

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Kepemimpinan

Menurut (Jonathan H. Tunner) yang dikutip oleh (Hutahaeen, Wendy, 2020) Teori adalah sebuah proses mengembangkan ide-ide yang membantu kita menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu peristiwa itu terjadi.

(John W Creswell) Mendefinisikan, Teori merupakan suatu kumpulan konsep, definisi, proposisi, dan *variable* yang berkaitan satu sama lain secara sistematis dan telah digeneralisasikan, sehingga dapat menjelaskan dan memprediksi suatu fenomena (fakta-fakta) tertentu (Hutahaeen, Wendy, 2020, p. 1).

(Hutahaeen, Wendy, 2020) Menyimpulkan bahwa Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah.

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau didasari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang khusus (Hutahaeen, Wendy, 2020).

(Nawawi, 2016) Kepemimpinan merupakan kegiatan sentral dalam suatu kelompok (organisasi), dengan seorang pemimpin puncak sebagai figur sentral yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berikut ini adalah teori kepemimpinan dengan maksud untuk memberikan gambaran tentang perkembangan dan pengertian kepemimpinan:

a. Teori great man dan teori big bang

Teori yang usianya cukup tua ini menyatakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seseorang lahir dari kedua orang tuanya. Teori great man berasumsi pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini melihat bahwa kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Dengan kata lain para pemimpin menurut teori ini berasal dari keturunan tertentu (di Indonesia disebut keturunan darah biru) yang berhak menjadi pemimpin, sedang orang lain tidak ada pilihan selain menjadi pihak yang dipimpin (Nawawi, 2016, p. 74).

Teori kepemimpinan berdasarkan bakat cenderung ditolak dan lahirlah teori big bang. Teori ini menyatakan bahwa sesuatu peristiwa besar menciptakan atau dapat membuat seorang menjadi pemimpin. Teori ini mengintegrasikan antara situasi dan pengikut/anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dimaksud adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian besar seperti revolusi, kekacauan, pemberontakan, reformasi dan lain-lain (Nawawi, 2016, p. 74).

b. Teori sifat atau karakteristik kepribadian (*trait theories*)

Teori ini hampir sama dengan teori *great man*, meskipun berbeda dalam mengartikan bakat yang dimiliki seorang pemimpin. Teori *great man* menekankan bakat dalam arti keturunan, bahwa seorang menjadi pemimpin karena memiliki kromosom (pembawaan sifat) dari orang tuanya sebagai pemimpin. Dari pertemuan sel telur (ovum) di dalam rahim seorang calon ibu dengan spermatozoid seorang calon ayah terdapat gen-gen yang berisi kromosom (pembawaan sifat) berupa bakat yang diwariskan kepada seorang anak. Di antaranya terdapat bakat memimpin yang dominan (Nawawi, 2016, p. 75).

Sedangkan teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Teori ini bertitik tolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimiliki, baik secara fisik maupun psikologis. Dengan kata lain teori ini berasumsi bahwa keefektifan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai atau ciri-ciri kepribadian tertentu yang tidak saja bersumber dari bakat, tetapi juga yang diperoleh dari pengalaman dan hasil belajar (Nawawi, 2016, p. 75).

c. Teori perilaku (*behavior theories*)

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap dan/atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti juga teori ini memustatkan

perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain keberhasilan seorang pemimpin dalam meng efektifkan orgsnisasi, sangat tergantung pada pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya. Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah (memberikan instruksi), cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakan disiplin, cara mengendalikan dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi, cara memimpin rapat, cara mengatur dan memberi sanksi/hukuman. Yang dimaksud perilaku adalah gaya kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan, yang menurut teori ini sangat besar pengaruhnya dan bersifat sangat menentukan dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Nawawi, 2016, p. 81).

d. Teori kontingensi (*contingency theories*) atau teori situasional (*situational theories*)

Teori kontingensi atau kepemimpinan situasional merupakan penolakan terhadap teori-teori kepemimpinan sebelumnya yang memberlakukan asas-asas umum untuk semua situasi. Teori ini berpendapat bahwa tidak ada satu jalan (kepemimpinan) erbaik untuk mengelola dan mengurus satu organisasi (Nawawi, 2016, p. 92). Kepemimpinan kontingensi atau kepemimpinan situasional telah dikembangkan menjadi beberapa model, sebagai berikut:

a) Model kepemimpinan situasional dari Fiedler

Menurut Fiedler terdapat hubungan perilaku atau gaya kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Terdapat tiga dimensi di dalam situasi yang dihadapi pemimpin. Ketiga dimensi itu adalah:

a) Hubungan pemimpin-anggota

Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis dalam menentukan situasi yang menguntungkan.

b) Derajat dari susunan tugas

Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis kedua dalam menentukan situasi yang menguntungkan.

c) Posisi kekuasaan pemimpin

Dimensi ini yang diperoleh melalui kewenangan formal merupakan variabel yang sangat penting/kritis ketiga dalam menentukan situasi yang menguntungkan. Situasi yang menguntungkan dalam menjalankan kepemimpinan adalah hubungan baik antara pemimpin dengan anggota organisasi sebagai bawahan dalam arti pemimpin oleh orang-orang yang dipimpinnya atau sebaliknya. Tolak ukur ketiga dimensi dalam kepemimpinan situasional ini dikategorikan menjadi dua situasi sebagai dua pool yang bertentangan, yang terdiri dari: (a) Hubungan pemimpin dengan anggota organisasi dibedakan pada titik ekstrim yang satu adalah hubungan baik (efektif), sedang pada titik ekstrim yang lain adalah hubungan titik balik (tidak efektif), (b) orientasi tugas pada ekstrim yang satu berupa tugas terstruktur dan pada ekstrim yang lain adalah tugas

tidak terstruktur, (c) Posisi kekuasaan formal pemimpin, pada ekstrim yang satu disebut kuat, sedang pada ekstrim yang lain disebut lemah .

b) Model kepemimpinan situasional tiga dimensi

Di dalam (Nawawi, 2016, p. 97) dinyatakan ada tiga pola dasar menurut Reddin yang dapat dipergunakan dalam menetapkan pola perilaku kepemimpinan yang terdiri dari: (a) Berorientasi pada tugas, (b) Berorientasi pada hubungan, (c) Berorientasi pada efektifitas. Oleh karena tolak ukur yang umum digunakan adalah kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif, berikut ini penjelasan Reddin yang mengembangkan ketiga orientasi kepemimpinan menjadi delapan perilaku/gaya kepemimpinan berdasarkan tolak ukur tersebut.

a) Gaya atau perilaku kepemimpinan yang tidak efektif terdiri dari:

- 1) Deserter (pembelot), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tidak ada rasa ketrlibatan dengan anggota dan organisasi, moral rendah, tindakanya sukar diprediksi.
- 2) Missionary (pelindung dan penyelamat), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan sebagai penolong yang lemah dan menggampangkan masalah yang dihadapi.
- 3) Autocrat (otokrasi), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang keras kepala dan bandel karena merasa benar sendiri.
- 4) Compromiser (kompromis), yang menunjukkan perilaku kepemimpinan tidak tetap pendirian, menunda-nunda dan bahkan tidak membuat keputusan, berpandangan/beerwawsan dangkal

b) Perilaku atau gaya kepemimpinan yang efektif.

- 1) Bureaucrat (birokrat) yang menunjukkan perilaku kepemimpinan patuh dan taat pada peraturan, memiliki kemampuan berorganisasi (manusia berorganisasi), dan cenderung lugu.
- 2) Developer atau pengembang dalam memajukan dan mengembangkan organisasi, yang menunjukkan perilaku kepemimpinan kreatif, melimpahkan wewenang, dan menaruh kepercayaan yang tinggi pada anggota organisasi/karyawan sebagai bawahan.
- 3) Benevolent autocrat (otokarasi yang lunak/disempurnakan) yang menunjukkan perilaku kepemimpinan dalam bekerja lancar dan tertib, ahli dalam pengorganisasian, dan memiliki rasa keterlibatan dari dalam mengguanakan kewenangan atau kekuasaan pemimpin.
- 4) Executive (eksekutif) biasanya dalam peran sebagai manajer, yang menunjukkan perilaku kepemimpinan bermutu tinggi, memiliki kemampuan memberikan motivasi pada anggota organisasi sebagai bawahan dan berpandangan luas.

c) Model kepemimpinan kontinuum dari Tannenbaum dan Schmidt.

Di dalam (Nawawi, 2016, p. 98), perilaku atau gaya kepemimpinan menurut Tannenbaum dan Schmidt memiliki tiga faktor yang perlu dipertimbangkan dalam merealisasikan kepemimpinan yang efektif. Ketiga faktor tersebut adalah:

- 1) kekuatan pemimpin, yang dimaksud adalah kondisi dari seseorang pemimpin yang mendukung dalam melaksanakan kepemimpinannya,

seperti latarbelakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berfikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).

- 2) Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan, yang dimaksud adalah kondisi dari pada umunya yang mendukung pelaksanaan kepemimpinan seorang pemimpin sebagai atasan, seperti pendidikan/pengetahuan, pengalaman, motivasi kerja/berprestasi, dan tanggungjawab dalam bekerja.
- 3) Kekuatan situasi, yang dimaksud adalah situasi dalam interaksi antara pemimpin dengan anggota organisasi sebagai bawahan, seperti suasana atau iklim kerja, susunan organisasi secara keseluruhan termasuk budaya organisasi dan tekanan waktu dalam bekerja. Berdasarkan ketiga kekuatan tersebut Tannenbum dan Schmidt mengembangkan model kontinum perilaku atau gaya kepemimpinan berupa satu garis yang diawali dari titik yang menunjukkan perilaku yang terpusat pada pemimpin dan diakhiri pada titik yang menunjukkan perilaku yang terpusat pada bawahan. Perilaku atau gaya tersebut berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam kepemimpinan seorang.

d) Perilaku atau gaya kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard

Di dalam (Nawawi, 2016, p. 100), bahwa Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard telah mengembangkan suatu teori tentang perilaku atau gaya

kepemimpinan situasional (situasional leadership theory). Kepemimpinan situasional merupakan teori kontingensi yang memfokuskan pembahasannya pada para pengikut atau anggota organisasi sebagai bawahan. Teori ini bertolak dari prinsip bahwa kepemimpinan yang efektif dapat diwujudkan melalui kemampuan memilih perilaku atau gaya kepemimpinan yang tepat berdasarkan "tingkat kesiapan (readiness)" dan kematangan (maturation) anggota organisasi atau bawahan. Teori ini menyatakan bahwa keefektifan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan (kesiapan dan kematangan) anggota organisasi atau bawahan dalam menerima atau menolak pemimpin. Pada umumnya teori kepemimpinan ini kurang memperhatikan atau cenderung melupakan faktor kondisi bawahan.

