

PERKEMBANGAN TEORI KEPEMIMPINAN DAN PANDANGAN DALAM KONSEP ISLAM

Arrafiqur Rahman
Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian
Email: rf9185@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan diakui memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi, bahkan sering dikatakan bahwa baik buruknya suatu organisasi adalah ditentukan oleh pemimpinnya. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan perkembangan teori tentang kepemimpinan dan memperkenalkan kepemimpinan dalam perspektif Islam.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan diakui memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi, bahkan sering dikatakan bahwa baik buruknya suatu organisasi adalah ditentukan oleh pemimpinnya. Sebaik apapun fasilitas yang ada dalam organisasi, teknologi yang canggih, tidak akan membawa organisasi mencapai tujuan jika tidak didukung oleh kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan (Robbins, 2003). Greenberg & Baron (2003) juga menjelaskan pada makna yang hampir sama bahwa kepemimpinan merupakan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang didefinisikan.

Pertanyaan pentingnya adalah bagaimanakah bentuk dari kepemimpinan yang baik itu? Menjawab tentang hal ini berbagai kajian telah banyak dilakukan. Kreitner dan Kinicki (2010) mengelompokkan pendekatan kajian-kajian dalam studi tentang kepemimpinan yang telah dilakukan selama ini disimpulkan dalam lima kelompok, yaitu : *trait approach*, *behavioral approach*, *contingency approach*, *transformational approach*, dan *emerging approach*. Berbagai bentuk kajian-kajian tersebut telah banyak memberikan kontribusi dalam pengembangan studi juga teori tentang kepemimpinan, namun demikian, kajian-kajian tersebut pada dasarnya memahami kepemimpinan secara terpisah. Sebagai contohnya adalah pendekatan dengan mengedepankan aspek sifat (*trait approach*), cenderung hanya memahami kepemimpinan berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya, sehingga dipahami bahwa pemimpin yang baik dan sukses itu ialah mereka yang memiliki karakter kepemimpinan sejak ia dilahirkan (kepemimpinan karismatik). Begitu pula studi kepemimpinan berdasarkan pendekatan perilaku (*behavioral approach*) cenderung pula hanya melihat kepemimpinan berdasarkan perilaku-perilaku yang dilakukan seorang pemimpin dalam mewujudkan tujuannya, sehingga dikenali adanya teori kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan, studi pun berkembang hingga dikenal dengan teori kepemimpinan situasional.

Tahun 1978 Mac Gregor memperkenalkan pula dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Umam, 2010; Luthans, 2006). Pada perspektif ini kepemimpinan dipelajari pada perilaku transformasi para pemimpin, ada pemimpin yang berorientasi pada transformasi dan ada pula pemimpin yang lebih berorientasi pada pelaksanaan aktivitas organisasi sebagaimana biasanya atau transaksional. Hal ini menunjukkan bahwa studi tentang kepemimpinan merupakan kajian yang sangat luas untuk dipelajari. Dalam praktek kenyataannya adalah, bahwa seorang pemimpin dalam suatu organisasi menggunakan semua hal yang dimilikinya dalam

menjalankan perannya sebagai pemimpin untuk mewujudkan tujuannya, ia menggunakan sifat-sifat nya, ia harus visioner, ia juga harus menggunakan gaya yang tepat dalam setiap keputusannya, ia juga harus berperilaku yang benar dalam setiap interaksinya dengan lingkungan sekitarnya. Dalam arti lain adalah bahwa pada dasarnya mempelajari tentang kepemimpinan sangatlah sulit sebenarnya jika hanya dilihat dari sifatnya saja, perilakunya atau juga hanya pada gaya pengambilan keputusannya saja.

Untuk itulah kajian ini bertujuan untuk menguraikan tentang perkembangan teori-teori kepemimpinan tersebut dan memperkenalkan pendekatan studi kepemimpinan dalam Islam. Islam adalah agama yang mengatur seluruh sendi kehidupan, mengatur hubungan manusia dengan tuhan dan juga mengatur dalam hubungan sesama manusia. Islam memandang sangat penting tentang persoalan kepemimpinan ini, bahkan dikatakan bahwa jika ada tiga orang saja yang bepergian, perlu ada pemimpin. Kajian ini diharapkan memberikan pengembangan pengetahuan tentang studi kepemimpinan, dimana dapat dikomparasikan antara teori-teori kepemimpinan yang telah berkembang dengan kepemimpinan dalam perspektif Islam. Kajian ini juga diharapkan dapat digunakan oleh para setiap pemimpin untuk menambah wawasan kepemimpinannya dalam memainkan peran sebagai pemimpin dalam organisasinya.

