

Model Kepemimpinan Islam yang Visioner dan Inovatif

Seema Manzoor *, 

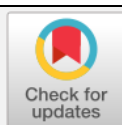
Pusat Unggulan untuk Studi Wanita, Fakultas Seni dan Ilmu Sosial,
University of Karachi, Karachi, Sindh, 75279, Pakistan

* Korespondensi: seema.manzoor@uok.edu.pk

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Manzoor, S. (2023). *The Model of Visionary and Innovative Islamic Leadership*. Society, 11(1), 41-51.

DOI: [10.33019/society.v11i1.539](https://doi.org/10.33019/society.v11i1.539)

Hak Cipta © 2023. Dimiliki oleh
Penulis, dipublikasi oleh Society



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-
NonKomersial-BerbagiSerupa
(CC BY-NC-SA)

Dikirim: 31 Maret, 2023;

Diterima: 3 Mei, 2023;

Dipublikasi: 30 Juni, 2023;

ABSTRAK

Globalisasi telah mengubah skenario global; itu telah mengubah dunia menjadi desa global, di mana kita melihat rasa persaingan dan pertikaian yang tinggi antara organisasi di tingkat nasional dan internasional. Seorang pemimpin sejati dengan kualitas visioner dapat memainkan peran penting dalam membawa perubahan sosial dengan mengelola karakteristik yang efektif. Untuk mencapai kualitas kepemimpinan yang sejati, seorang pemimpin harus bersandar sepenuhnya pada sumber-sumber Hukum Islam (Quran dan Sunah). Kajian ini mengeksplorasi model kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif untuk menyoroti berbagai aspek kehidupan modern dan profesional, terutama berfokus pada kecenderungan alami dan kebutuhan dasar manusia yang dikaitkan dengan agama. Penelitian ini berfokus pada metode kualitatif dengan menggali peran kepemimpinan Islam yang inovatif dengan menggunakan berbagai teknik penelitian kualitatif (metode pustaka, penelitian, dan analisis konten) untuk membangun pemahaman yang mendalam tentang perspektif masyarakat terhadap model kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif. Kajian ini mengkaji dimensi baru kepemimpinan Islam dan berupaya menjaring pemahaman secara mendalam berdasarkan literatur yang tersedia tentang topik penelitian.

Kata Kunci: Globalisasi; Kepemimpinan Islam; Kualitas Visioner; Perspektif tentang Kepemimpinan; Perubahan Sosial; Visi Islam

1. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah topik yang paling diperdebatkan, dan banyak kelompok di masyarakat, khususnya sektor akademik, praktisi, dan sektor publik, telah membahas pentingnya kepemimpinan. Mereka juga mengeksplorasi berbagai pendekatan dan pola

kepemimpinan dalam domain sosial yang berbeda di berbagai tingkatan. Namun, mengeksplorasi pendekatan-pendekatan ini sulit karena seseorang perlu mendapatkan pengalaman berdasarkan persepsi dari berbagai kasus dan tempat. Cendekiawan Barat menyajikan beberapa praktik kepemimpinan umum, bahkan diterapkan di banyak negara Barat dan Muslim. Banyak sifat kepemimpinan (berdasarkan perspektif Islam) diadopsi, dan sedikit yang diabaikan. Inilah dasar-dasar kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis, khususnya di negara-negara Islam (Franco, 2019).

Globalisasi telah mengubah cara pandang dunia dan telah menciptakan sikap persaingan dan pertikaian di tingkat organisasi, nasional, dan internasional. Rasa persaingan yang tinggi telah memperkuat gagasan model kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif serta peran kepemimpinan Islam. Seorang pemimpin dengan visi yang jelas dapat membawa perubahan sosial dengan mengelola sifat-sifat yang benar dan efektif secara positif. Islam, simbol kedamaian dan keharmonisan, selalu mendorong dan membimbing kita dalam mengambil jalan yang benar dengan mencerahkan spiritualitas kita dan memahami keadaan duniawi. Islam telah memberi kita peraturan, petunjuk, etika, dan pedoman perilaku untuk mencapai sifat kepemimpinan sejati dari sumber hukum Islam (Al-Quran, Hadis, dan Sunah) untuk memahami agama dan menjalani kehidupan kita sesuai dengan Syariah.

