective*

1. Latar Belakang

Berbicara tentang kepemimpinan, akan terasa kurang jika tidak memahami apa itu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan dipercaya sebagai satu kekuatan kunci penggerak organisasi yang mampu membangun suatu budaya baru yang sesuai dengan perubahan. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab dalam mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu agar tujuan suatu organisasi itu tercapai. Artinya, kepemimpinan adalah perilaku seseorang individu ketika ia mengarahkan aktivitas sebuah kelompok menuju suatu tujuan bersama (Ardana, 2012). Dari sekelompok individu akan dipilih salah satu yang mempunyai kelebihan di antara individu yang lain, dari hasil kesepakatan bersama, maka muncullah seorang yang memimpin dan disebut sebagai pemimpin.

Perilaku pemimpin dalam menjalankan roda organisasi dipengaruhi oleh lingkungan. Dimana, lingkungan terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan sendiri mengalami perubahan dan kompleksitas. Perubahan ini dapat mengakibatkan lingkungan dapat tetap stabil atau malah menjadi labil. Pemimpin diharuskan mampu menerapkan kecocokan gaya yang dipakai dalam menjalankan organisasi. Dimana, saat organisasi tersebut memiliki sifat lingkungan yang stabil maka pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan komando (misalnya) atau dengan gaya-gaya lain yang disesuaikan dengan lingkungan organisasi. Karena setiap organisasi memiliki lingkungan yang berbeda sehingga penerapan gaya kepemimpinan seorang pemimpin bisa jadi akan berbeda.

Herujito menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah *leadership styles* merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya (Herujito, 2005). Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan sehingga dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Menurut Robbins gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Robbins, 2008). Artinya gaya kepemimpinan memiliki cakupan yang sangat luas termasuk proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Oleh karena itu, seorang pemimpin di era revolusi 4.0 dan society 5.0 harus mampu menguasai dan memiliki *learning organization*. Menurut Peter M. Senge menyatakan bahwa *learning organization* adalah organisasi

dimana orang-orang yang ada di dalamnya mengembangkan kapasitasnya secara berkelanjutan untuk menciptakan hasil yang diinginkan, membentuk pola-pola berpikir baru dan berkembang, pendapat bersama bebas disuarakan dan secara bersama-sama melihat keberlanjutan belajar (Senge, 1990). Pembelajaran organisasi ini bukan sekedar pembelajaran diri tetapi pembelajaran organisasi baik individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kemajuan organisasi dan tercapainya visi dan misi bersama. *Learning organization* ini dibangun untuk menghadapi dan menciptakan perubahan. Terdapat 5 komponen dalam setiap organisasi yang harus diterapkan yaitu *personal mastery, team learning, mental models, building shared vision, dan system thinking* (Senge, 1990).

Marsick dan Watkins mengatakan bahwa *learning organization* adalah organisasi yang mampu belajar dan dibutuhkan usaha terus menerus melakukan pembelajaran dan mengubah (*transform*) dirinya melalui keterlibatan semua karyawan dalam proses yang dilakukan bersama dan perubahan kolektif yang diarahkan oleh nilai-nilai bersama (*shared values*) (Yang, Baiyin; Watkins & Marsick, 2004). Inilah yang kemudian harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya memimpin sebuah organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sebagai bentuk gaya atau model kepemimpinan dalam pandangan Marsick dan Watkins. Menurut Mc. Gregor (dalam (Aditama, 2009)) kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik dan menitikberatkan pada perilaku membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat memberikan pertimbangan perseorangan, stimulasi intelektual, serta memiliki kharisma yang sangat tinggi.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kualitatif yang digunakan untuk menelusuri dan memahami munculnya implikasi kepemimpinan secara manajerial dalam islam. Sementara itu penelitian ini tidak bisa terlepas juga dari penelitian kepustakaan (library research) karena dapat menjadi rujukan untuk menjadi literature-literatur dalam menumpulkan data yang berbicara tentang ekonomi kreatif