METODE KAJIAN

Tulisan ini merupakan sebuah kajian literatur yang menguraikan tentang perkembangan teori kepemimpinan dan memperkenalkan pendekatan studi kepemimpinan dalam perspektif Islam. Untuk itu penulis menggunakan metode studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mereview artikel baik dalam bentuk jurnal ilmiah, makalah dan juga buku-buku yang membahas tentang kepemimpinan. Teknik penelusuran studi kepustakaan dilakukan baik secara online juga secara kunjungan buku perpustakaan. Hasil penelusuran literatur atas artikel ilmiah dan buku-buku tersebut selanjutnya dipelajari dan dianalisis dengan membuat kesimpulan kajian literatur tentang perkembangan teori kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

McShane & Glinow (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasional dimana mereka menjadi anggotanya. Sedangkan Colquitt, LePine, & Wesson (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan.

Masih banyak lagi sebenarnya pengertian kepemimpinan lainnya yang telah ditulis para pakar manajemen, namun kesimpulannya adalah bahwa kepemimpinan merupakan topik yang paling sering dibicarakan dalam perilaku organisasi. Pendekatan dan pengelompokan tentang teori kepemimpinan diantara para pakar sangat beragam, namun perbedaan tersebut hanya merupakan perbedaan penekanan dalam sudut pandang (Wibowo, 2013).

Merujuk pada pandangan Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske (2012) kerangka kerja dalam mempelajari kepemimpinan dapat ditarik dari hubungan antara ciri atau sifat pemimpin, perilaku pemimpin, dan variabel situasional untuk mendapatkan hasil yang efektif. Kerangka kerja tersebut menunjukkan bahwa sifat pemimpin memengaruhi perilaku pemimpin. Sedangkan perilaku pemimpin saling memengaruhi dengan variabel situasional dan secara bersama-sama memberikan dampak pada hasil yang efektif.

Kreitner & Kinicki (2010) mengelompokkan pendekatan dalam kepemimpinan menjadi lima kelompok, yaitu : *trait approach*, *behavioral approach*, *contingency approach*,

transformational approach, dan *emerging approach*. Sedangkan McShane & Glinow (2010) melihat kepemimpinan dari perspektif *competency*, *behavioral*, *contingency*, *transformational*, dan *implicit*.

2.4.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengertiannya

Kepemimpinan transformasional pada dasarnya lahir sebagai jawaban atas tantangan zaman yang mengharuskan perubahan disana sini. Kepemimpinan dengan pendekatan baru menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan lagi dalam menghadapi tuntutan zaman yang begitu cepat. Salah satunya adalah dibutuhkannya model kepemimpinan transformatif yang mampu mengembangkan potensi yang dimiliki diri dan bawahannya secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan perubahan cara berfikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi, serta membawa organisasi menuju perubahan yang kontinu (Khairul Umam, 2010).

Kepemimpinan transformasional ditemukan secara konseptual pada tahun 1978 di Amerika Serikat oleh James Mac Gregor, seorang sejarawan. Menurutnya kepemimpinan ada dua tipe, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional (Khairul Umam, 2010; Fred Luthans, 2006). Kepemimpinan transaksional tradisional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, tetapi kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin serta kebutuhan pengikutnya (Fred Luthans, 2006).