Visi adalah keinginan yang dimiliki oleh seseorang di dalam dirinya, yang mengarahkannya untuk mencapainya. Orang-orang yang memiliki visi dianggap kuat dan memiliki arah, dan keinginan serta impian mereka memiliki tujuan tertentu. Hanya bermimpi saja tidak cukup; visi adalah kerangka kerja yang memberikan dorongan untuk mencapai sesuatu (Mohtsham, 2007). Kepemimpinan berarti menetapkan arah untuk mencapai tujuan, yaitu seseorang berhasil mengendalikan kolaborator manusia mereka untuk mencapai tujuan atau mencapai target. Menjadi seorang pemimpin adalah satu hal, dan menjalankan posisi ini dari waktu ke waktu adalah hal lain, yaitu seorang pemimpin sejati dan hebat adalah orang yang menjalankan *legacy* mereka hari demi hari, tahun demi tahun, dalam lingkungan yang terkendali dan berbagai situasi juga. Kepemimpinan memerlukan ketajaman dan penegasan daripada hanya menyiratkan atau melakukan sesuatu. Seorang pemimpin harus memahami efektivitas mencapai maksud dan tujuan serta memiliki keberanian dan kekuatan untuk memimpin orang dengan berdiri teguh pada posisinya. Mereka harus menganggap diri mereka bertanggung jawab atas tindakan mereka dan tetap konsisten dalam keputusan mereka. Hal penting adalah bahwa pemimpin harus mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan rencana. Keunikan seorang pemimpin terletak pada pemahaman tentang manusia dan kondisi sosial secara individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan (Siregar *et al.*, 2021).

Pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas para pemimpin atau membuat orang memperoleh kualitas kepemimpinan untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang kompleks, perlu untuk memulai metode yang dapat beradaptasi, dinamis, dan inovatif di tingkat akademis (Khine & Saleh, 2019). Banyak teori telah diadopsi, namun teori kepemimpinan transformasional menjadi yang paling populer sejak tahun 1990-an (Bass & Bass, 2009; Burns, 1978; Leithwood *et al.*, 2001; Miller, 1996; Tichy & Devanna, 1991). Teori ini menolak pengendalian langsung, pengawasan ketat, dan instruksi langsung karena berfokus pada pengembangan sistem untuk menentukan tujuan dan mendukung perubahan yang diinginkan dalam proses pembelajaran dan pengajaran (Hallinger, 2003). Teori ini menekankan nilai dan visi moral para pengikut (Yukl, 2006).

2. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Konsep kepemimpinan Islam mengacu pada proses sosial dimana pemimpin berusaha untuk mencari dan mencapai tujuan utama dengan dukungan dari pemangku kepentingan yang relevan dengan mengikuti ajaran dan prinsip Islam (Toor, 2008). Banyak peneliti (Abed, 2006; Abbas & Tan, 2019; Azra, 2014; Tan, 2009; Tan & Abbas, 2009) mendukung dan berpendapat bahwa Islam menekankan nilai-nilai etika dan moral bagi pemimpin dan pengikutnya. Islam didasarkan pada etika keagamaan dan karakter moral (Badawi, 2015; Egel, 2014; Jusoh, 2009). Sumber-sumber hukum Islam adalah Al-Qur'an, Hadis, dan Sunah, dimana Al-Qur'an merupakan sumber utama bagi umat Islam di seluruh dunia untuk mendapatkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai etika dan moral. Bagi umat Islam, Nabi Muhammad SAW adalah pemimpin, seorang perwujudan hidup dari Al-Qur'an melalui tindakan-tindakannya (Abbas & Tan, 2019). Kepemimpinan adalah suatu interaksi antara pengikut dan seseorang yang berani memimpin orang ke arah yang benar, dan karakteristik mereka dipengaruhi oleh banyak faktor seperti pola bicara dan perilaku, yang dapat dipengaruhi oleh budaya, pendidikan, waktu, wilayah, dan agama (Pew Research Center, 2009).