3. Hasil dan Pembahasan

Perkembangan Teori Kepemimpinan

Secara definisi, Robbins mengartikan kepemimpinan sebagai berikut: *“Leadership as ability to influence a group toward the achievement goals”* (Robbins, 2008). Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk dapat mencapai tujuan. Sedangkan menurut Richards & Eagle (1986), kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu. Menurut Sadler (1997: 22) dalam kepemimpinan juga harus mendasarkan pada konsep-konsep berikut :

- a) *An activity or process*
- b) *The process involves such things as influence exemplar behavior or persuasion.*
- c) *Involves actors who are both leader and followers.*
- d) *The process has various outcomes – most.*

Kepemimpinan menurut Sadler meliputi: adanya aktifitas atau proses, aktifitas mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan, interaksi antar pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil, komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju (Hajjaj, 2013). Artinya, hubungan antara pemimpin dan bawahannya harus mampu melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan.

Kartono menjelaskan bahwa teori kepemimpinan dasar terbagi menjadi tiga yaitu: teori genetis, teori sosial, dan teori ekologis atau sintesis (Kartono, 2008). Teori genetis menjelaskan bahwa pemimpin itu tidak dibuat tetapi seseorang muncul sebagai pemimpin karena bakat-bakatnya yang luar biasa. Seorang menjadi pemimpin karena memang ditakdirkan menjadi pemimpin bagaimanapun juga situasinya. Teori sosial menjelaskan bahwa pemimpin itu harus disiapkan dan dibentuk, tidak terlahirkan dan dibiarkan berkembang dengan sendirinya. Untuk menjadi pemimpin, setiap orang dapat melakukannya melalui usaha penyiapan, pendidikan dan latihan secara intensional. Sedangkan teori ekologis merupakan gabungan dari kedua teori genetis dan teori sosial, yang menjelaskan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman-pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya. Artinya, setiap orang pada dasarnya memiliki jiwa kepemimpinan, tetapi bagaimana seseorang tersebut mampu menggali dan

mengembangkannya sehingga ketika menjadi seorang pemimpin akan mampu menjalankan tanggung jawab dan tugas-tugasnya.

Teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori lingkungan (Syahril, 2019). Ketiga teori kepemimpinan ini merupakan *grand theory* kepemimpinan. Ketiga teori tersebut dapat dijelaskan secara rinci dengan beberapa tambahan teori sebagai berikut:

a) Teori Sifat

Teori sifat ini berusaha mengidentifikasi kombinasi antara faktor-faktor psikologis yang dapat membedakan pemimpin dan pengikut. Menurut Robbins Salah satu tipe pendekatan sifat kontemporer adalah pendekatan emotional Intelligence (EI), yang di dasarkan pada lima komponen utama: *Self – awereness*, *Self – regulation*, *Motivation*, *Emphaty*, dan *Social skill* (Robbins, 2008).

b) Teori Perilaku

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya (Chairunnisa, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya.

c) Teori Lingkungan

Teori ini secara garis besar menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung terhadap situasi dan gaya kepemimpinan yang dipakainya. Untuk situasi yang berbeda, maka dipakai gaya yang berbeda pula. Berdasarkan teori lingkungan, seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah.

d) Teori Implisit

Teori kepemimpinan implisit merupakan keyakinan dan asumsi tentang karakteristik dari pemimpin yang efektif. Teori implisit biasanya melibatkan *stereotype* dan *prototipe* tentang ciri, keterampilan atau perilaku yang relevan. Tujuan utamanya bisa untuk

membedakan para pemimpin diantara berbagai jenis pemimpin (misalnya manajer, politikus, perwira militer).

e) Teori *Great Man*

Menurut teori ini seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut mencakup karisma, intelegensi, kebijaksanaan, dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukkan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa (Yuki, 2005).

f) Teori Transformasi

Teori ini didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin (Solihin, 2009).

g) Teori Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu dari pemimpinnya (Siagian, 2003). Karakteristik-karakteristik pribadi dari seorang pemimpin kharismatik: Percaya diri, Memiliki visi, Kemampuan untuk meyakinkan visinya, Keyakinan kuat terhadap kebenaran visinya, Perilaku-perilaku yang tergolong luar biasa, Dipersepsikan sebagai agen perubahan dan Sensitif terhadap lingkungan (Muchlas: 2012).