Berbeda dari tulisan Derya Kara et al (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan awalnya dikonseptualisasikan sebagai transaksional dan transformasional pada tahun 1970-an dan 1980-an dan Burns (1978) adalah salah satu yang pertama menggunakan istilah gaya kepemimpinan dalam hal karakteristik transaksional dan transformasional. Begitu juga tulisan Shekarian, Dehaghani dan Enayatallah Aghaei (2014) menjelaskan juga bahwa istilah kepemimpinan transformasional pertama banyak digunakan oleh Burns (1978), seorang sarjana yang bekerja dalam ilmu politik dan diusulkan sebagai salah satu teori yang paling dominan dari perilaku organisasi. Setelahnya, Bass dan Avolio mengembangkan ide-ide yang diusulkan oleh Burns dan mendirikan konsep kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai tujuan tersebut. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang memberi energi dan mengarahkan pekerja serangkaian nilai-nilai dan perilaku baru organisasi (Wibowo, 2013).

Hal ini sejalan dengan pandangan Bass dan Avolio (2005), kepemimpinan transformasional adalah proses mempengaruhi di mana para pemimpin mengubah kesadaran rekan mereka tentang apa yang penting, dan mengubah mereka untuk melihat diri mereka sendiri serta peluang dan tantangan dari lingkungan mereka dengan cara yang baru.

Bernard et al (1990; dalam Nanjundeswaraswamy dan Swamy, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki karakteristik pengaruh individu, dorongan spiritual dan stimulasi intelektual. Mereka sering melibatkan individu dalam mempertimbangkan keputusan, membangun visi dan tujuan organisasi, menciptakan budaya terbuka, kepercayaan staf untuk mencapai tujuan dan memberikan memainkan perhatian pada potensi staf.

Burn (Gary Yulk, 1994; dalam Khairul Umam, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Sedangkan

Hater dan Bass (Arief dan Hany, 2001; dalam Khairul Umam, 2010) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Yammarino dan Bass (Arief dan Hany, 2001; dalam Khairul Umam, 2010) juga menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistic, menstimuli bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

2.4.2. Elemen Gaya Kepemimpinan Transformasional

Elemen kepemimpinan transformasional menurut McShane dan Von Glinow (2010) adalah terdiri dari empat hal, yaitu : 1). Membangun visi strategis, yaitu pemimpin menimbulkan visi masa depan dan mengikat pekerja untuk mencapainya dengan cara yang mungkin tidak mereka pikir, 2). Mengkomunikasikan visi yaitu pemimpin mengkomunikasikan visi secara jelas kepada bawahannya, 3). Pemodelan visi, yaitu pemimpin tidak hanya bicara tentang visi, tetapi menjadikannya, 4). Membangun komitmen pada visi, yaitu membentuk komitmen dengan pekerja dalam mencapai visi.

Sementara itu Kreitner dan Kinicki (2010) menjelaskan model pemimpin transformasional terikat pada empat perilaku utama yang agak berbeda dari pandangan diatas, yaitu : 1). *Inspirational motivations* yaitu menciptakan visi masa depan yang menarik, menggunakan argument emosional serta menunjukkan optimisme, 2). *Idealized influence* yaitu perilaku pemimpin yang rela berkorban untuk kebaikan kelompok, menjadi model peran, menunjukkan standard dan etika yang tinggi, 3). *Individualized consideration* yaitu perilaku yang memberikan dukungan, mendorong keberanian, pemberdayaan dan memberikan solusi kepada pekerja, 4). *Intellectual stimulation* yaitu perilaku yang mendorong pekerja untuk mempertanyakan status quo dan mencari solusi inovatif dan kreatif pada masalah organisasi.

Menurut Bass (1990) dalam Robbins (2003) Wibowo (2013) juga Derya Kara et al (2013) pemimpin transformasional mempunyai empat karakteristik yaitu : 1). *Charisma* yaitu menyediakan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan penghormatan dan kepercayaan, 2). *Inspiration* yaitu mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokus usaha, mengekspresikan maksud penting dengan cara sederhana, 3). *Intellectual stimulation* yaitu meningkatkan kecerdasan, rasionalitas dan mengatasi masalah secara hati-hati, 4). *Individualized consideration* yaitu memberikan perhatian secara personal, memperlakukan masing-masing pekerja secara individual, memberi solusi dan nasihat.

Selain itu menurut Bass pemimpin transformative juga memiliki tiga aspek moral, yaitu : 1). Karakter moral yang khas, 2). Adanya nilai-nilai etika dalam visinya, serta 3). Nilai moral tersebut digunakan secara massif baik pemimpin maupun bawahannya (Khairul Umam, 2010).