2. Model-model kepemimpinan

Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A dalam bukunya yang berjudul "Islamic Leadership Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual".

Menyampaikan ada beberapa model kepemimpinan antara lain:

a. Kepemimpinan partisipatif dan pendelegasian

Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan. Pemimpin meminta dan mempergunakan saran-saran dari bawahan, tetapi masih membuat keputusan. Kebanyakan studi dalam organisasi industri manufaktur, didapatkan bahwa dalam tugas-tugas yang tidak rutin, karyawan lebih puas di bawah pimpinan yang partisipatif daripada

kepemimpinan yang nonpartisipatif. Kepemimpinan partisipatif memberikan suatu prangkat urutan aturan yang seharusnya diikuti untuk menentukan ragam dan banyaknya partisipasi yang diinginkan dalam pengambilan keputusan, sebagaimana ditentukan oleh jenis situasi yang berlainan.

b. Kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan perpanjangan dari teori atribusi. Teori ini mengungkapkan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Karakteristik utama dari pemimpin karismatik (Veithzal Rivai & Arifin, 2009, p. 123):

- 1) *Percaya diri*. Mereka benar-benar percaya akan penilaian dan kemampuan mereka.
- 2) *Satu visi*. Ini merupakan tujuan ideal yang mengajukan suatu masa depan yang lebih baik dari pada status quo. Semakin besar disparitas (simpangan) antara tujuan ideal ini dengan status quo, makin besar kemungkinan bahwa pengikut akan menghubungkan visi yang luar biasa itu pada si pemimpin.
- 3) *Kemampuan untuk mengungkap visi dengan gamblang*. Mereka mampu memperjelas dan menyatakan visi dalam kata-kata yang dapat dipahami oleh orang lain. Artikulasi menunjukkan suatu pemahaman akan kebutuhan akan pengikut dan karenanya, bertindak sebagai suatu kekuatan motivasi.

- 4) *Keyakinan kuat mengenai visi itu.* Pemimpin karismatik sebagai orang yang berkomitmen kuat, bersedia mengambil resiko pribadi yang tinggi, mengeluarkan biaya tinggi, dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi itu.
- 5) *Perilaku yang di luar aturan.* Mereka dengan karisma ikut serta dalam perilaku yang dipahami sebagai baru, tidak konvensional, dan berlawanan dengan norma-norma. Bila berhasil, perilaku ini menimbulkan kejuhan dan kekaguman para pengikut.
- 6) *Dipahami sebagai seorang agen perubahan.* Pemimpin karismatik dipahami sebagai agen perubahan yang radikal bukannya sebagai pengusuh staus quo.
- 7) *Kepekaan lingkungan.* Pemimpin ini mampu membuat penilaian yang realitas terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

c. **Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma (Veithzal Rivai & Arifin, 2009, p. 124).

3. Fungsi Kepemimpinan

Keperimpinan dapat dipandang sebagai (1) kelompok status, (2) tokoh, (3) fungsi, dan (4) proses. Para direktur eksekutif, administrator, manajer, bos, kepala, biasanya dimasukan sebagai tokoh dalam kategori yang disebut kepemimpinan. Personifikasi kepemimpinan menekankan keahlian teknis dan antar pribadi di samping karisma. Fokus kebanyakan riset dan tulisan tentang kepemimpinan adalah pada sifat dan pribadi dari orang yang menjadi pemimpin dalam situasi yang tidak terstruktur yang sering kali kacau. Para pemimpin muncul karena mereka dapat membentuk dan mengubah situasi dan dengan demikian membuat suatu sistem makna bersama yang memberikan dasar untuk tindakan terorganisasi.

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi pujian atau cacian karena sukses atau gagal biasanya ditunjukkan pada individu pemimpin formal. Fenomena ini tampak jelas dalam semua organisasi tetapi terutama menonjol dalam dunia sport di mana para pelatih dan manajer adalah dipuji sebagai pahlawan atau dicaci, kendatipun faktak bahwa banyak variable yang mempengaruhi prestasi tim termasuk nasib.

4. Kepemimpinan dalam Islam

Secara etimologi kepemimpinan berarti *Khilafah, Imamah, Imaroh*, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara *terminologinya* adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk

mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sedangkan tugas dan tanggung jawab yang dipimpin adalah mengambil peran aktif dalam mensukseskan pekerjaan yang dibebankannya tanpa adanya kesatuan komando yang didasarkan atas satu perencanaan dan kebijakan yang jelas, maka rasanya sulit diharapkan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik. Bahkan sebaliknya, yang terjadi adalah kekacauan dalam pekerjaan. Inilah arti penting komitmen dan kesadaran bersama untuk mentaati pemimpin dan peraturan yang telah ditetapkan (Hamdiah, 2021, pp. 312–313).

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggung jawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat verticalmoral, yakni tanggung jawab kepada Allah Swt di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggung jawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi belum tentu lolos ketika ia bertanggungjawab dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya.

Imam Al-mawardi dalam *al-Ahkam al-Sulthaniyah* menyinggung mengenai hukum dan tujuan menegakkan kepemimpinan, beliau mengatakan bahwa menegakkan kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah sebuah keharusan dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa keberadaan pemimpin (*imamah*) sangat penting, artinya, antara lain karena imamah mempunyai dua tujuan: pertama: *Likhilafati anNubuwwah fi-Harosati ad-Din*, yakni sebagai pengganti misi kenabian untuk menjaga agama. Dan kedua: *Wa sissati ad-Dunnya*, untuk memimpin atau mengatur urusan dunia. Dengan kata lain bahwa tujuan suatu kepemimpinan adalah untuk menciptakan rasa aman, keadilan, kemaslahatan, menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*, mengayomi rakyat, mengatur dan menyelesaikan problem-problem yang dihadapi masyarakat (Hamdiah, 2021).

Kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggungjawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenang-wenangan bertindak tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak (Veithzal Rivai & Arifin, 2009, p. 112).

Imam dan khalifah adalah dua istilah yang digunakan Al Qur'an untuk menunjuk "pemimpin". Kata imam terambil dari kata *amma-yaummu*, yang berarti menuju, menumpu, dan meneladani. Kata khalifah berakar kata *khalafa*, yang pada mulanya berarti "di belakang", seringkali juga diartikan "pengganti", karena yang menggantikan selalu berada di belakang, atau datang sesudah yang digantikan (Veithzal Rivai & Arifin, 2009, p. 112).

At-Tabrasi dalam tafsirnya mengemukakan bahwa kata *imam* mempunyai makna yang sama dengan khalifah. Hanya saja kata imam digunakan untuk keteladanan. Karena ia diperoleh dari kata yang mengandung arti depan, berbeda dengan khalifah yang diambil dari kata “belakang”

Kita dapat berkata bahwa Al Qur'an menggunakan kedua istilah ini, untuk menggambarkan ciri seorang pemimpin, sekali di depan menjadi panutan. *Inggarso sung tulodo*. Dan dalam arti lain di belakang mendorong sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang dituju oleh yang dipimpinnya, atau *tut wuri handayani*.

Para pakar, setelah menelusuri Al Qur'an dan hadis menetapkan empat aifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu (1) *Ash-Shidiq*, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap, serta berjuang melaksanakan tugasnya. (2) *Al-Amanah*, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya, baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. (3) *Al-Fathanah*, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menaggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. (4) *At-Tabligh*, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggungjawab, atau dapat diistilahkan “keterbukaan”.

Dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 124, diuraikan tentang pengangkatan Nabi Ibrahim sebagai imam/ pemimpin:

﴿وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ

دُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ (١٢٤)

124. Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia". Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku". Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim".

Ibrahim as. Diuji Tuhanya dengan beberapa kalimat dengan menugaskan atau membebani dengan perintah-perintah dan larangan-larangan, seperti membangun Ka'bah, membersihkannya dari segala macam kemusyrikan, mengorbankan anaknya Ismail as., menghadapi raja Namrud dan sebagainya.

Menurut Mahmud Zahram: Ibrahim as. telah diberi oleh Allah SWT berbagai pengalaman, ujian-ujian, dan cobaan. Ia diperintahkan Allah menyembelih anaknya, perjalanan pulang pergi antara sina dan Hijaz untuk melihat anak-anak dan istri-istrinya yang berada di kedua tempat itu.

Allah tidak menerangkan macam-macam kaimat yang telah ditugaskan dan dibebankan kepada Ibrahim as. Hal ini memberi petunjuk bahwa tugas dan beban yang telah diberikan Allah itu adalah besar, berat, dan banyak. Sekalipun demikian Ibrahim as. telah melasanakan tugas dan beban itu dengan sebaik-baiknya yang membawa ke tempat kedudukan yang sempurna.

Firman Allah SWT:

وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّى (٣٧)

37. dan lembaran-lembaran Ibrahim yang selalu menyempurnakan janji?

Setelah dianugrahi pangkat "iman" itu Nabi Ibrahim as. berdoa kepada Allah SWT agar pangkat "imam" dianugrahkan pula kepada keturunannya di kemudian hari. Do'a Nabi Ibrahim ini doa yang sesuai dengan sunatullah. Menurut sunatullah, anak dan keturunan sambungan hidup bagi seseorang. Sesuatu cita-cita yang tidak sanggup dicapai semasa hidup di dunia diharapkan agar anak dan keturunan dapat menyampaikannya. Tugas imam merupakan tugas yang suci dan mulia karena pemberi tugas itu bertujuan hendak mencapai cita-cita yang suci dan mulia pula. Ibrahim as. merasa dirinya tidak sanggup mencapai semua cita-citanya yang terkandung di dalam tugasnya itu selama hidup di dunia. Karena itu ia berdoa kepada Allah SWT agar anak cucunya dianugrahi pula pangkat imam itu, sehingga cita-citanya yang belum dapat dicapai semasa hidupnya dapat dilanjutkan dan dicapai oleh anak cucu dan keturunannya.