Banyak penelitian telah dilakukan dalam dua dekade terakhir untuk mempelajari gaya, tren, dan teori kepemimpinan. Dan teori dan pendekatan ini terkait oleh umat Islam dengan praktik dan keyakinan Islam mereka sampai batas tertentu (Fontaine & Ahmad, 2015; Sulaiman et al., 2013). Ahmad & Ogunsola (2011) menyajikan model kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip Islam, Al-Qur'an, dan Sunah. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, pentingnya perilaku tidak dapat diabaikan (Maister, 2003). Selain itu, Buckingham (2005) berpendapat bahwa struktur sosial mempengaruhi kepribadian pemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan sangat penting dalam membawa perubahan yang benar dan positif (Spangenberg & Theron, 2002). Karena perubahan berdampak pada semua organisasi sosial, maka penting untuk memahami bagaimana pemimpin akan menghadapi perubahan ini, memprediksi dan mengelola proses-prosesnya (McLagan, 2003). Perubahan sosial dan organisasi ini secara langsung terkait dengan teori kepemimpinan (Holburn, 2003; Nel, 2009; Nkomo, 2003). Juga, Leithwood & Azah (2016) menganggap kepemimpinan sebagai properti, dan Robbins (2013) menganggap kepemimpinan sebagai tugas; sama halnya, Ellis (2004) menganggapnya sebagai keterampilan.

3. Kepemimpinan Islam yang Visioner dan Inovatif

Kata "memimpin" mengacu pada menunjukkan jalan, yaitu pemimpin memimpin orang-orang dengan visi tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang kompeten harus memiliki beberapa karakteristik universal seperti kepercayaan, keyakinan diri, semangat, orang yang menjanjikan, keterampilan komunikasi yang lebih baik, pemecah masalah, pengambil risiko, inovatif dan kreatif, penuh harapan, berwibawa, keterampilan manajemen yang baik, berorientasi pada tujuan, emosional dan empatik, penuh belas kasih, rendah hati, dan lain-lain. Seorang pemimpin harus memiliki kualitas untuk memiliki visi yang jelas untuk menjadi pemimpin yang efektif (Abujarad, 2010). Menurut perspektif Islam, pemimpin dianggap dapat dipercaya jika mereka memiliki kualitas-kualitas yang berasal dari ketetapan-ketetapan Islam (Ather & Sobhani, 2007). Moralitas adalah faktor kunci. Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi orang lain dengan bersikap jujur. Dikutip dari hadis sahih:

Yahya related to me from Malik that Muadh ibn Jabal said, "The last advice the Messenger of Allah, may Allah bless him and grant him peace, gave me when I put my foot in the stirrup was that he said, 'Make your character good for the people,

Muadh ibn Jabal!'" (Imam Malik, Vol. 47, Hadith No. 1). [Yahya meriwayatkan kepadaku dari Malik bahwa Muadh ibn Jabal berkata, "Nasihat terakhir yang diberikan Rasulullah, semoga Allah memberkatinya dan memberinya rahmat, kepadaku ketika aku meletakkan kakiku di sanggurdi adalah bahwa dia berkata, 'Jadikan akhlakmu baik. untuk orang-orang, Muadh ibn Jabal!'"]