Joseph Sj (2007; dalam Khairul Umam, 2010) menjelaskan kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor penting, yaitu : 1). Pemimpin mengarahkan bawahannya untuk senantiasa berada dalam batas-batas misi tujuan organisasi, 2). Pemimpin mengarahkan pengikutnya untuk mengubah model pikir, bahwa ia harus mampu memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga sampai pada kebutuhan lainnya, 3). Pengikut tidak hanya menjadi bebek yang membeo, tetapi ia termotivasi untuk berubah dalam kapasitas yang dimilikinya, 4). Pemimpin menjelaskan pemahaman visi organisasi dengan detail, hingga setiap orang dalam organisasi memahami dengan jelas.

Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Banyak kajian tentang kepemimpinan dalam studi ilmu sumber daya manusia dan perilaku organisasi, namun sulit ditemukan kajian-kajian yang menggunakan konsep

kepemimpinan Islam. Kajian-kajian tentang kepemimpinan sebelumnya pada dasarnya telah memberikan banyak sumbangan keilmuan dalam menjelaskan tentang aspek kepemimpinan dalam organisasi. Seperti halnya Kreitner dan Kinicki (2010) mengelompokkan pendekatan dalam kepemimpinan menjadi lima kelompok, yaitu : *trait approach*, *behavioral approach*, *contingency approach*, *transformational approach*, dan *emerging approach*. Namun demikian, jika dipahami dengan cermat pembahasan masing-masing pendekatan dalam memahami kepemimpinan umumnya masih dilakukan secara terpisah.

Pendekatan dengan mengedepankan aspek sifat dalam kepemimpinan, cenderung hanya memahami kepemimpinan berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya, sehingga dipahami bahwa ada pemimpin yang sukses karena ia telah memiliki karakter kepemimpinan sejak ia dilahirkan. Memahami kepemimpinan berdasarkan pendekatan perilaku cenderung pula hanya melihat kepemimpinan berdasarkan perilaku-perilaku yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuannya. Sehingga dapat dilihat bahwa adanya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan kemanusiaan.

Kenyataannya adalah, bahwa seorang pemimpin dalam suatu organisasi menggunakan semua hal yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuannya, ia harus menggunakan sifat-sifatnya, ia harus visioner, ia juga harus menggunakan gaya yang tepat dalam setiap keputusannya, ia juga harus berperilaku yang benar dalam setiap interaksinya dengan lingkungan sekitarnya. Temuan terbaru dalam perilaku organisasi hari ini telah membicarakan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menjelaskan secara menyeluruh dalam melihat pemimpin dalam mewujudkan tujuannya. Konsep kepemimpinan ini pada satu sisi dipandang hampir sama dengan konsep kepemimpinan dalam Islam, akan tetapi ada beberapa hal yang memiliki kehususannya sehingga membedakannya dari kepemimpinan transformasional yang sedang banyak dibahas saat ini.

Konsep kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya lahir sebagai perwujudan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam mewujudkan visinya dalam mengembangkan risalah Allah SWT di muka bumi. Secara historis, gaya kepemimpinan ini telah terbukti nyata mampu berhasil diseluruh dunia. Michael H. Hart menulis tentang “Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah” menempatkan Nabi Muhammad sebagai urutan pertama. Berikut sekilas pernyataan Hart dalam bukunya :

Jatuhnya pilihan saya kepada Nabi Muhammad dalam urutan pertama daftar Seratus Tokoh yang Berpengaruh di Dunia mungkin mengejutkan sementara pembaca dan mungkin jadi tanda Tanya sebagian yang lain. Tapi saya berpegang pada keyakinan saya, dialah Nabi Muhammad satu-satunya manusia dalam sejarah berhasil meraih sukses luar biasa baik ditilik dari ukuran agama maupun ruang lingkup duniawi. Berasal usul dari keluarga sederhana, Muhammad menegakkan dan menyebarkan salah satu dari agama terbesar di dunia, agama Islam. Dan pada saat yang bersamaan tampil sebagai seorang pemimpin tangguh, tulus, dan efektif. Kini tiga belas abad sesudah wafatnya, pengaruhnya masih tetap kuat dan mendalam serta berakar.