Dari Surah An-Najem (53) ayat 37 dapat dipahami bahwa cara Nabi Ibrahim as. berdoa sesuai dengan sunnah Allah SWT itu, yaitu cara berdoa yang benar, karena itu doa Ibrahim as. itu termasuk doa yang dikabulkan Allah SWT terbukti di kemudian hari bahwa semua rasul-rasul yang diutus Allah SWT sesudah beliau adalah berasal dari keturunannya.

Dari firman Allah: "Janji-Ku (itu) tidak mengenai orang-orang yang dzalim" dapat dipahami bahwa di antara keturunan Nabi Ibrahim itu ada orang-orang dzalim. Pada ayat yang lain Allah menerangkan bahwa keturunan Ibrahim itu ada yang dzalim dan ada yang berbuat baik.

Allah SWT berfirman:

وَبَارَكْنَا عَلَيْهِ وَعَلَىٰ إِسْحَاقَ ۚ وَمِن ذُرِّيَّتِهِمَا مُحْسِنٌ وَظَالِمٌ لِّنَفْسِهِ مُبِينٌ (١١٣)

113. Kami limpahkan keberkatan atasnya dan atas Ishaq. Dan diantara anak cucunya ada yang berbuat baik dan ada (pula) yang Zalim terhadap dirinya sendiri dengan nyata.

Alah SWT berfirman:

وَجَعَلَهَا كَلِمَةً بَاقِيَةً فِي عَقْبِهِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ (٢٨)

28. Dan (Ibrahim a. s.) menjadikan kalimat tauhid itu kalimat yang kekal pada keturunannya supaya mereka kembali kepada kalimat tauhid itu.

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Nabi Ibrahim menjadikan kalimat tauhid sebagai pegangan bagi keturunannya sehingga kalau terdapat di antara mereka yang mempersekutukan Allah SWT agar mereka kembali kepada kalimat tauhid. Makna “dzalim” (aniaya) itu bermacam-macam. Dzalim terhadap diri sendiri adalah tidak melaksanakan perintah-perintah Allah dan tidak menjauhi larangan-larangan-Nya sehingga mendapat kemurkaan dan azab Allah SWT yang membawa bencana kepada diri sendiri. Szalim terhadap makhluk-makhluk Allah SWT, seperti berbuat kerusakan di muka bumi, memutuskan silaturahmi, dzalim terhadap manusia dan sebagainya.

Dari perkataan “dzalim” dapat dipahami bahwa bagi seorang imam tidak boleh ada sifat dzalim. Mustahil pangkat itu diberikan kepada orang yang kotor jiwanya orang-orang yang tidak melaksanakan perintah-perintah Allah SWT dan tidak menjauhi semua larangan-larangan-Nya.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan terkait Surah Al-Baqarah (2) ayat 124 di atas. Pertama, kepemimpinan dalam pandangan Al-Quran bukan sekedar kontrak social antara sang pemimpin dengan masyarakat, tetapi juga merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah SWT, atau dengan kata lain, amanat dari Allah SWT. Karena itu pula, ketika sahabat nabi, Abu Dzarr, menerima suatu jabatan, Nabi bersabda:

“Kamu lemah, dan ini adalah amanah sekaligus dapat menjadi sebab kenistaan dan penyesalan di hari kemudian (bila disia-siakan).”

Kedua, kepemimpinan menuntut keadilan, karena keadilan adalah lawan dari penganiayaan yang dijadikan syarat oleh ayat di atas, dan keadilan tersebut harus dirasakan oleh semua pihak. Dalam ayat yang lain yang membicarakan tentang kepemimpinan yang baik, ditemukan lima sifat pokok yang hendaknya dimiliki oleh pemimpin/imam. Kelima sifat tersebut terungkap dalam dua ayat, yaitu dalam surah As-Sajdah (32) ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۗ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (٢٤)

24. Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.

Dalam Surah Al-Anbiya' (21) ayat 73. Sifat-sifat dimaksud adalah:

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ ۗ

وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ (٧٣)

73. Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah,

- 1) Kesabaran, “Kami jadikan mereka pemimpin-pemimpin ketika mereka tabah/sabar”
- 2) “Yahduna bi amrina”, mengantar masyarakatnya ke tujuan yang sesuai dengan petunjuk kami (Allah).
- 3) “Wa auhaina ilaihim fi’lal khairat” (telah membudaya pada diri mereka kebajikan).
- 4) “Abidin” (beribadah, termasuk melaksanakan shalat dan menunaikan zakat).
- 5) “Yuqinun” (penuh keyakinan)

Ketika Abu Bakar ra. Menunjuk zaid sebagai Ketua panitia Pengumpulan Mushaf alasannya pun tidak jauh berbeda:

“Engkau pemuda (kuat lagi bersemangat) dan percaya oleh Rasul menulis wahyu.”

Bahkan Allah SWT memilih Jibril sebagai pembawa wahyunya, antara lain karena malaikat ini memiliki sifat kuat lagi terpercaya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah At-Takwir (81) ayat 19-21:

إِنَّهُ لَقَوْلُ رَسُولٍ كَرِيمٍ (١٩) ذِي قُوَّةٍ عِنْدَ ذِي الْعَرْشِ مَكِينٍ (٢٠) مُطَاعٍ ثَمَّ أَمِينٍ

(٢١)

19. sesungguhnya Al Quran itu benar-benar firman (Allah yang dibawa oleh) utusan yang mulia (Jibril),

20. yang mempunyai kekuatan, yang mempunyai kedudukan tinggi di sisi Allah yang mempunyai 'Arsy,

21. yang ditaati di sana (di alam malaikat) lagi dipercaya.

Salah satu amant menurut Rasulullah adalah kemampuan atau keahlian dalam jabatan yang akan dipangku:

“Amanat terabaikan kehancuran akan tiba, bila jabatan diserahkan kepada orang yang tidak mampu.”

Sahabat Abu Dzar, pernah dinasihati oleh Nabi Muhammad SAW:

“Wahai Abu Dzar, aku melihat engkau lemah. Aku suka untukmu apa aku suka untuk diriku. Karena itu, jangan memimpin (walau) dua orang dan jangan pula menjadi wali bagi harta anak yatim.”

Memahami makna “apabila amanat diabaikan, maka kehancuran akan tiba.” Masudanya adalah menyerahkan tanggung jawab kepada seseorang yang tidak wajar memikulnya, demikianlah salah satu jawaban arti amanat.

Tidak mudah terhimpun dalam diri seseorang kedua sifat tersebut secara sempurna, tetapi jikapun harus memilih, maka pilihan yang paling sedikit kekurangannya, dan lakukan pilihan setelah upaya bersungguh-sungguh untuk mendapatkan yang terbaik. Ketika Imam Ahmad Ibnu Hambal ditanya tentang dua orang dicalonkan untuk memimpin satu pasukan yang pertama kuat tetapi bergelimang dalam dosa dan yang kedua baik keberagamaannya namun lemah beliau menjawab:

“Orang pertama, dosanya dipikulnya, sendiri sedangkan kekuatannya mendukung kepentingan umat; dan orang kedua keberagamaannya untuk dirinya, sedangkan kelemahannya menjadi petaka bagi yang dipimpinnya.”

Inilah pertimbangan dalam menetapkan pilihan. Kita boleh dalam menetapkan pilihan kita, tetapi ingatlah selalu sabda Rasul:

“Siapa yang mengangkat seseorang untuk satu jabatan yang berkaitan dengan urusan masyarakat, sedangkan ia mengetahui ada yang lebih tepat, maka sesungguhnya ia telah mengkhianati Allah, Rasul, dan kaum muslimin”

Selanjutnya pandangan tentang pengaruh yang *leader sentris* ini sama selama berates-ratus tahun, tetapi khususnya pada saat sekarang ini beberapa batasan padangan telah muncul. Tipe *Leadership* terlau sering digunakan dalam situasi khusus. Pada waktu yang lalaumenggunakan istilah *Strongman*, *Transactor*,

Visionary Hero, dan *Super Leader* untuk mengidentifikasi perbedaan tipe pemimpin.

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan kelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan/disepakati bersama dengan mendorong atau motivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kemampuannya seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik. Tujuan tersebut bias bersifat umum, seperti menyebarkan ilmu yang bermanfaat ke seluruh dunia, atau khusus seperti mengadakan konferensi mengenai tertentu. Apa pun cara yang dilakukan pemimpin hasilnya haruslah memenuhi kepentingan terbaik orang-orang yang terlibat dalam tujuan jangka panjang yang nyata.

Dengan demikian ke pemimpin dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Pemimpin adalah anggota dari suatu perkumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai dengan kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok. Sehingga dapatlah dikatakan bahwa seorang pemimpin yang jujur ialah seorang yang memimpin dan bukan seorang yang menggunakan kedudukan untuk memimpin.

Menurut Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A dalam bukunya yang berjudul “*Islamic Leadership* Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spritual”. Pada dasarnya fenomena kepemimpinan adalah:

- 1) Suatu kekuatan yang mengalir secara otomatis dan mungkin tidak di sadari dan dengan cara yang mungkin juga tidak diketahui dan di rasakan antara pemimpin dengan pengikutnya yang memberikan dorongan kepada para pengikutnya supaya mau mengarahkan ternaganya secara terratur menuju sasaran yang di sepakat bersama upaya yang dilakukan menuju sasaran dan berhasil mencapainya akan memberikan kepuasan bagi pemimpin dan pengikutnya.
- 2) akan mengwarnai serta diwarnai atau dipengaruhi oleh media lingkungan dan iklim organisasi pada dasarnya kepemimpinan tidak bekerja dan berada dalam ruangan yang hampa, tetapi ia berada dalam suasa yang diciptakan dan tercipta oleh berbagai unsur.
- 3) Senantiasa bergerak, dinamis, aktif, agresif serta sewaktu-waktu bisa saja berubah-ubah, derajatnya intensitasnya dan keleluasannya bersifat dinamis atau tiadak berhenti berkarya, bergerak, berinisiatif dan berfikir.
- 4) Pada hakikatnya bekerja menurut perinsip, alat dan metode yang pasti dan tetap.

Selain itu kepemimpinan juga adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerjasama hampir semua aspek pekerjaan di pengaruhi dan tergantung pada ke pemimpin, ke pemimpin memiliki tiga faktor keterbatasan yaitu (1) pengetahuan dan keterampilannya, (2) keterampilan bawahannya, dan (3) lingkungan kerja.