Seorang pemimpin sejati dapat menyelesaikan masalah dengan jujur dan berpegang teguh pada nilai-nilai moral. Dengan demikian, mereka dapat membangkitkan tujuan yang sebenarnya. Nabi Muhammad SAW adalah contoh terbaik dari seorang pemimpin sejati dalam segala hal, dan beliau memiliki kualitas yang, jika kita terapkan dalam kehidupan kita (kehidupan pribadi dan publik), kita dapat mencapai makna hidup yang sebenarnya di semua aspek. Atribut seorang pemimpin sejati dapat sangat membantu dalam menjadi pemimpin yang sejati, inspiratif, dan bersemangat. Allah telah menyebutkan dalam Al-Qur'an dalam Surat Al-Ahzaab ayat 21:

"There has certainly been for you in the Messenger of Allah an excellent pattern for anyone whose hope is in Allah and the Last Day and [who] remembers Allah often. (Quran 33:21, Sahih International)." ["Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah"].

Kualitas kepemimpinan yang disebutkan dalam Al-Qur'an tentang Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya termasuk menjadi pribadi yang penuh kasih dan ramah kepada para pengikut, memotivasi orang lain, memiliki iman yang kuat, mempertahankan harga diri, menerima kritik, bertanggung jawab, tetap tidak memihak, memastikan keadilan dengan segera, menunjukkan simpati, berkomunikasi secara efektif, mengambil kesimpulan yang tepat, bersikap strategis, dinamis, menjanjikan, dan berpegang pada prinsip, serta merencanakan tujuan jangka panjang.

Untuk mempelajari kualitas kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif, penelitian ini mengeksplorasi pentingnya kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin sejati menciptakan lingkungan sosial yang damai, yang mengarah pada kebahagiaan yang berkelanjutan. Islam, sebagai agama perdamaian, memberikan aturan yang komprehensif untuk semua aspek kehidupan, baik sosial maupun individu. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan kualitas seorang pemimpin yang baik untuk menciptakan kondisi kehidupan yang ideal. Sumber-sumber hukum Islam menawarkan perintah-perintah yang otoritatif dan tegas dari Allah untuk mengatasi masalah kehidupan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan kualitas kepemimpinan untuk membentuk model kepemimpinan Islam yang visioner, yang mengarahkan dan mengatur kehidupan kita dengan efektif.

4. Latar Belakang Teoritis

4.1. Pentingnya Visi dalam Kepemimpinan

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menggali makna kepemimpinan yang sebenarnya dan karakteristiknya, serta model kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif. Yang dimaksud dengan istilah kepemimpinan di sini adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelola urusan dan mencari solusi dari perspektif agama karena seorang pemimpin adalah manusia yang dapat memiliki berbagai kualitas dengan visi dan pendekatan inovatif untuk melaksanakan peran mereka secara efektif.

4.2. Visi/Kepemimpinan Visioner

Visi merupakan istilah yang sangat kompleks dan dapat memiliki banyak makna. Banyak peneliti telah mendefinisikan istilah ini berdasarkan persepsi dan bukti penelitian mereka. Menurut Kouzes & Posner (2007), kepemimpinan visioner adalah “gambaran ideal dan unik tentang masa depan untuk kebaikan bersama.” Seseorang harus memiliki visi yang jelas tentang tindakan dan konsekuensinya, yang dapat membantu mengembangkan dan meningkatkan karakteristik utama, misalnya motivasi, tanggung jawab, inspirasi, dan pengambilan keputusan cerdas (Kotter, 2007). Oleh karena itu, visi dapat dianggap sebagai kemampuan seorang pemimpin/individu yang membuat mereka mampu melihat dan memprediksi masa depan secara akurat dan juga memungkinkan mereka untuk meningkatkan rasa tanggung jawab mereka. Seorang pemimpin adalah individu yang menetapkan arah untuk bekerja dengan individu atau kelompok lain dengan menetapkan arah dan memotivasi orang untuk mencapai hasil yang diinginkan (Mabey & Freeman, 2010). Ada berbagai definisi tentang kepemimpinan dan dampak visionernya. Masih menjadi perdebatan apakah persepsi yang paling umum adalah bahwa seseorang mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sama (Northouse, 2021). Demikian pula, pemimpin sebagai seseorang yang langkah-langkahnya diikuti oleh pengikutnya (Williams, 1986). Singkatnya, seorang pemimpin adalah seseorang yang berwenang untuk mengambil keputusan dan mengimplementasikannya dengan otoritas, dan pemilihan seorang pemimpin didasarkan pada kualitas pribadi dan paparan aspek budaya dan sosial kehidupan (Bolden, 2004).