Indikator Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki indikator-indikator dalam proses kepemimpinannya, hal ini sangat penting agar target organisasi dapat terukur dengan jelas. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa indikator kepemimpinan sebagai berikut (Kartono, 2008):

a) Sifat

Sifat seorang pemimpin berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil. Selain itu juga ditentukan oleh kemampuan pribadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai yang dimiliki seorang pemimpin.

b) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai perilaku pergerakan seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan ciri khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif sedangkan yang lainnya tenang.

d) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*) dan Keberanian (*courage*).

e) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut Delti, Indikator-indikator kepemimpinan adalah: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan (Delti, 2015) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan analitis: kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, mantap dan menjadi prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang
- 2) Keterampilan berkomunikasi: memberikan perintah, petunjuk pedoman, dan nasihat.
- 3) Keberanian: semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya. Artinya seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi agar tetap terus melakukan inovasi.

- 4) Kemampuan mendengar: sifat pemimpin dalam mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya. Dalam hal ini berkaitan dengan hubungannya dengan bawahan harus dapat memahami dan mengerti bawahannya.
- 5) Ketegasan, Ketegasan sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebab agar bawahan tidak semena-mena dan tugas yang diberikan akan selesai tepat waktu.
- 6) Inisiatif, (Terry et al., 2005) dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki inisiatif sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya, bukan karena arahan dari seseorang atau sekelompok orang.

Selain indikator kepemimpinan di atas, dalam kepemimpinan diperlukan *learning organization*. Terdapat beberapa dimensi untuk mengukur *learning organization* dalam melakukan penyempurnaan model teori dan menambahkan satu tindakan penting terakhir yaitu menyediakan kepemimpinan strategis untuk pembelajaran (Yang, Baiyin; Watkins & Marsick, 2004). Tujuh dimensi untuk mengukur *learning organization* yaitu:

- a) *Continuous learning*, pembelajaran didesain menjadi satu dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat belajar melalui pelaksanaan tugasnya.
- b) *Inquiry and dialogue*, menjelaskan kondisi budaya organisasi yang mendukung karyawan untuk bertanya, memberi umpan balik (feedback), dan melakukan eksperimen
- c) *Team learning*, Menggambarkan kondisi pekerjaan yang terdesain dengan menggunakan tim/kelompok untuk mengakses cara berpikir yang berbeda; kolaborasi sangat dihargai oleh organisasi; tim/kelompok diharapkan dapat belajar dengan bekerjasama.
- d) *Embedded system*, menggambarkan kondisi sistem yang diperlukan untuk tercipta, terpelihara, dan terintegrasi sharing pembelajaran dengan pekerjaan
- e) *Empowerment*, menggambarkan karyawan terlibat dalam pengimplementasian shared vision; tanggungjawab terdistribusikan sehingga karyawan termotivasi untuk belajar akan apa yang dilakukan karyawan lain.
- f) *System connection*, komunikasi organisasi terhubung dengan lingkungan sekitar dan menggunakan informasi di sekitar untuk menyesuaikan dengan pekerjaannya.

- g) *Strategic leadership*, menunjukkan secara luas bahwa pemimpin berpikir secara strategis tentang bagaimana menggunakan pembelajaran untuk menciptakan perubahan dan membawa organisasi ke arah yang baru.

Adapun dimensi lain yang digunakan untuk mengukur *learning organization*, menurut Marquardt menjabarkan dimensi kepemimpinan dalam *learning organization* terdiri dari (Marquardt, 2002):

1. Pemikir sistem

Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi (Adiawaty, 2021). Indikator dimensi ini adalah a) Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh. b) Mampu Menyusun hubungan antar peristiwa secara dinamis.

2. Agen perubahan

Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Indikatornya adalah a) mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan. b) Mampu membuat ketertiban dan keteraturan.

3. Kreator

Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru. Indikatornya adalah a) Selalu mencoba hal baru. b) Mendorong dan menghargai kreativitas.

4. Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Indikatornya adalah a) melayani dan berempati. b) Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan. c) Membangun komitmen.

5. Koordinator polikronik

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian-rinciannya. Indikatornya

adalah a) mampu berkoordinasi banyak hal. b) Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak.