Kepemimpinan formal, yaitu, manajer dan supervisor yang ditunjuk oleh kelompok di dalam organisasi sedangkan kepemimpinan informal di pilih oleh anggotanya. Kepemimpinan formal berusaha mencapai tujuan organisasi, sementara itu pemimpin informal memuaskan seluruh anggotanya demi pertemanan sehingga tercipta saling pengertian.

Ada empat sumber kepemimpinan, yaitu (1) kekuasaan legitisasi, yaitu yang datang dari penunjukkan oleh organisasi melalui aturan kepemimpinan, (2) kekuasaan kepakaran atau keterampilan, yaitu yang datang karena memiliki pengetahuan atau keterampilan yang dapat membantu kelompok dalam mencapai tujuan, (3) kekuasaan penghormatan atau kasih sayang di mana pemimpin disukai atau dihormati oleh anak buahnya, kelompoknya atau atasannya, sehingga memiliki pengaruh terhadap sekelompok orang, dan (4) kekuasaan penghargaan dan ketakutan yang berasal dari kekuatan untuk mempengaruhi, upah, promosi, dan pengakuan oleh pengikutnya.

Selain itu, terdapat pula tiga pendekatan utama untuk memahami kepemimpinan, yaitu (1) ciri yang melibatkan pengidentifikasian ciri-ciri dan karakteristik pemimpin yang sukses, (2) perilaku yang memfokuskan pada fungsi-fungsi dan gaya kepemimpinan, dan (3) kontingensi yang memfokuskan pada situasi yaitu mencocokkan gaya kepemimpinan dengan situasinya.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yang meliputi latar belakang pemimpin tersebut, pengalaman, harapan, terhadap

kebijakan dan prosedur organisasi, kecendrungan umum industri dan norma-norma social.

Pemimpin mungkin memiliki gaya kepemimpinan demokratik atau otokratik. Pemimpin yang otokratik pada umumnya lebih longgar dan memberikan pengarahan. Pemimpin yang demokratik sering mengajak pengikutnya dalam mengambil keputusan, konsensus, dan pemberdayaan. Sehingga dikatakan pemimpin adalah bagi mereka yang mampu mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial.

Pemimpin yang baik akan mengkomunikasikan energinya, antusiasmenya, ambisinya, kesabarannya, kesukaannya dan arahnya. Terdapat beberapa ciri yang dimiliki pemimpin yang baik meliputi kejujuran dan integritas menggerakkan, memiliki gairah memimpin, percaya diri, inteligensi dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

Pemimpin yang tidak baik adalah (1) diktator, penggertak, dan tidak konsisten (2) merasa terancam oleh opini yang berbeda-beda dan akan dikelilingi oleh orang-orang yang memiliki pandangan serupa (3) menyembunikan informasi dan menggunakan kekuasaannya untuk memengaruhi perubahan (4) menikmati untuk mengintimidasi staf dan sering kali otokratik (5) tidak memiliki dimensi tunggal (6) lebih suka memendam konflik dari pada menarik ke luar perbedaan-perbedaan (7) sedikit suka berkerja bila ada kedekatan hubungan.

5. Karakteristik Pemimpin Ideal

Rasulullah SAW dalam sabdanya menyatakan bahwa pemimpin suatu kelompok adalah pelayan pada kelompok tersebut. Sehingga sebagai seorang pemimpin, hendaklah dapat mampu dan mau melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas. Beberapa ciri penting yang menggambarkan ke pemimpin islam adalah sebagai berikut:

- a. Setia, pemimpin dan yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.
- b. Terikat pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin meliputi tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.
- c. Menjunjung tinggi syariah dan akhlaq islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh pada adab-adab islam, khususnya ketika berhadapan dengan orang yang dipimpinnya.
- d. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggapnya amanah dari Allah SWT, yang disertai dengan tanggung jawab. Al Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan selalu menunjukkan sikap baik kepada orang yang dipimpinnya.

Firman Allah SWT yang artinya:

الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ

الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ (٤١)

41. (yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.
- e. Tidak sombong, menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karena yang yang besar dan maha besar hanyalah Allah, sehingga hanya Allah lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri yang patut dikembangkan.
- f. Dislipin, konsisten dan konsekwen, merupakan ciri kepemimpinan dalam islam dalam segala tindakan dan perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang professional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya.
- g. Cerdas (Fathanah), pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara tepat, cermat, dan cepat ketika menghadapi problem-problem yg ada dalam kepemimpinannya.
- h. Terbuka (bersedia dikritik dan mau menerima saran dari orang lain),
- i. Keikhlasan, tanpa keikhlasan amal perbuatan akan sia-sia dalam pandangan Allah. Karakteristik tersebut sudah sangat lengkap mencakup kepada semua aspek kepemimpinan. Jika seorang pemimpin baik itu lembaga formal maupun non formal, kepemimpinan sosial, Negara, agama, maupun partai politik apabila pemimpinnya mempunyai ciri-ciri sebagai mana dipaparkan di atas

maka insya Allah kepemimpinannya pasti diridhoi oleh Allah SWT dan tujuan yang diinginkan akan mudah tercapai serta kepemimpinannya akan dipertanggung jawabkan baik dihadapan manusia didunia maupun di hadapan Allah kelak di Akhirat.

6. Akhlak seorang pemimpin Islam

Al Qur'an sebagai pedoman utama bagi umat Islam telah memberikan kriteria-kriteria tertentu sebagai landasan akhlak bagi seorang pemimpin. Adapun kriteria tersebut antara lain (Fakih, 2001, pp. 39–45):

a. Mencintai kebenaran

Seorang pemimpin yang beriman wajib berpegang teguh kepada kebenaran yang telah diturunkan Allah SWT. Tanpa mengenal kompromi apapun. Sebagai penegasan Allah SWT berfirman:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ ۖ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ (١٤٧)

147. Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu.

Akhlak seorang pemimpin yang senantiasa istiqomah berpijak di atas kebenaran ajaran Islam akan membuatnya dihormati dan dipatuhi di samong pada akhirnya di akan memetik kebahagiaan sebagaimana janji Allah untuk memberikannya kemuliaan di sisi-Nya bagi pemimpin-pemimpin yang memimpin dengan dan untuk kebenaran (Fakih, 2001, p. 40). Pemimpin yang

mencintai kebenaran tidak akan pernah merasa gentar dalam mengakkan hokum-hukum Allah, karena yang ditakutinya hanya Allah SWT.

b. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Jabatan (sebagai seorang pemimpin) itu adalah sebuah amanah yang sangat besar dan harus dipertanggungjawabkan, tidak saja dihadapan manusia yang memberikan amanah tersebut tapi juga dihadapan Allah SWT. Untuk itu seorang pemimpin harus benar-benar menjaga amanah yang telah diberikan kepadanya, serta tidak menyelewengkannya untuk kepentingan dirinya sendiri. Allah SWT telah mengingatkan kita semua tentang perilaku dari pemimpin-pemimpin yang berkhianat terhadap amanah dan kepercayaan yang diembankan ke atas pundaknya. Pemimpin-pemimpin yang khianat ini akan menggelincirkan umatnya dalam kesesatan dan kesengsaraan, sementara mereka berlepas diri dari akhlak mereka tersebut (Fakih, 2001, p. 42). Hal ini bias kita renungkan dari firman Allah SWT berikut ini:

إِذْ تَبَرَّأَ الَّذِينَ اتَّبَعُوا مِنَ الَّذِينَ اتَّبَعُوا وَرَأَوْا الْعَذَابَ وَتَقَطَّعَتْ بِهِمُ الْأَسْبَابُ (١٦٦)

166. (Yaitu) ketika orang-orang yang diikuti itu berlepas diri dari orang-orang yang mengikutinya, dan mereka melihat siksa; dan (ketika) segala hubungan antara mereka terputus sama sekali.

c. Ikhlas dan memiliki semangat pengabdian

Dalam menjalankan roda kepemimpinannya, hendaknya seorang pemimpin mendasrinya dengan rasa yang benar-benar ikhlas. Jika memulai sebuah fase

kepemimpinan dengan perasaan yang tidak ikhlas serta selalu menghaarakapkan tendensi-tendensi tertentu, maka terjadilah pemerintahan-pemerintahan yang korup (Fakih, 2001, p. 43). Untuk itu, kepemimpinan sebagai sebuah proses harus dijalani dengan sepenuh hati dan mengembalikan imbalannya kepada Allah SWT.

مَنْ دَا الَّذِي يُقْرِضُ اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضَاعِفَهُ لَهُ أَضْعَافًا كَثِيرَةً ۗ وَاللَّهُ يَقْبِضُ وَيَبْسُطُ وَإِلَيْهِ تُرْجَعُونَ (٢٤٥)

245. Siapakah yang mau memberi pinjaman kepada Allah, pinjaman yang baik (menafkahkan hartanya di jalan Allah), maka Allah akan melipat gandakan pembayaran kepadanya dengan lipat ganda yang banyak. Dan Allah menyempitkan dan melapangkan (rezeki) dan kepada-Nya-lah kamu dikembalikan.

d. Baik dalam pergaulan masyarakat

Sebagai makhluk yang multi-dimensional, manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakatnya. Dan lebih utamanya bagi pemimpin-pemimpin yang ada di tengah-tengah masyarakat, sikap dan ucapannya akan selalu menjadi perhatian orang lain. Oleh karena itu seorang pemimpin harus pandai-pandai menempatkan dirinya dengan sebaik-baiknya ditengah-tengah masyarakat untuk merbut simpati mereka sehingga kegiatan kepemimpinan dan dakwah Islamiah dapat berjalan dengan baik dan serasi (Fakih, 2001, p. 44).

وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا ۗ وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ (٢٢)

22. Dan tatkala dia cukup dewasa Kami berikan kepadanya hikmah dan ilmu. Demikianlah Kami memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat baik.

e. Bijaksana

Kebijaksanaan adalah pantulan dari akhlak yang kaya akan iman. Kebijakan ini sangat diperlukan untuk menempatkan segala persoalan secara tepat dan proporsional. Lebih-lebih dalam memimpin masyarakat yang majemuk, kebijakan akan mampu memberikan rasa tentram bagi berbagai kepentingan untuk disatukan di bawah satu visi bersama (Fakih, 2001, p. 45).