Ibrahim Amini (2005) menjelaskan kata Imamah yang dari segi bahasa diartikan sebagai kepemimpinan dan imam dinisbatkan kepada seseorang yang ucapan dan perilakunya diteladani banyak manusia. Dalam Al-Quran dikatakan bahwa imam itu terdiri dua : 1). Imam haq, yaitu imam yang menyeru manusia kepada kemaslahatan dan kebaikan. 2). Imam batil, yaitu imam yang mengajak para pengikutnya kepada kerusakan. Hal ini berdasarkan firman Allah SWT : “Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang member petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami” (As-Sajadah; 24). Dalam ayat lain dikatakan : “Dan kami jadikan mereka pemimpin-

pemimpin yang menyeru (manusia) keneraka dan pada hari kiamat mereka tidak akan ditolong” (Al-Qashash; 41).

Berdasarkan pandangan Al-Quran tersebut dapat dinyatakan bahwa konsep teori kepemimpinan dalam Islam menawarkan dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan hak (*imamul hak*) dan kepemimpinan bathil (*imamul bathil*). Jika beberapa kajian tentang studi kepemimpinan diatas mengedepankan pandangan tentang kepemimpinan berdasarkan sifat yang dimiliki seorang pemimpin, bentuk gaya dalam pengambilan keputusan pemimpin, bentuk perilaku-perilaku yang dilakukan pemimpin, dan faktor situasional dalam membentuk perilaku pemimpin sehingga berakibat pada perilaku dan kinerja anggota yang dipimpinnya, maka dalam perspektif Islam studi kepemimpinan lebih ditekankan pada orientasi atau tujuan apa yang hendak dicapai oleh seorang pemimpin, bagaimana perilaku dan sikap yang dilakukannya itu pada dasarnya berkaitan dengan apa tujuannya itu.

Tujuan atau orientasi yang hendak dicapai oleh seorang pemimpin dalam Islam dikenal hanya ada dua, yaitu *kepemimpinan hak* yang cenderung bertujuan untuk menyeru dan mengajak manusia untuk kebaikan, dan *kepemimpinan bathil* yang cenderung menyeru manusia untuk kebathilan, sebagaimana telah dijelaskan diatas dari Al Quran surat As-Sajadah ayat 24 dan Al-Qashash ayat 41.

Ibrahim Abu Sin (2006) menjelaskan tentang pilar-pilar kepemimpinan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dan para Khulafaur Rasyidin dalam mewujudkan tujuannya untuk menyeru manusia kepada kebaikan adalah :

1. Visioner dan memiliki perencanaan strategis

Nabi Muhammad merupakan sebagai pemimpin yang visioner dan memiliki kemampuan strategis yang baik. Ia mencanangkan beberapa strategi dakwah dan perencanaan strategis untuk mengembangkan Islam. Beberapa hal yang pernah dilakukan adalah membebaskan kaum muslimin dari berbagai siksaan dan memerintahkan untuk keluar dari Mekah untuk mengurangi kerugian ketika penyiksaan semakin membesar.

Nabi Muhammad juga memiliki strategi yang sangat proporsional terhadap para muallaf, yaitu dengan memberi mereka harta zakat agar memantapkan niat mereka terhadap Islam. Hal ini ditunjukkan juga pada saat adanya Perjanjian Hudaibiyah dengan kaum Quraisy. Dengan berlaku lemah lembut, tanpa sedikitpun kekerasan dan menghargai perjanjian yang disepakati.

Pemimpin yang visioner ini merupakan salah satu yang membedakan antara gaya transformasional dan transaksional. Pemimpin yang transformasional dipandang merupakan sebagai pemimpin yang berorientasi masa depan, mampu mengembangkan strategi bisnis yang efektif dalam lingkungan yang cepat berubah, sementara itu pemimpin transaksional dipandang sebagai pemimpin yang hanya melakukan pekerjaan dengan apa yang ada dan memfokuskan perhatiannya pada pengawasan dan tindakan korektif atas kesalahan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, Nabi Muhammad juga merupakan pemimpin yang transformasional yang mampu mengembangkan visi dan melakukan perencanaan strategis yang efektif.