6. Instruktur dan pelatih

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Indikatornya adalah a) memberikan bimbingan dan saran pada bawahan. b) menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas, c) Mengilhami dan mengenal cara kerja.

7. Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi

Pemimpin harus berupaya: Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik, Mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan, Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi Bersama dan Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan (Adiawaty, 2021). Indikatornya adalah a) mampu merumuskan visi bersama. b) Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya.

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Islam sebagai Ad-din memiliki banyak pendapat mengenai kepemimpinan. Hal tersebut dapat ditelusuri dalam sejarah Islam, dimana setelah wafatnya Rasulullah SAW. berdasarkan fakta sejarah, umat Islam terpecah belah akibat perbedaan mengenai kepemimpinan dalam Islam, khususnya mengenai proses pemilihan pemimpin dalam Islam dan siapa yang berhak atas kepemimpinan Islam. Sejarah mencatat bahwa kepemimpinan Islam setelah Nabi Muhammad SAW wafat dipimpin oleh Abu Bakar As-sidiq, Umar bin Khattab Al-faruq, Utsman bin Affan Dinurain, Ali bin Abi Thalib Karomallahu wajhah, Dinasti Umayyah yang didirikan oleh Muawiyah bin Abi Sufyan, Dinasti 3 Abbasiyyah yang didirikan oleh Abdullah bin Abbas As-saffah. Setelah itu, kepemimpinan Islam terpecah-pecah ke dalam kesultanan-kesultanan kecil.

Kepemimpinan dalam Islam identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Selain khalifah disebut juga Ulil Amri, yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat.

Kepemimpinan Islami bukanlah kepemimpinan yang absolut ataupun kepemimpinan yang otoriter, karena Islam telah menunjukkan cirinya yang berada di tengah-tengah dengan prinsip keseimbangan. Prinsip yang dimaksud adalah adanya keseimbangan antara agama, moral dan kemanusiaan. Prinsip inilah yang diterapkan di dalam kepemimpinan Islam. Jika diterapkan di perusahaan maka penerapannya dengan menggunakan nilai-nilai islam yang berpedoman pada ajaran Allah dan Rasul-Nya.

Landasan Hukum

Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat dari Al-Qur'an dan Hadis. Diantara surat yang ada didalam al-Qur'an yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah surat al-Baqarah (2) ayat 30 sebagai berikut:

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: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa pemimpin itu diistilahkan dengan khalifah merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk mengakkan yang ma-ruf dan mencegah yang munkar. Adapun istilah lain dalam surat al-Anbiya' (21) ayat 73 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا
لَنَا عِبْدِينَ

Artinya: Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah.

Istilah kepemimpinan yang terdapat dalam ayat di atas adalah Imam yaitu pemimpin yang menjalankan tanggung jawab berdasarkan petunjuk Allah. Selain itu ada juga istilah ulil amri yang terdapat pada surat an-Nisa' (4) ayat 59 sebagai berikut:

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

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Pada ayat tersebut terdapat dua unsur kepemimpinan. Yaitu unsur istilah kepemimpinan dengan menggunakan istilah Ulil Amri yang secara harfiah berarti orang yang menguasai urusan. Imam al-Maraghy menafsirkan Ulil Amri kepada dua bagian, yaitu Ulil Amri fi al-din yang disebut ulama, dan Uli al-amri di al-daulah, yaitu kepala negara; dan unsur kepatuhan rakyat terhadap kepemimpinan. Adapun dalam dalil hadis menjelaskan bahwa kepemimpinan itu juga ada dalam setiap manusia sebagaimana sabda Nabi berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُنْتُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلِمَامٌ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Dari Abdullah bin Umar radliallahu anhuma, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "ketahuilah Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnnya, dan isteri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka, dan budak seseorang juga pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnnya." (HR. Bukhari) [No. 7138 Fathul Bari]

Hadis di atas merupakan penjelasan bahwa setiap manusia adalah khalifah (pemimpin) di bumi sehingga nantinya akan dimintai pertanggungjawabannya baik pemimpin dalam keluarga, pemimpin dalam suatu negara atau pemimpin dalam suatu organisasi. Oleh karenanya, kepemimpinan yang dijalankan harus penuh dengan tanggung jawab atau amanah.