4.3. Pendekatan Inovatif Penting untuk Kepemimpinan

Ada hubungan yang mendalam antara manusia dan impian, tetapi sebagian besar orang tidak dapat memenuhi impian mereka. Namun, seorang pemimpin memenuhi impian mereka dan mewujudkannya. Inilah perbedaan mendasar antara seorang pemimpi dan seorang pemimpin. Menurut Blomme *et al.* (2015), kepemimpinan adalah keadaan pikiran, bukan posisi. Inovasi adalah seni mencapai target (Brenner, 1990). Para peneliti menanyakan jenis kepemimpinan apa yang diperlukan untuk menghadapi situasi dan mengatasi tren yang berubah. Sebagian besar pertanyaan tersebut dijawab dengan menekankan pentingnya kepemimpinan visioner sebagai faktor kunci (Bass & Bass, 2009). Cendekiawan penelitian telah menyajikan banyak teori yang menyoroti efektivitas dan pentingnya kepemimpinan visioner.

4.4. Teori Kontingensi

Fiedler (1996) telah mengusulkan tiga faktor kunci yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja seorang pemimpin:

- 1) Hubungan antara Pemimpin dan Anggota: Faktor ini berkisar pada hubungan antara pemimpin dan individu yang dipimpinnya, menekankan kepercayaan dan kapasitas pemimpin untuk menginspirasi orang lain.
- 2) Struktur Tugas: Faktor ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk berkolaborasi dengan orang-orang dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif.
- 3) Kekuatan Posisi: Faktor ini menjelaskan otoritas pengambilan keputusan pemimpin dan implementasi keputusan mereka bila diperlukan.

4.5. Teori Jalur-Tujuan

Teori ini menjelaskan konsep menjaga orang tetap termotivasi dan memberi mereka arahan yang jelas dengan visi yang jelas. Di sini, merujuk pada pencapaian tujuan dan pengendalian hasil dari aktivitas (House, 1971).

4.6. Teori Grid Manajerial

Blake & McCauley (1991) menyoroti perhatian kepemimpinan dengan orang-orang yang berfokus pada manajemen berdasarkan gaya kepemimpinan. Teori ini berkaitan dengan faktor-faktor untuk memotivasi anggota tim dengan persyaratan yang fleksibel untuk menerima perubahan.

4.7. Teori Grid Transformasional

Teori ini secara signifikan berkaitan dengan transformasi pemimpin, yang dapat meningkatkan efisiensi dan hasil (Jefferson & Anderson, 2021). Ini juga membantu dalam meningkatkan motivasi dan dedikasi individu dan kelompok berdasarkan kepentingan pribadi dan kolektif, dan dapat mencakup kualitas berikut:

- 1) Menjadi agen perubahan
- 2) Berani mengambil resiko
- 3) Mempercayai orang lain
- 4) Kualitas berdasarkan nilai
- 5) Pembelajar yang baik
- 6) Teguh pendirian
- 7) Kejelasan dalam visi

Kualitas-kualitas ini dapat menumbuhkan kemajuan budaya inovatif berdasarkan visi. Tapi visi bukanlah segalanya; bagian lain dari proses ini berbasis pada implementasi (Jick, 2001). Memiliki visi yang jelas adalah hal yang baik, tetapi pertanyaannya adalah bagaimana seseorang dapat memiliki visi tersebut. Oleh karena itu, lima faktor umum mungkin membantu menjelaskan manfaatnya.