2. Memiliki kemampuan atau hubungan interpersonal yang baik

Hubungan interpersonal seorang pemimpin dengan bawahannya dapat direfleksikan dalam perilaku dan kepemimpinannya dihadapan para bawahan. Diantara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad dihadapan bawahannya adalah :

a. Menunjukkan suri tauladan yang baik

Jika visioner adalah dalam gaya beliau terkait dengan pemetaan tercapainya tujuan dakwah, maka dalam interaksinya kepada pengikutnya ia memiliki gaya yang merupakan sebagai suri tauladan. Nabi Muhammad menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan. Didalam Al Quran pun dijelaskan pada surat Al-Ahzab ayat 21

“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 nama Allah”. Nabi Muhammad mewajibkan dirinya untuk perilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada, serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan.

b. Berakhlak mulia, adil dan penyayang

Nabi Muhammad adalah seorang pemimpin yang lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan kepada masyarakat. Perhatian terhadap persoalan rakyat ia tunjukkan dengan memberikan nasehat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan semangat jika mereka melakukan kebenaran. Memberikan argument kepada mereka secara bijaksana, sehingga mereka merasa nyaman dengan pendapatnya. Dalam Al Quran dijelaskan pada surat Al-Syu'ara ayat 215 *“Dan rendahkanlah dirimu terhadap orang-orang yang mengikutimu, yaitu orang-orang yang beriman”*. Selain itu juga dijelaskan pada Al-Nahl ayat 125.

Selain contoh yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad diatas, beberapa khalifah atau pemimpin setelah Nabi Muhammad juga telah menunjukkan sikap dalam berakhlak mulia, adil dan penyayang kepada seluruh masyarakat.

c. Musyawarah dan partnership

Nabi Muhammad adalah seorang pemimpin yang demokratis dengan mengedepankan musyawarah dengan bawahannya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan persoalan yang tidak ada ketentuan nash dari Allah secara jelas. Beberapa peristiwa menjelaskan bahwa Nabi Muhammad bermusyawarah dan menyepakati menerima pendapat Khabab bin Mundzir pada waktu perancangan strategi perang badar. Bermusyawarah dalam pengambilan keputusan juga dilakukan pada kepemimpinan Abu Bakar, Umar, Usman dan Ali sebagai khulaur rasyidin.

d. Pelatihan

Pada tahap awal pengembangan Islam, Nabi Muhammad konsen untuk mencetak pribadi-pribadi unggul yang akan menempati posisi strategis bagi masa depan Islam. Nabi Muhammad mengawali dengan memberikan pelatihan kepada ahli fiqih, selanjutnya mereka akan diutus ke kota-kota guna mengajarkan agama kepada masyarakat luas. Nabi Muhammad juga mengutus dua orang sahabat pergi ke Yaman untuk belajar membuat peralatan perang.

Begitu juga para khalifah setelah Nabi Muhammad, senantiasa konsen untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan para pegawainya yang tersebar di beberapa wilayah. Pada masa Khalifah Umar kota Madinah dijadikan sebagai pusat pembelajaran yang telah banyak melahirkan hakim, pejabat, dan panglima perang sebelum mereka diutus menjalankan tugas di beberapa daerah.

e. Pendelegasian

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab merupakan persoalan penting bagi kemaslahatan seorang pemimpin, hal ini mengingat bahwa pemimpin adalah manusia biasa yang sarat dengan keterbatasan dan tidak mampu menjalankan semua tugas dan tanggung jawab. Dalam berbagai kesempatan, Nabi Muhammad mendelegasikan sebagian wewenang dan tanggung jawab kepada para sahabat, diantaranya Nabi Muhammad mengutus Muadz bin Jabal di Yaman sebagai utusan dalam mengajarkan agama kepada masyarakat dan menarik harta zakat.