Pendekatan Kepemimpinan dalam Islam

Karakteristik manusia yang mempunyai motivasi tinggi untuk menjadi pemimpin tampak dalam tingkah laku yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam

bahwa apa yang dilakukannya merupakan bagian dari ibadah kepada Allah. Sebagaimana yang kita yakini bahwa Nabi Muhammad adalah suri tauladan yang baik. Hal ini sudah dijelaskan oleh Allah lewat firmanNya bahwa Rasulullah adalah suri tauladan bagi umat manusia. Di dalam hadis juga dijelaskan yang artinya: “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang sholeh” (H.R. Bukhari). Ada 4 sifat Rasulullah yang membuatnya sukses dan dipercaya oleh banyak orang, dan juga harus dimiliki dan dijadikan contoh oleh pemimpin yaitu Siddiq (jujur) sehingga ia dapat dipercaya, Amanah (bertanggungjawab) dalam menjalankan tugasnya, Tabligh (menyampaikan) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi, dan Fatanah (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya. Setidaknya minimal seorang pemimpin memiliki 4 sifat yang dimiliki oleh Rasulullah dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam memimpin Rasulullah juga lebih mendahulukan sikap keteladanan dan musyawarah. Maka tidaklah berlebihan jikalau kepemimpinan beliau dikatakan sebagai kepemimpinan yang demokratis. Karena gaya kepemimpinan yang beliau terapkan adalah pendekatan persuasif dan terbuka.

Selain di atas, seorang pemimpin hendaklah ia melayani dan bukan dilayani, serta menolong orang lain untuk maju. Menurut Hisham Yahya Altalib (1991: 55), mengatakan ada beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam yaitu: *Pertama*, Setia kepada Allah. *Kedua*, Tujuan Islam secara menyeluruh. *Ketiga*, Berpegang pada syariat dan akhlak Islam. *Keempat*, Pengemban amanat.

Kepemimpinan dalam islam juga memiliki prinsip-prinsip dasar dalam menjalankan yaitu Musyawarah, keadilan dan kebebasan berfikir. Dimana pemimpin Islam itu bukanlah kepemimpinan tirani dan tanpa koordinasi. Tetapi ia mendasari dirinya dengan prinsip-prinsip Islam. Bermusyawarah dengan sahabat-sahabatnya secara obyektif dan dengan penuh rasa hormat, membuat keputusan seadil-adilnya, dan berjuang menciptakan kebebasan berfikir, pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain sedemikian rupa, sehingga para pengikut atau bawahan merasa senang mendiskusikan persoalan yang menjadi kepentingan dan tujuan bersama.

Kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Rasulullah SAW, pada dasarnya telah ada penerapan teorinya yaitu teori sifat atau karakter (*The Trait Theory*) Dan teori perilaku (*Behaviorist Theories*). Dimana seorang pemimpin ini mendapatkan gaya kepemimpinannya itu sudah dari bawaan atau sifat atau karakternya. Selain itu yang perlu

diperhatikan adalah moral dari setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya agar tidak melewati batas bahkan korupsi.

Urgensi/hubungan Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki hubungan dengan faktor-faktor yang lain. Banyak kajian yang meneliti atau membahas hubungan kepemimpinan dengan faktor yang lainnya. Misalkan dalam jurnal yang ditulis Muhammad Richo Rianto yang meneliti Pengaruh Perubahan Strategi Pemasaran, Kepemimpinan Transformasional dan Organsiasi Pembelajar terhadap Kinerja Perbankan Syariah, hasilnya bahwa perubahan strategi pemasaran berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah dan organsiasi pembelajar berpengaruh terhadap kinerja perbankan syariah (Rianto, 2021). Selain itu penelitian yang dilakukan Diana Sri Dewi yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru (Dewi, 2021). Kedua penelitian di atas menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan itu mampu meningkatkan kinerja baik lembaga maupun karyawan. Terlebih jika kepemimpinan yang dilakukan adalah kepemimpinan transformasional maka dalam penelitian ditemukan akan meningkatkan kinerja kelembagaan. Sehingga penerapan gaya atau model kepemimpinan mampu meningkatkan lingkungan yang ada di dalamnya baik internal maupun eksternal.