Untuk kebijakan ini, Allah SWT memfirmankan:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۗ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ (٣٤)

34. Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia.

7. Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW

a. Periode Mekah

Nabiullah Muhammad, saw. Terlahir dari suku bangsa Quraisy yang terbagi menjadi beberapa kabilah yang terkenal yaitu jumah, sahm, Ady, Makhzum, Taim, zuhrah, Qushay bin Qilab. Salah satu suku dari kabilah yang disebut terakhir yaitu suku Abdi Manap bin Qushay, Bani Hasyim

(salah satu dari empat orang putra-putra Qushay) adalah keluarga yang telah memperoleh anugrah besar untuk melahirkan Nabi Muhammad bin Abdullah bin Abdul Motolib bin Hasyim. Hal ini sesuai sabda Rosulullah sendiri yang berbunyi

"Sesungguhnya Allah telah memilih isma'il dari anak Ibrahim memilih kinanah dari anak Isma'il memilih Quraisy dari bani Kinanah, memilih Bani Hasyim dari Quraisy dan memilihku dari Bani Hasyim .(HR. Muslim dan At-Tirmidzy)"

Jadi jika dipandang dari sudut pandang genetis tentunya Nabiullah di pilih dari garis ke turunan pemimpin-perimpin besar semenanjung jazira Arabia kuno dari keluarga yang terpandang dan terhormat.

Jiwa ke kepemimpinan nabi uloh terdidik sejak usianya masih sangat berlia. Fikirannya merekam dengan baik gaya ke kepemimpinan sang kakek tercinta Abdul Muthalib dalam memimpin bangsa Quraisy, dan Abdul Muthalib adalah pemimpin yang sangat disegani dan dihormati. Selanjutnya setelah kakeknya wafat, Nabi diserahkan kepada pamannya Abu Thalib dan disinilah jiwa kepemimpinan Nabi ditempat habis-habisan dimulai dari belajar menggembala kambing, belajar menjalankan amanah dengan membantu pamannya berdagang hingga beliau mencetak sejarah yang sangat menakjubkan dalam menengani perselisihan orang-orang Quraisy saat renovasi Ka'bah Nabi berhasil memberikan rasa puas kepada seluruh suku dengan keputusannya yang sangat kompromistis mengenai hak meletakan

batu Aal-Hajar Aswad dan selanjutnya beliau mempunyai julukan Al-Amin karena keberhasilannya.

Jika kita coba sedikit menganalisis maka dapat kita simpulkan bahwa karakter pemimpin Nabi adalah gabungan dari faktor hereditas (bakat) dan di tema oleh lingkungan sekitarnya Nabiullah sangat menonjol di tengah-tengah kaumnya karena tutur bahasanya yang sangat lembut, ahlakunya yang benar-benar terpuji, jujur, sangat pemurah tidak pernah mengingkari janjinya dan sangat merakyat.

Setelah masuk kenabian, dakwah dilaksanakan oleh Nabi setelah turunya firman Allah swt. yang diabadikan dalam surat Al Mudatsir ayat 1-7. Allah mengekskan

يَا أَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ (١) قُمْ فَأَنْذِرْ (٢) وَرَبِّكَ فَكَبِّرْ (٣) وَثِيَابَكَ فَطَهِّرْ (٤) وَالرُّحْمَ
فَاهْجُرْ (٥) وَلَا تَمَنَّ عَلَى الْمُكْفُرِينَ (٦) وَلَا تَصْبِرْ (٧)

1. Hai orang yang berkemul (berselimut),
2. bangunlah, lalu berilah peringatan!
3. dan Tuhanmu agungkanlah!
4. dan pakaianmu bersihkanlah,
5. dan perbuatan dosa tinggalkanlah,
6. dan janganlah kamu memberi (dengan maksud) memperoleh (balasan) yang lebih banyak.
7. Dan untuk (memenuhi perintah) Tuhanmu, bersabarlah.

Setelah turunya wahyu ini selanjutnya Nabi bangkit ke medan jihad yang sangat berat dan tidak pernah beristirahat lagi selama dua puluh lima

tahun dari mengenban amanah yang maha berat untuk menyampaikan risalah Allah swt.

Selanjutnya Nabi mulai memimpin masyarakat islam walaupun dalam jumlah komunitas yang sangat kecil gangguan dan tekanan dari orang-orang Quraisy tidak menyurutkan tekad dan langkah beliau. Tidak sedikit siksaan di terima oleh para sahabat, dan Nabipun tidak lepas dari teror yang dilancarkan oleh Abu Jabal dan kawan-kawan. Dalam hal jasa besar telah ditunjukkan oleh pemandanya Abu Thalib dalam melindungi dah wah beliau. Kemudian bergabunglah Hamza bin Abdul Muthalib dan Umar bin Al Khathab ke dalam barisan Islam yang memberikan suntikan darah segar bagi perjuangan Nabi.

Selanjutnya, Nabi mengalami masa-masa yang sangat berat dengan terjadinya pemboikotan menyeluruh dan tahun berduka dengan wafatnya dua orang yang paling beliau cintai yaitu pamannya Abu Thalib dan istri tercinta Siti Khadijah. Namun hal ini tidak menyurutkan langkah beliau karena iman kepada Allah yang membaja. Pada fase ini kemampuan menajerial Nabi sebagai seorang pemimpin benar-benar di uji. Pada bulan Syawal tahun kesepuluh dari nubuh Nabi pergi ke Thalif yang berjarak kurang lebih 6 mil dari Makkah berserta pembantunya Zainab bin Haritsah untuk meluaskan syiar Islam. Namun ternyata disinipun ajakan untuk beriman kepada Allah dan mengakui Muhammad sebagai utusan Allah belum mendapat hasil, bahkan beliau dianiaya dengan sangat keji. Saat tiba di Qamul Manazil, Allah mengutus Jibril dan malikat penjaga gawang yang meminta pendapat beliau

untuk meratakan Akhsyabaini, yang itu gunung Abu Qubais dan gunung di seberangnya Qalaihqalan. Namun sekali lagi beliau membuktikan kebesaran jiwa seorang pemimpin yang sangat mencintai umat manusia, sungguh pribadi yang sangat menawan dan sangat langka untuk bisa kita temukan di dalam literatur kepemimpinan dunia.

Tanpa mengenal lelah Nabiullah terus meratakan dakwahnya. Dalam sebuah pendapat yang disampaikan oleh Az-Zuhry disebutkan nama-nama kabila yang didatangi oleh Nabi untuk diseru kepada Islam yaitu Bani Amir bin Shalshalah, Muharib bin Khasafah, Fazarah, Ghassan, Murrah, Hanifah, Sulaiman, Abs, Bani Nashr, Bani Al Bakkal, Kindah, Kalb, Al Harits bin Kalab, Udzhrah, dan Hadhramy. Namun tidak seorangpun di antara mereka yang memenuhi seruan beliau sebagaimana yang diriwayatkan oleh At Tirmidzi dalam Mukhtashar Sirah Al-Rasul. Disamping itu dakwah kepada individu pun terus dilaksanakan tanpa mengenal lelah.

Selanjutnya, Nabi mengalami peristiwa Isra Mi'raj yang benar-benar menggetarkan, sekaligus mempertegas jarak antara orang-orang yang beriman dan orang-orang kafir. Dalam peristiwa ini pulalah diturunkan perintah yang mewajibkan kaum muslimin untuk melaksanakan Shalat lima waktu sehari semalam.

Kemudian Nabi terus melakukan penyebaran Islam dan melakukan konsolidasi yang kontinu dengan kaum muslimin yang tinggal jauh dari Nabi. Pada tahun ke sebelas dari Nubuwwah telah masuk Islam pada musim haji enam orang dari penduduk Yastrib. Ke enam orang ini giat berdakwah dan

menghasilkan dua belas orang rombongan yang datang ke Makkah pada musim haji berikutnya, dan terjadilah Bai'at Aqabah pertama yang diikuti oleh Bai'at Aqabah ke dua dengan jumlah rombongan sebesar tujuh puluh muslimin penduduk Yastrib. Selanjutnya Nabi menunjuk pemuka-pemuka di antara mereka setelah bai'at untuk bertanggung jawab terhadap kaumnya, yang terdiri dari sembilan orang Khazraj dan tiga orang Aus.

Peristiwa Bai'at Aqabah kedua ini berhasil mengokokkan dakwah Nabi dan cikal bakal Dahulah Islamiah. Selanjutnya Nabi diperkenalkan untuk melanjutkan hijrah dengan tujuan agar dapat melakukan dakwah dengan lebih tenang dan dapat mengatur strategi lebih baik lagi. Hijrahnya kau muslimin membawa keresahan di tengah-tengah kaum musyrikin yang mengetahui bahwa umat Islam berduyun-duyun hijrah untuk bergabung dengan saudara-saudaranya seiman di Madinah. Kaum musyrikin Makkah merasa terancam kegiatan perekonomiannya dan ritual Paganismenya karena dalam banyak hal orang-orang khazraj dan Aus bisa diandalkan untuk menandingi superioritas mereka. Kemudian kau musyrikin mengadakan rapat besar di Dar Al-Nadwah untuk membunuh Nabiullah.