- 1) Merumuskan strategi untuk mencapai visi
- 2) Mengkomunikasikan ide visioner untuk mendapat dukungan yang lebih luas
- 3) Meyakinkan orang untuk mendukung sistem untuk mewujudkannya
- 4) Memberdayakan orang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal
- 5) Memotivasi pengikut untuk menyelesaikan tugas (Nanus, 1992).

5. Studi Pustaka

Kepemimpinan visioner telah menjadi topik yang paling banyak diteliti secara global dan mendapat perhatian dari literatur ilmu sosial. Hampir semua peneliti dari setiap wilayah telah mempelajarinya menurut perspektif wilayah mereka. Bahkan literatur modern telah mencakup topik ini sehubungan dengan literatur Barat kuno. Banyak peneliti telah menggambarkan proses tujuh langkah untuk memformalisasi visi yang efektif. Seseorang harus memahami semua aspek penting dari kepemimpinan yang efektif untuk menguji makna mendalam dari peran kepemimpinan visioner (Mohtsham, 2007).

Islam menyebar di semua benua, dan lebih dari seperlima populasi dunia adalah Muslim. Sebagian besar dari mereka memiliki keyakinan, iman, perilaku, sikap, dan warisan budaya yang sama (Ahmad & Ogunsola, 2011). Keyakinan bersama ini memainkan peran penting dalam manajemen dan kepemimpinan dalam lingkungan global multikultural karena kita melihat keberagaman berdasarkan aspek sosial budaya dan agama. Banyak penulis dan peneliti telah menyoroti bahwa budaya dan agama berdampak pada manajemen gaya kepemimpinan (Abed, 2006; Moten, 2011; Naor *et al.*, 2008). Di sisi lain, Senam *et al.* (2014) berpendapat bahwa dengan menggabungkan manajemen dan kepemimpinan dengan alat dan filosofi Al-Qur'an dan Sunah, kita bisa menjadi manusia yang lebih baik dan lebih berdaya guna dalam melayani

umat manusia. Umat Islam percaya bahwa firman Allah (Al-Qur'an) adalah pedoman yang sebenarnya, dan perilaku mereka didasarkan pada aturan-aturan dalam Al-Qur'an (Faris & Parry, 2011) karena pemahaman mereka berakar pada keyakinan bahwa Nabi Muhammad SAW telah mencontohkan pola kepemimpinan bagi para pemimpin dari segala zaman.

Kepemimpinan adalah aspek yang paling penting dalam Islam dan kehidupan para penganutnya. Oleh karena itu, dalam Islam, mempelajari konsep kepemimpinan dan evolusinya juga merupakan kebutuhan dasar. Berbagai persoalan yang dihadapi umat Islam saat ini disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan yang sejati. Kebangkitan Islam di berbagai bidang juga menuntut perlunya menyiasati kekosongan kehidupan kapitalistik modern untuk mengakomodasi nilai-nilai Islam bagi para pemeluknya. Artikel ini mengkaji sumber-sumber dalam tradisi Islam dan literatur modern tentang kepemimpinan visioner Islam untuk menyoroti nilai-nilai sejati kepemimpinan untuk mengisi kesenjangan kepemimpinan. Dengan mempelajari literatur dari perspektif Islam, kita dapat mengatasi sisi gelap kepemimpinan yang dapat mengancam masyarakat (Rizaldy & Hidayatullah, 2021).