Dyah dan Fuad yang meneliti tentang praktik kepemimpinan Islam pada kepala bagian non medis rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, menghasilkan bahwa secara umum semua karyawan sepakat mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam fungsi kepemimpinan sebagai panutan adalah keteladanan dan bimbingan, ibadah, tanggung jawab, dan kejujuran. Pemimpinnya pun sepakat bahwa untuk menjadi panutan maka pemimpin harus bisa menjadi teladan bagi para anggotanya. (Raharjani & Mas'ud, 2017) Terdapat nilai keteladanan yang diterapkan pada kepemimpinan di Rumah Sakit tersebut diantaranya, (1) Ibadah, mereka saling mengingatkan dalam hal ibadah, seperti solat berjamaah jika waktunya telah tiba. (2) Tanggung Jawab, bahwa setiap arahan yang disampaikan adalah tanggung jawab dari bawahan, salah satu contoh penerapannya adalah dalam mengelola dana infaq. (3) Kejujuran, dengan kejujuran pemimpin akan terhindarkan

dari perilaku buruk, seperti contohnya korupsi, berkhianat, memanipulasi, ataupun maksiat. Dalam bidang keuangan kejujuran pun merupakan hal yang paling utama untuk diterapkan.

Studi Kasus/implikasi manajerial (society 5.0)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi memiliki perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya. Tetapi kepemimpinan yang diterapkan terkadang dapat dicontoh dalam beberapa segi keputusan permasalahannya. Salah satu contoh kasus yang terjadi di dalam manajerial perbankan syariah di DKI Jakarta sebagai berikut:

“Perbankan syariah merupakan salah satu dari banyak bisnis yang menjadikan Jakarta sebagai target pasar dengan 252 cabang yang tersebar di wilayah DKI Jakarta. Jakarta sebagai episentrum perekonomian membuat industri perbankan syariah harus menghadapi kompetisi yang ketat. Perbankan konvensional dan perusahaan financial teknologi (FinTech) menjadi kompetitor yang saat ini sebagai rival kuat di era industri 4.0. Namun ditengah kompetisi yang ketat dalam perkembangannya perbankan syariah membuahkan hasil yang sangat memuaskan dengan meningkatnya market share dari 5% menjadi 6,1% . Berdasarkan (otoritas jasa keuangan, 2019) market share perbankan syariah tumbuh dari 5% hingga 6,01% pada oktober 2019. Pertumbuhan tersebut didukung oleh 14 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 165 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Perubahan strategi menjadi penting karena merupakan sarana yang digunakan perbankan syariah untuk dapat bertahan dari pesaing dan perubahan lingkungan yang merupakan ancaman bagi kinerja perbankan syariah. Oleh karena itu perbankan syariah harus mampu belajar untuk memulai perubahan strategi yang sesuai dengan lingkungan di mana perbankan syariah beroperasi untuk memperoleh peningkatan kinerja dan keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing. Bagaimana perbankan syariah mampu meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dengan perbankan konvensional dan perusahaan fintech lainnya?”

Implikasi yang dapat dijelaskan dari kasus di atas adalah peran kepemimpinan merupakan bagian penting dalam proses bisnis karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik cenderung memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya. Gaya kepemimpinan

transformasional harus sejalan dengan organisasi pembelajar. Dimana organisasi pembelajar merupakan pendekatan yang efektif dan efisien untuk menjawab tantangan bisnis dan memungkinkan perusahaan dapat beradaptasi secara fleksibel dalam pertumbuhan bisnis yang cepat. Strategi perusahaan memiliki pengaruh dengan kinerja perusahaan yang di mediasi oleh organisasi pembelajar (Mohammad, 2019). Hal ini terjadi karena dengan organisasi pembelajar perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang dinamis dan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Dalam penelitian Muhammad Richo Rianto (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional itu berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan syariah di DKI Jakarta. Artinya seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan kinerja perusahaannya. Kepemimpinan transformasional menjadikan karyawan memiliki motivasi yang lebih baik. (Bass et al., 2003). Dengan motivasi yang lebih baik karyawan akan bekerja melewati batas kemampuannya sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Kepemimpinan transformasional yang bersumber dari *idealized influence* seperti karisma akan memunculkan emosi dan identifikasi karyawan yang kuat terhadap atasannya. Pemimpin yang memiliki karisma yang tinggi akan memberikan pengalaman emosi tertentu pada karyawannya, di mana karyawan akan mematuhi dan meniru apa yang dilakukan oleh atasannya sebagai *role model*. Sehingga semakin tinggi karisma dalam kepemimpinan transformasional maka karyawan akan mengagumi atasannya dan akan bekerja lebih baik.