Dengan pertolongan Allah swt., Nabi selamat dalam hijrahnya melalui sekelumit peristiwa yang menegangkan dan sudah sangat dikenal oleh umat Islam. Tibanya Nabi di Yastrib yang dikemudian hari dikenal sebagai Madinatul-Nabiy atau Madinah menandai berakhirnya separuh periode dakwah Islam yaitu Periode Makkah. Selanjutnya Nabi mulai menata

kehidupan umatnya yang meliputi segala hal kemasyarakatan dengan sebaik-baiknya, yang menunjukkan kepaiawaian beliau sebagai kepala Negara.

b. Periyode Madinah,

Periyode Madinah adalah togak dimulainya kepemimpinan Islam secara formal, yang ditandai dengan dikeluarkannya berbagai resolusi, perjanjian perdamaian dan lain-lain sebagai bukti telah diakuinya eksistensi dan keberadaan Islam pada saat itu. Untuk melakukan pengembangan dawah Islamiyah yang lebih luas. Oleh karena itu Rasulullah mengambil beberapa langkah yang efektif untuk mencapai kesetabilan tersebut, di antaranya:

a) Membangun Masjid Nabawy

Rasulullah membangun mesjid yang multi fungsi dan tidak hanya diperuntukan sebagai tempat diselenggarakannya ibadah ritual saja. Rasul memfungsikan mesjid sebagai tempat untuk mendidik kaum muslimin Anshor dan Muhajirin dengan bimbingannya langsung, sebagai balai pertemuan untuk mempertemukan kabilah-kabilah sekaligus untuk mengatur segenap hal yang berkaitan dengan masalah-masalah pemerintahan. Disamping itu, mesjid juga digunakan sebagai tempat tinggal orang-orang Muhajirin yang berhijrah dengan meninggalkan semua harta yang dimilikinya. Jadi dengan adanya mesjid ini, Rasulullah sangat mudah dalam melakukan pengawasan terhadap umatnya sekaligus

mengadakan koordinasi terhadap setiap perkembangan yang terjadi di dalam pemerintahan yang masih sangat prematur ini.

b) Mempersaudarakan orang-orang muslim

Ibenul Qayim mencatat peristiwa ini sebagai peristiwa yang sangat monumental dan mengharukan. Rasulullah saw. mempersaudarakan antara kaum Muhajirin dan Anshor di rumah Abas bin Malik sebanyak Sembilan puluh orang yang terdiri masing-masing sebagian dari Anshor dan Muhajirin. Adapun rujukan mempersaudarakan ini adalah agar mereka dapat meningkatkan kegiatan-kegiatannya dengan bersama-sama, saling tolong-menolong dan saling mawarisi hartanya. Khusus untuk rujukan yang terakhir, terus berlangsung hingga turunya firman Allah swt. Berikutnya ini:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا مِنۢ بَعْدِ وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا مَعَكُمْ فَأُولَٰئِكَ مِنكُمْ
وَأُولُوا الْأَرْحَامِ بَعْضُهُمْ أَوْلَىٰ بِبَعْضٍ فِي كِتَابِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ
شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧٥﴾

75. Dan orang-orang yang beriman sesudah itu kemudian berhijrah serta berjihad bersamamu maka orang-orang itu termasuk golonganmu (juga). Orang-orang yang mempunyai hubungan kerabat itu sebagiannya lebih berhak terhadap sesamanya (daripada yang bukan kerabat) di dalam kitab Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Maka hak waris mewarisi ini menjadi gugur, tetapi ikatan persaudaran dan lain-lain masih terlalu berlangsung.

Selesai melaksanakan konsolidasi ke dalam tubuh umat Islam sendiri, selanjutnya Rasulullah saw. melakukan konsolidasi dengan kelompok di luar umat Islam guna mengamankan sendi-sendi masyarakat Islam yang masih baru. Di antar kelompok yang didekati oleh Rasulullah saw. dengan menawarkan konsep undang-undang yang luwes dan penuh tenggang rasa adalah dengan pihak Yahudi yang ada di Madinah. Adapun tujuan dari perjanjian-perjanjian tersebut adalah kebebasan dalam menjalankan Agama masing-masing, melaksanakan kegiatan ekonomi dan bahu membahu dalam mempertahankan keamanan Madinah dan sekitarnya.

Berbagai langkah dan manuver politik yang ditempuh oleh Rasulullah saw. telah memberikan pengakuan walaupun secara eksplisit tentang keberadaan Madinah yang tentram dan makmur di bawah dominasi kaum muslimin sebagai kelompok mayoritas dengan Rasulullah saw. sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di tengah-tengah masyarakat Islam. Dari sinilah dapat ditarik benang-benang dimulainya babak baru kehadiran Negara Islam (Daulah Islamiah) yang lambat laun kekuasaan dan pengaruhnya akan meliputi seluruh wilayah yang ada di dunia.

Adapun langkah-langkah selanjutnya yang diambil oleh Nabi merupakan langkah pemantapan, baik itu dengan cara-cara diplomasi maupun dengan cara-cara revolusi fisik. Sebagai pemimpin umat,

Rasulullah swa. telah membuktikan bahwa dirinya adalah seorang negarawan terbesar yang pernah dilahirkan di muka bumi ini, seorang pemimpin sejati yang telah menempatkan kepentingan rakyatnya di atas kemaslahatan diri beliau sekalipun, seorang penakluk yang kaya akan perasaan belas kasih dan tidak semna-mena terhadap golongan yang ditaklukkannya dan hal ini bisa kita lihat di dalam peristiwa penaklukan Makkah sebagai kemenangan yang paling spektakuler dalam sejarah Islam.

8. Sistem gerakan dan organisasi Muhammadiyah

a. Ideologi Muhammadiyah

Muhammadiyah sebagai gerakan Islam bukan sekedar organisasi, lebih-lebih organisasi dalam pengertian administrasi yang bersifat teknis. Sebagai gerakan Islam, Muhammadiyah merupakan gerakan agama (*religious movements*), yang di dalamnya terkandung sistem keyakinan (*organization*), dan praktik-praktik aktivitas (*practices activity*) yang mengarah kepada ujuan (*goal*) yang dicita-citakan (Haedar Nasir, 2006, p. V).

Anggaran Dasar Muhamamdiyah sebagai landasn konstitusi tertinggi menegaskan bahwa “Muhammadiyah adalah gerakan Islam, dakwah amar ma’ruf nahi munkar dan tajdid, bersumber pada Al Qur’an dan al-Sunnah. Muhammadiyah berasas Islam. Sedangkan maksud dan tujuannya ialah menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam, sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Guna mencapai tujuan tersebut,

Muhammadiyah menetapkan beberapa usaha yang selanjutnya diwujudkan dengan bentuk amal usaha (badan usaha), program kerja, dan kegiatan Persyarikatan (PP Muhammadiyah, 2005, p. 9).

Di sini organisasi menjadi salah satu unsur penting dalam Gerakan Muhammadiyah. Itulah sebabnya Muhammadiyah sering menyebut dirinya dengan istilah Persyarikatan, yakni suatu berserikat yang memiliki seperangkat idealisme dalam suatu sistem gerakan baik berkaitan dengan wadahnya (*jam'iyah*), anggota (*jama'ah*), maupun kepemimpinannya (*imamah*) untuk mencapai tujuannya. Sedemikian penting adanya organisasi, maka kelahiran Muhammadiyah sering dihubungkan dengan pesan suci Q.S Ali Imran[3]: 104

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (١٠٤)

104. Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.

b. Sistem gerak organisasi

Gerak Muhammadiyah menggunakan sistem organisasi modern, yang dicanangkan sejak berdirinya pada tahun 1912. Penilaian bahwa Muhammadiyah sebagai gerakan moderen dapat dilihat dari visi dan misi gerakannya, juga didasarkan pada penggunaan organisasi sebagai wahana

perjuangan. Proses pengorganisasian ini berkembang sejalan dengan penambahan jumlah anggota, perluasan daerah, dan pemekaran jenis kegiatan yang dilaksanakan, yang semuanya itu dijalankan dengan perencanaan dan evaluasi yang simultan (Baidhawiy et al., 2009, p. 108).

Menurut A. Rosyad Sholeh, bangunan organisasi Muhammadiyah saat ini terdiri atas tiga komponen, yaitu pimpinan, unsur-unsur pembantu pimpinan, dan organisasi otonom (Baidhawiy et al., 2009, p. 108).

Komponen-komponen tersebut mencerminkan distribusi tugas dan kegiatan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Komponen Pimpinan (inti pimpinan, yang terdiri atas Ketua Umum, Ketua-ketua, sekretaris umum, sekretaris-sekretaris, bendahara dan beberapa anggota) bertugas melaksanakan kegiatan pimpinan (*managerial activity*), yaitu kegiatan yang mempunyai hubungan tidak langsung dengan pencapaian tujuan, tetapi sangat menentukan efektivitasnya, baik kegiatan teknis maupun kegiatan pelayanan. Dalam melaksanakan kegiatan kepemimpinannya, pemimpin mempunyai tugas menetapkan kebijakan umum dengan mengendalikan seluruh gerak usaha Muhammadiyah.

Komponen badan atau unsur pembantu pimpinan dan organisasi otonom sebagian berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan pokok atau kegiatan teknis (*technical activity*) dan sebagian berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan (*auxiliary activity*). Kegiatan pokok atau kegiatan teknis yang disebutnya kegiatan operasional adalah kegiatan yang mempunyai hubungan langsung dengan pencapaian tujuan. Adapun kegiatan pelayanan

adalah kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung tetapi sangat menunjang keberhasilan kegiatan-kegiatan pokok atau teknis (Baidhawiy et al., 2009, p. 109).

Dalam menjalankan fungsinya, badan pembantu pimpinan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dan amal usaha Muhammadiyah sesuai dengan dan terkait oleh kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pimpinan. Sementara, organisasi otonom diberi hak untuk mengatur rumahtangganya sendiri, mempunyai tugas membina bidang-bidang tertentu dalam rangka pencapaian tujuan Muhammadiyah. Pimpinan merupakan dewan atau sekelompok pengurusan inti yang melaksanakan tugas secara kolegiat. Masing-masing anggota pimpinan tidak mempunyai wewenang sendiri dalam mengambil kenijaksanaan dan mengendalikan gerak organisasi (persyarikat). Jabatan-jabatan yang ada dalam komponen pimpinan bukan merupakan dan tidak mencerminkan pembagian wewenang. Keputusan-keputusan pimpinan ditetapkan dan diambil dalam rapat-rapat pimpinan yang dilaksanakan secara berkala. Prinsip-prinsip kolegiatitas dan musyawarah tersebut merupakan implementasi dari ideologi gerakan yang mengacu pada matan Muqaddimah Anggaran Dasar Muhammadiyah, yang di antaranya berbunyi "...suatu persyarikatan sebagai "gerakan Islam" dengan nama 'MUHAMMADIYAH' yang disusun dengan Majelis-Majelis (bagian-bagiannya), mengikuti peredaran zaman serta berdasar "syura" yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan atau Mukhtamar (Baidhawiy et al., 2009, p. 110).

c. Majelis-Majelis

Dalam surat keputusan bahwa struktur horizontal dalam kepemimpinan Muhammadiyah ada unsur pembantu pimpinan yang terdiri dari majelis-majelis dan lembaga-lembaga (Baidhawiy et al., 2009, p. 115). Adapun majelis-majelis terdiri dari:

- a) Majelis tarjih dan Tajdid
- b) Majelis Tabligh
- c) Majelis Pendidikan Tinggi
- d) Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
- e) Majelis Pendidikan Kader
- f) Majelis Pelayanan Kesehatan Umum
- g) Majelis Pelayanan Sosial
- h) Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan
- i) Majelis Wakaf dan Kehartabendaan
- j) Majelis Pemberdayaan Masyarakat
- k) Majelis Hukum dan Ham
- l) Majelis Lingkungan Hidup
- m) Majelis Pustaka dan Informasi

d. Lembaga-Lembaga

Lembaga dibentuk di setiap tingkat kepemimpinan mulai dari pusat hingga cabang, sesuai kebutuhan.