Sudah jelas bahwa Islam sangat mempengaruhi kehidupan semua Muslim (Cavusgil *et al.*, 2008; Deresky, 2006). Beberapa cendekiawan juga telah meneliti melalui karya penelitian mereka bagaimana Islam memengaruhi kehidupan Muslim dan konstitusi serta pengelolaan negara di negara-negara Muslim (Fontaine & Ahmad, 2015). Menurut Badawi (2015), prinsip-prinsip kepemimpinan Islam adalah topik yang paling diperdebatkan dalam tradisi Islam. Meski begitu, kita tidak dapat menemukan banyak karya ilmiah tentang bagaimana prinsip-prinsip ini dipahami oleh umat Islam di seluruh dunia.

5.1. Manajemen dari Perspektif Islam

Banyak penulis dan peneliti telah mengidentifikasi hubungan langsung antara agama dan teori manajemen. Juga telah dicatat bahwa ada kemungkinan bahwa tradisi budaya dan agama alternatif dapat menampilkan berbagai pola. Pendekatan kepemimpinan mencakup berbagai praktik, karakteristik, proses, peran, perilaku, dan pola kepemimpinan untuk para pemimpin dan para pengikut. Para cendekiawan Muslim telah mengambil praktik kepemimpinan Islam dari Al-Qur'an, Sunnah, dan biografi Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya. Praktik-praktik ini membimbing kita dalam dalam mengorientasikan urusan pemerintahan dan tata kelola yang baik dan efektif. Praktik konvensional membangun jembatan antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan (Fontaine & Ahmad, 2015). Pemimpin dapat melihat melampaui batas untuk mengatasi masalah dan mengembangkan solusi (Badawi, 2015).

Pemimpin harus memiliki visi untuk mempertahankan hubungan yang efektif dengan pengikut (Fontaine & Ahmad, 2015). Untuk menjadi seorang pemimpin sejati, seseorang harus terus membaca Al-Qur'an sebagai sumber inspirasi karena Al-Qur'an memandu jalan kita dan jalan yang benar untuk diikuti melalui proses yang dinamis. Islam mengatakan bahwa setiap orang memiliki kualitas kepemimpinan dalam diri mereka. Seperti yang dikutip dalam Sahi Muslim, Nabi Muhammad SAW bersabda, "Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya". Kepemimpinan Islam dan konvensional memiliki kesamaan, tetapi terdapat perbedaan karena akar moral, religius, dan kemanusiaan mereka.

5.2. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam

Cendekiawan Muslim telah meneliti kepemimpinan Islam, dan Nabi Muhammad SAW adalah contoh terbaik dari kepemimpinan sejati. Umat Muslim mengetahui bahwa seorang pemimpin yang saleh dapat mempengaruhi pengikut dan masyarakat secara positif; oleh

karena itu, seorang pemimpin Muslim harus memiliki kualitas moral yang baik. Pemimpin Muslim harus mencerminkan keyakinan yang benar dan kode etik perilaku ajaran Islam (Kazmi & Ahmad, 2015). Oleh karena itu, para cendekiawan Muslim telah mencoba menyoroti praktik Nabi Muhammad SAW untuk menggali dan memahami sifat-sifat sejati seorang pemimpin, misalnya, kesabaran (*îabr*), kefasihan berbicara (*faîâlah*), usaha (*iqdām*) dan keluwesan (*līn*), dan lain-lain. Kualitas kepemimpinan ini memungkinkan para pemimpin Muslim untuk mendapatkan berkah Allah dan kesempatan untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