Khulafaur Rasyidin juga menjalankan proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab sebagaimana Nabi Muhammad, seperti pada manajemen pemerintahan Umar, ia memberikan kebebasan kepada para sahabat untuk mengurus persoalan yang bersifat lokal, namun tetap memberikan batasan yang bersifat global serta melakukan pengawasan dalam setiap kondisi.

f. Pengawasan dan audit

Pengawasan dan audit merupakan persoalan penting setelah seorang pemimpin memberikan sebagian delegasi wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Khalifah Umar berkata kepada sahabatnya: “Apakah engkau tidak melihat mereka, jika aku angkat pegawai dari orang yang paling pandai diantara kalian, kemudian aku perintahkan untuk berbuat adil, apakah hal itu telah membebaskan tanggunganku? Para sahabat menjawab, “Benar”. Umar berkata: “Tidak”, hingga aku melihat kinerjanya, apakah ia menjalankan perintahku atau tidak. “Barang siapa diantara pegawaku melakukan suatu kezaliman kepada seseorang, dan kezalimannya telah sampai kepadaku, tapi aku tidak mengubahnya, maka aku telah berbuat zalim kepadanya.

3. Memiliki kemampuan teknis yang baik

Nabi Muhammad dalam mengemban risalah dakwahnya untuk kebaikan dan kemaslahatan juga memiliki kemampuan teknis yang cukup baik. Hal inilah menjadikan para sahabat yakin dan menjadikan Nabi Muhammad sebagai suri tauladan dan sebagai referensi jika para sahabat tidak mengetahui suatu perkara.

Nabi Muhammad merupakan contoh ideal bagi para sahabatnya dalam menyelesaikan suatu persoalan. Nabi Muhammad menggunakan kedua tangannya untuk membangun Mesjid Madinah bersama para sahabat, beliau juga dibarisan terdepan dalam pasukan perang, sehingga darah menetes dari lukanya. Beliau juga mengenali karakter masyarakat Arab dengan baik, sehingga mampu berdiskusi dengan mereka secara lemah lembut.

4. Yakin terhadap tujuan dan mampu menjelaskan kepada masyarakat

Keyakinan terhadap tujuan dan bersungguh-sungguh untuk merealisasikannya, merupakan pilar bagi keberhasilan seorang pemimpin. Para pemimpin Muslim telah memberikan contoh ideal tentang kekuatan keyakinan mereka terhadap tujuan. Konsisten untuk berusaha mewujudkan impian tersebut dengan segenap pengorbanan harta dan jiwa. Kisah Rasulullah bersama pamannya, Abu Thalib, mencerminkan kuatnya keyakinan Nabi Saw. terhadap tujuan yang diimpikan, dan memiliki tekad yang kuat untuk mewujudkannya.

5. Mampu melakukan perencanaan dan pengorganisasian

Banyak fakta membuktikan bahwa organisasi menuai kegagalan mencapai tujuannya karena tidak adanya perencanaan dan pengorganisasian yang matang, walaupun sumber daya yang tersedia cukup melimpah. Nabi Muhammad adalah seorang pemimpin yang melakukan perencanaan dan pengorganisasian dengan baik dalam mewujudkan risalah, begitu juga dengan Khulafaur Rasyidin para pemimpin umat setelah wafatnya beliau.

6. Bertanggung jawab

Nabi Muhammad seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya. Ia tidak pernah lari dari tanggung jawab dan selalu menanggung segala sesuatu yang merupakan konsekwensi dari pekerjaan walaupun harus dengan pengorbanan. Ia juga tidak pernah lari dari kondisi kritis atau terdapat lingkungan yang tidak kondusif.

7. Mengembangkan organisasi

Nabi Muhammad pernah memberikan isyarat kepada Gubernur Mesir, Amr bi Ash untuk membangun kanal (Terusan Sues) sebagai media transportasi ekspor-impor barang dari Mesir ke tanah Hijaz, sebagai media transportasi untuk mengatasi paceklik dan busung lapar yang dialami rakyat, sehingga kehidupan mereka tetap baik. Khalifah juga memiliki pemikiran untuk membagikan tanah pertanian hasil taklukan kepada pasukan perang, membiarkan untuk dikelola pemiliknya dan ditarik pajaknya, sehingga bisa menjadi sumber pendapatan tetap Baitul Mal. Beliau juga mendirikan beberapa diwan diawal sejarah Islam, diantaranya diwan *al-Karraj*, *al-Rasail*, dan *al-Jund*.