- a) Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting
- b) Lembaga Pembina dan Pengawas Keuangan

- c) Lembaga Penelitian dan Pengembangan
- d) Lembaga Penanggulangan Bencana
- e) Lembaga Zakat, Infaq, dan Shadaqah
- f) Lembaga Hikmah dan Kebijakan Publik
- g) Lembaga Seni Budaya dan Olahraga
- h) Lembaga Hubungan dan Kerjasama Internasional

Denagn Struktur yang demikian, Muhammadiyah dapat menjalankan fungsinya sebagai gerakan Islam dan gerakan dakwah secara lebih optimal. Hal ini karena program-program intensifikasi dan ekstensifikasi dakwah dapat didistribusikan kepada seluruh bidang, komponen dan level organisasi serta kepemimpinan.

e. Amal Usaha Muhamamdiyah

Muhammadiyah sebagai gerakan Islam pembaru yang berfokus pada dakwah amar ma'ruf nahi mungkar memiliki pokok-pokok pemikiran yang diaplikasikan dalam kehidupan amal usaha, baik pada bidang garap keagamaan, pendidikan maupun kemasyarakatan. Usaha- usaha Muhammadiyah yang menonjol sejak awal kehadirannya di bumi nusantara ini adalah kegiatan-kegiatan dakwah yang bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat seperti pendidikan, sosial, ekonomi, dan kesehatan. Dan amal-amal usaha ini merupakan bagian dari startegi dakwah Muhammadiyah dalam mewujudkan cita-citanya, lahirnya masyarakat madani (Civil society).

f. Organisasi Otonom Muhammadiyah

a) Aisyiyah

Aisyiyah dirsmikan bersamaan dengan peringatan Isra' Mi'raj Nabi Muhammad SAW pada tanggal 27 Rajab 1335 H bertepatan dengan tanggal 19 Mei 1917 M dengan Ketua Siti Badriyah (Baidhawy et al., 2009, p. 153).

b) Pemuda Muhammadiyah

Pemuda Muhammadiyah didirikan di Yoyakarta pada tanggal 26 Zulhijjah 1350 Hijriyah, bertepatan dengan tanggal 2 Mei 1932 Miladiyah (Baidhawy et al., 2009, pp. 168–169).

c) Nasyiatul 'Aisyiyah

Nasyiatul 'Aisyiyah ditetapkan di Yogyakarta pada tanggal 16 Mei 1931 Masehi atau bertepatan dengan 28 Zulhijah 1345 Hijriyah (Baidhawy et al., 2009, p. 170).

d) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM)

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah ditetapkan di Yogyakarta pada tanggal 14 maret 1964 Masehi atau bertepatan dengan 29 Syawal 1384 Hijriyah (Baidhawy et al., 2009, p. 173).

e) Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM)

Ikatan Pelajar Muhammadiyah ditetapkan di Yogyakarta pada tanggal 18 Juli 1961 Masehi atau bertepatan dengan 5 Shafar 1381 H (Baidhawy et al., 2009, p. 176).

f) Tapak Suci Puta Muhammadiyah

Tapak Suci Puta Muhammadiyah ditetapkan di Yogyakarta pada tanggal

31 Juli 1963 bertepatan dengan tanggal 10 Rabi'ul Awal 1383 H (Baidhawiy et al., 2009, pp. 177–178).

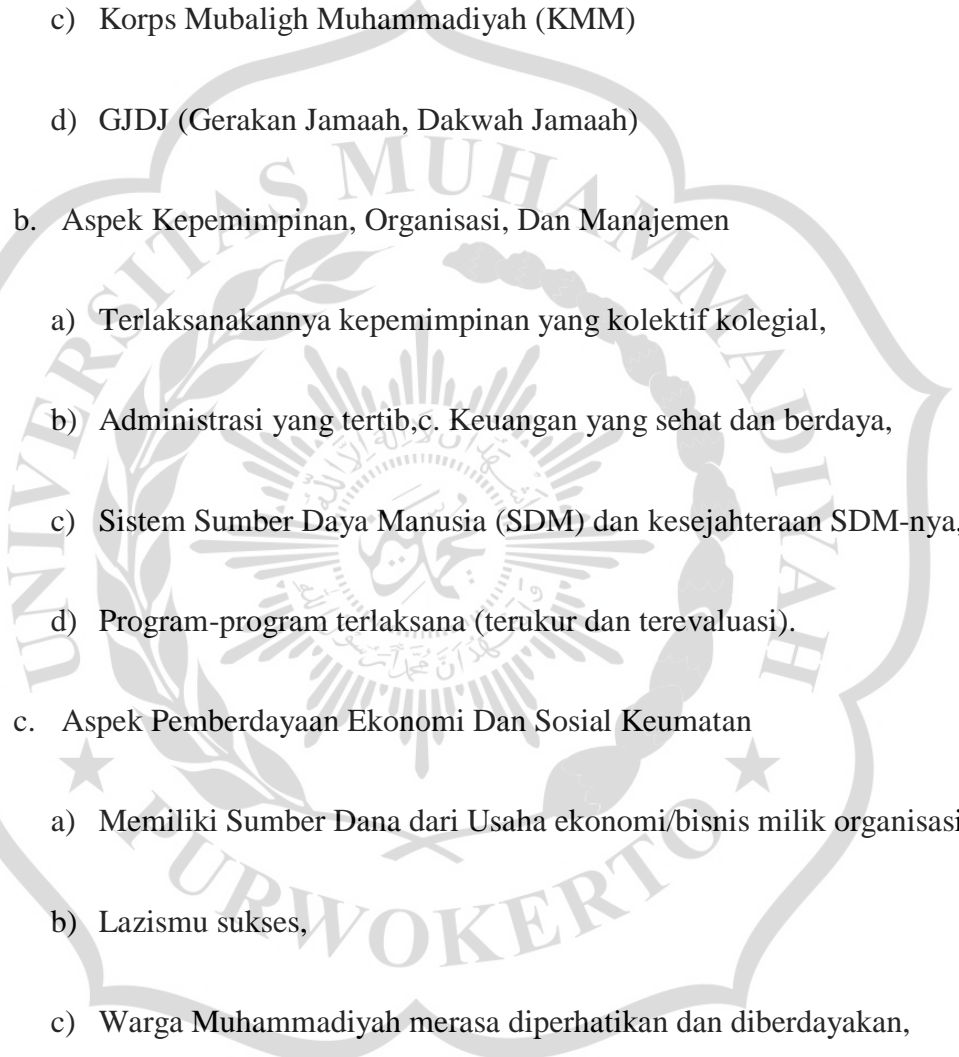
g) Pandu Hizbul Wathon

Hizbul Wathon Didirikan pertama kali di Yogyakarta pada 1336 H (1918 M) . Prakarsa itu timbul saat dia selesai memberi pengajian di Solo, dan melihat latihan. Javansche Padvinders Organisatie (J.P.O) di alun-alun Mangkunegaran Solo. Hizbul Wathon ini kemudian meniadakan kegiatan dan bergabung ke dalam Gerakan Pramuka pada 1961, dan dibangkitkan kembali oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah dengan SK Nomor 92/SK-PP/VI-B/1.b/1999 tanggal 10 Sya'ban 1420 H (18 November 1999 M) dan dipertegas dengan SK Nomor 10/Kep/I.O/B/2003 tanggal 1 Dzulhijjah 1423 H (2 Februari 2003) (Baidhawiy et al., 2009, pp. 178–179).

9. Ranting Muhammadiyah Unggulan Nasional

Ranting Muhammadiyah Unggulan Nasional ini berpros dari program Lembaga Pengembangan Cabang dan Ranting PP Muhammadiyah mengasaskan dua program untuk Cabang dan Ranting se-Indonesia. Dua program itu adalah membentuk Cabang-Ranting yang Teguh dari sisi ruhani, spiritual, dan akidah, beserta program yang membentuk Cabang-Ranting untuk Tangguh dalam menghadapi dampak pandemi beserta upaya untuk terlibat aktif menanggulangnya.

Ada enam indikator yang mampu dijadikan ukuran untuk menilai apakah Cabang-Ranting telah berhasil Teguh dan Tangguh;

- 
- a. Aspek Pembinaan Jamaah
 - a) Makmurnya masjid
 - b) Memiliki Pengajian Rutin yang dikelola dengan baik
 - c) Korps Mubaligh Muhammadiyah (KMM)
 - d) GJDJ (Gerakan Jamaah, Dakwah Jamaah)
 - b. Aspek Kepemimpinan, Organisasi, Dan Manajemen
 - a) Terlaksanakannya kepemimpinan yang kolektif kolegial,
 - b) Administrasi yang tertib,c. Keuangan yang sehat dan berdaya,
 - c) Sistem Sumber Daya Manusia (SDM) dan kesejahteraan SDM-nya,
 - d) Program-program terlaksana (terukur dan terevaluasi).
 - c. Aspek Pemberdayaan Ekonomi Dan Sosial Keumatan
 - a) Memiliki Sumber Dana dari Usaha ekonomi/bisnis milik organisasi,
 - b) Lazismu sukses,
 - c) Warga Muhammadiyah merasa diperhatikan dan diberdayakan,
 - d) Umat/masyarakat merasakan manfaat dari keberadaan Muhammadiyah.
 - d. Aspek Aum Unggulan