Kepemimpinan transformasional juga bersumber pada simulasi intelektual yang menjadikan karyawan memiliki cara pandang baru dalam menyelesaikan masalah sehingga karyawan merasa tertantang dan dipercaya. Hal ini dapat berdampak pada tumbuhnya kreativitas pada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (Bass et al., 2003). Begitu hal nya dengan komunikasi visi (*share vision*) dan pemberian dukungan dalam kepemimpinan transformasional yang menjadikan karyawan memiliki arah dan tujuan dalam pencapaian perusahaan serta dukungan dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan dalam Islam identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Selain khalifah disebut juga Ulil Amri, yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan

dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat.

Kepemimpinan Islami bukanlah kepemimpinan yang absolut ataupun kepemimpinan yang otoriter, karena Islam telah menunjukkan cirinya yang berada di tengah-tengah dengan prinsip keseimbangan. Prinsip yang dimaksud adalah adanya keseimbangan antara agama, moral dan kemanusiaan. Prinsip inilah yang diterapkan di dalam kepemimpinan Islam. Jika diterapkan di perusahaan maka penerapannya dengan menggunakan nilai-nilai islam yang berpedoman pada ajaran Allah dan Rasul-Nya.

Implikasi yang dapat dijelaskan dari kasus yang telah disebutkan dalam pembahasan adalah peran kepemimpinan merupakan bagian penting dalam proses bisnis karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik cenderung memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional harus sejalan dengan organisasi pembelajar. Dimana organisasi pembelajar merupakan pendekatan yang efektif dan efisien untuk menjawab tantangan bisnis dan memungkinkan perusahaan dapat beradaptasi secara fleksibel dalam pertumbuhan bisnis yang cepat.

Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Aditama, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Ardana, K. (2012). *Prilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Trubaindo Kual Mining Di Kabupaten Kutai Barat, EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 495–506.
- Dewi, D. S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU POS INTERMEDIA DI KOTA PEKANBARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2), 149–161.
- Hajjaj, W. A. (2013). *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH BERBASIS MULTIPLE*

INTELLIGENCES SYSTEM (MIS). 13–22.
<https://www.neliti.com/id/publications/290454/kepemimpinan-kepala-sekolah-berbasis-multiple-intelligences-system-mis>

Herujito. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*. PT. Grasindo.

Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. Davies-Black Pub.

Mohammad, H. I. (2019). Mediating effect of organizational learning and moderating role of environmental dynamism on the relationship between strategic change and firm performance. *Journal of Strategy and Management*, 12(2), 275–297.
<https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2018-0064>

Raharjani, D. S., & Mas'ud, F. (2017). Praktik Kepemimpinan Islam (Studi Kasus pada Kepala Bagian Non Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–13.

Rianto, M. R. (2021). Pengaruh Perubahan Strategi Pemasaran, Kepemimpinan Transfomasional dan Organsiasi Pembelajar terhadap Kinerja Perbankan Syariah di DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1084–1090.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2590>

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia,. PT Intan Sejati.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline*. Doubleday.

Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.

Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.

Syahril, S. (2019). TEORI -TEORI KEPEMIMPINAN. *Ri'ayah*, 4(No. 2 Julli-Desember), 208–215.

Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticoalu, G. . (2005). *Dasar-dasar manajemen / George R. Terry, Leslie W. Rue ; penerjemah, G.A. Ticoalu*. Bumi Aksara.

Yang, Baiyin; Watkins, K. E. and, & Marsick, V. J. (2004). The Construct of the Learning Organization Dimension, Measurement, and Validation. *Human Resources Development Quarters*, 15(1), 31–55.

Yuki, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Macanan Jaya Cemerlang.