- a) Memiliki AUM yang dipercaya oleh masyarakat,
 - b) Memiliki Amal Usaha yang Kreatif, inovatif dan solutif bagi warga
 - c) Muhammadiyah dan umat.
- e. Aspek Kaderisasi Dan Partisipasi Amm
- a) AMM aktif,
 - b) Ada rekrutmen anggota/bertambahnya anggota Muhammadiyah,
 - c) Mampu melaksanakan perkaderan sesuai sistem perkaderan Muhammadiyah,
 - d) Minimal kepengurusan CR 40% berusia dibawah 40 tahun
- f. Aspek Daya Pengaruh Dan Penguasaan Media Dakwah/Media Informasi
- a) Memiliki media informasi yang mampu terbit/siaran secara rutin dan berkesinambungan, materi dakwah terbaharui, (diutamakan digital/online)
 - b) Muhammadiyah dan para pimpinan serta kegiatannya memiliki pengaruh bagi lingkungannya

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Sebagai telaah pustaka, penulis melihat pada beberapa hasil karya terdahulu yang relevan dengan kajian penelitian ini. Adapun hasil karya-karya tersebut adalah:

1. Misbahul Ulum (2018) Mahasiswa Program pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang, menulis tesisnya yang berjudul: Model kepemimpinan Islam di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan Ia menyebutkan Kemampuan yang dimiliki pemimpin Hidayatullah baik K H Abdullah Said maupun K H Abdurrahman M uhammad merupakan figur pemimpin yang sangat cerdas. Baik intelektual maupun spiritual. Kedua pemimpin ini dalam kesehariannya tidak pernah meninggalkan al quran. Selalu menjaga komunikasi dengan Allah melalui ayat-ayat yang dibaca. Yang menjadi ciri menjadi pemimpin Hidayatullah di Balikpapan adalah memiliki sifat : Tauhid yang kuat, dapat memenuhi hak warganya, jujur, tabligh/aspiratif, amanah, cerdas, tidak otoriter, memiliki integrasi yang tinggi, mampu menjalin kerjasama, memberantas kedholiman. Sedangkan dalam rekrut kepeimpinannya menggunakan system majlis syura. Kepemimpinan Islam Pondok Pesantren Hidayatullah di Balikpapan lebih mengutamakan prinsip ke Islaman secara utuh.
2. Khairul Wafa (2012) Mahasiswa Program pasca Sarjana IAIN Walisongo Semarang, menulis tesisnya yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan, ia menyebutkan Berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengolahan data diperoleh t hitung sebesar 2,217 (lebih besar dari t table 2,056) dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,043 ($p < 0,05$) maka variabel Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Ihsan Ridhwan (2020) Mahasiswa Program pasca Sarjana Universitas Tridinanti Palembang, menulis tesisnya yang berjudul: Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi serta berdampak kepada kinerja guru sekolah dasar islam terpadu bina ilmi Palembang.

Dari hasil penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. Dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel $2.563 > 1,96$ atau P -Values $0.001 < 0.05$, Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. Dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar $2.673 \geq 1,96$ atau P -Values $0.009 < 0.05$. Disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. Dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar $2,507 \geq 1,96$ atau P -value $0.015 < 0.05$. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang, Dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar $3.278 \geq 1,96$ atau P -value $0.014 < 0.05$, Motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. Dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar $26,584 \geq 1,96$ atau P -value $0.000 < 0.05$., Kepemimpinan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. Dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar

$2.439 \geq 1,96$ atau $P\text{-value } 0.000 < 0.05.$, Disiplin yang berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. Dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar sebesar $2.724 \geq 1,96$ atau $P\text{-value } 0.015 < 0.05.$

4. Irarida Wahyuningsih (2020) Mahasiswa Program pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, menulis tesisnya yang berjudul: Model kepemimpinan Pendidikan Islam Ibu Qayyim Al-Jauziyyah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Dengan langkah-langkah sebagai berikut: pertama, menentukan tema, kedua, menetapkan pembahasan. Ketiga, merumuskan masalah sesuai dengan tema. Keempat, mengumpulkan data. Yang ke lima, menyimpulkan. Model kepemimpinan pendidikan Islam menurut Ibnu Qayyim al-jauziyyah adalah Pertama. Model Membaca (*Iqra'*) Yaitu tidak hanya membaca secara tekstual, namun lebih kepada kontekstual, dan mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan keadaan. Kedua Model Interaksi Yaitu: menjalin hubungan bilateral yang baik antara pemimpin satu dengan pemimpin yang lainnya. dan Relevansi Model Kepemimpinan Pendidikan Islam Ibnu Qayyim Terhadap Pendidikan Islam Kontemporer Indonesia adalah bahwa model kepemimpinan Pendidikan Islam menurut Ibnu Qayyim al-Jauziyyah bersumber pada Al-Quran dan al Sunnah yang relevan dan dapat menyesuaikan dari masa ke masa.

5. Ahmad Hasan Abdur Rohim (2017) Mahasiswa Program pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, menulis tesisnya yang berjudul: Model kepemimpinan kolaboratif dalam membangun Lembaga Pendidikan Unggul: Studi Kasus di MTsN 1 Malang.

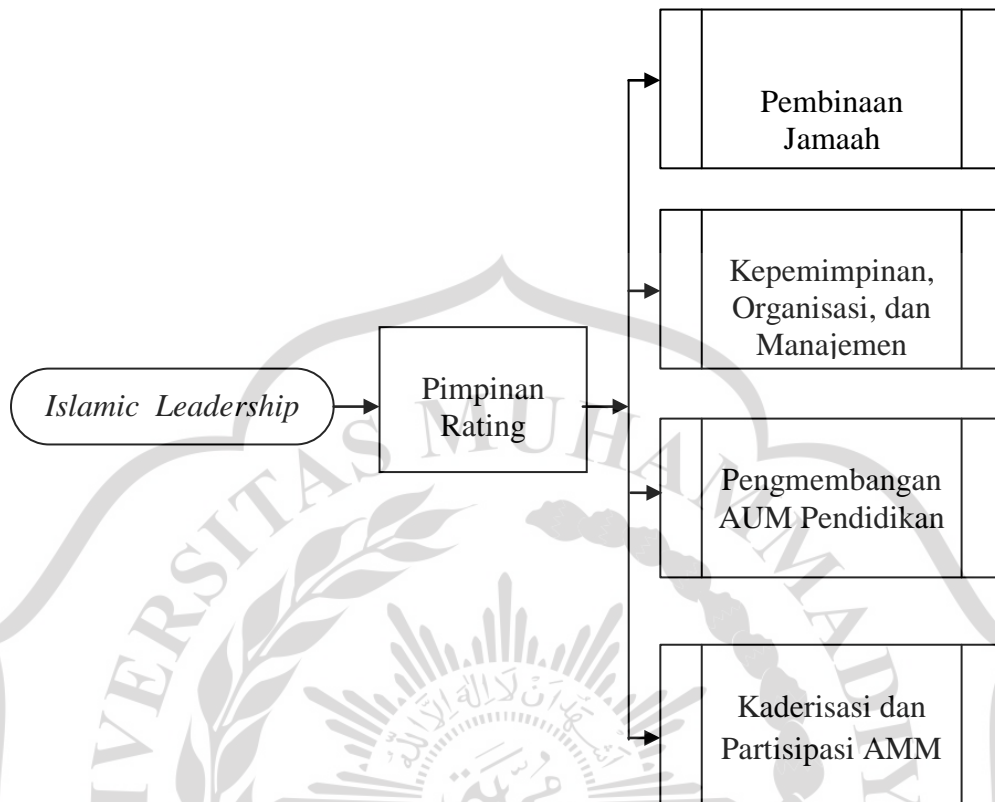
Penelitian ini dilaksanakan di MTsN 1 Malang dengan menggunakan pendekatan Kualitatif Deskriptif, Prosedur pengumpulan data ini menggunakan (a) Observasi, (b) Wawancara, (c) Dokumentasi. Analisis data menggunakan cara milik Miles dan Huberman, Catatan lapangan, Reduksi data, Penyajian data, Verifikasi data, dan Uji keabsahan data menggunakan Triangulasi data sumber Teknik dan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pola Kepemimpinan Kolaboratif di MTsN 1 Malang terdiri dari, menghargai pendapat anggota, Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, melibatkan diri Bersama anggota dalam semua kegiatan, memberikan dorongan untuk selalu bekerjasama dan berbagi pendapat, bekerjasama dengan sesama instansi, komite dan orang tua; (2) Strategi pemimpin dalam membangun lembaga Pendidikan unggul, terdiri dari, menciptakan suasana harmonis dengan guru dan karyawan, membangun kerjasama dengan luar lingkungan madrasah, selalu meningkatkan kualitas input, proses dan output, (3) Kendala pemimpin dalam membangun lembaga Pendidikan unggul, meliputi, kendala Internal yakni sulitnya membangun kerjasama, sedangkan secara eksternal menerima guru dari Kemenag yang kurang profesional.

C. Alur Pikir

Penelitian ini mengungkapkan penerapan *islamic leadership* pimpinan ranting Muhammadiyah unggulan nasional.

1. Penerapan *islamic leadership* pimpinan ranting muhammadiyah unggulan terhadap proses pembinaan jamaah di ranting Muhammadiyah cilopadang.
2. Penerapan *islamic leadership* pimpinan ranting muhammadiyah unggulan terhadap terlaksananya kepemimpinan yang kolektif kolegial, tertib admistrasi, terbentuk sumberdaya manusia yang unggul dan terlaksananya program-program yang terukur dan terevaluasi di ranting Muhammadiyah cilopadang.
3. Penerapan *islamic leadership* pimpinan ranting muhammadiyah unggulan dalam mendorong amal usaha di bidang pendidikan untuk kreatif, inovatif dan solutif bagi ranting Muhamamdiyah cilopadang dan umat.
4. Penerapan *islamic leadership* pimpinan ranting muhammadiyah unggulan untuk memberdayakan angkatan muda Muhamamdiyah di kegiatan rating Muhammadiyah cilopadang.

Empat hal utama dalam alur piker penlitian kualitatif dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Pertanyaan Penelitian

1. Apa mekanisme yang dilakukan pimpinan ranting Muhammadiyah cilopadang dalam upaya pembinaan jamaah?
2. Apa pengaruh kepemimpinan, organisasi dan manajemen terhadap keberlangsungan ranting Muhammadiyah cilopadang?
3. Bagaimana pimpinan mendorong agar amal usaha di bidang pendidikan yang ada bias menjadi amal usaha yang unggul?
4. Bagaimana peran angkatan muda Muhammadiyah terhadap eksistensi ranting Muhammadiyah Cilopadang?