6. Metodologi Penelitian

Metodologi memungkinkan kita untuk mengumpulkan data untuk memiliki bukti empiris mengenai subjek tertentu. Penelitian ini didasarkan pada penelitian kualitatif yang mengeksplorasi model kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif. Bentuk pengumpulan data yang tidak terstruktur (penelitian kualitatif) digunakan untuk penelitian ini. Di sini, teknik eksploratif dan deskriptif digunakan daripada data statistik untuk analisis. Sumber data sekunder telah digunakan untuk mengeksplorasi pendekatan kepemimpinan Islam. Data dikumpulkan dari sumber antara periode tahun 2000 hingga 2021 dan beberapa penelitian dari tahun 1970-an, 1980-an, dan 1990-an untuk mendapatkan gambaran yang sangat jelas tentang subjek tersebut. Metode Analisis konten dan penelitian kepustakaan telah diadopsi untuk menganalisis tinjauan literatur dari jurnal penelitian, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber yang telah dipublikasikan. Studi ini sangat berfokus pada karakteristik kepemimpinan Islam yang visioner dan konsep-konsep lain tentang kepemimpinan. Materi telah dianalisis untuk mempelajari perspektif kepemimpinan untuk membangun pemahaman berdasarkan tulisan dan penelitian para cendekiawan.

7. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali berbagai tema kepemimpinan Islam berdasarkan penelitian kualitatif yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian baru telah meninjau kembali teori dan filosofi dasar dan menyoroti elemen spiritual mengenai teori dan konsep kepemimpinan. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk benar-benar mengidentifikasi semua dimensi kepemimpinan Islam berdasarkan sumber-sumber utama pengetahuan Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunah.

8. Kesimpulan

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap agama, terutama dalam Islam, karena Islam berfokus pada kesatuan dalam semua aspek kehidupan, baik itu aspek politik, sosial, maupun ekonomi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Islam menerapkan konsep kepemimpinan dengan visi dalam segala hal. Konsep kepemimpinan dalam Islam tertanam dalam kemanusiaan dan keyakinan Islam. Diyakini dengan tegas bahwa jika kepemimpinan didasarkan pada hukum Islam, kemanusiaan dapat diwujudkan dalam berbagai dimensi baru dengan kesuksesan dan kemakmuran. Penelitian ini menekankan penggunaan Al-Qur'an dan Sunah untuk mengajarkan kepada para pemimpin agar mereka dapat berinteraksi dengan pengikutnya secara interaktif dan sekaligus menghormati hak-hak mereka. Jika seorang pemimpin mengikuti jalan yang benar, mereka bisa menjadi sumber inspirasi sejati; jika tidak, mereka akan menjadi penyebab kemunduran dalam kehidupan dan setelah kematian. Islam selalu mengajarkan kita untuk mengadopsi praktik dan perilaku yang dapat menghasilkan kebaikan bagi orang-orang di semua tingkatan, tetapi dengan tetap

mempertimbangkan bahwa tindakan kita harus berada dalam parameter Islam yang telah ditetapkan. Visi seorang pemimpin mengajarkan ideologi dan filosofi Islam kepada pengikutnya dengan memandang mereka sebagai pelayan rakyat, yaitu melayani mereka dengan apa yang mereka tawarkan. Jika pemimpin memiliki visi yang jelas, maka otentisitas mengembangkan pertumbuhan mental dan perubahan pola pikir di antara para pengikut, yang memungkinkan terjadinya transformasi untuk kebaikan mereka. Para peneliti telah mengidentifikasi bahwa kepemimpinan transformatif menambah karisma dan motivasi, kepercayaan diri, inspirasi, dan pertumbuhan baik di tingkat kolektif maupun individu. Model kepemimpinan Islam yang visioner dan inovatif menciptakan realisasi sejati dan keesaan Allah dan memotivasi pengikut. Itu mengarah pada hubungan antara pemimpin dan pengikut, dan seorang pemimpin menyadari bahwa mereka bertanggung jawab kepada Allah. Seorang pemimpin sejati yang berwawasan Islami dapat menjadi panutan untuk memberikan kesan yang baik bagi pemeluknya. Mereka menyadari bahwa kepercayaan dan kemanusiaan adalah esensi kunci dari segalanya. Kepemimpinan Islam berdampak positif bagi pemimpin, penganut, dan masyarakat, dan lebih unggul dari konsep kepemimpinan lainnya. Banyak aspek kepemimpinan Islam yang dapat ditelusuri berdasarkan sifat dan perilakunya.

9. Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin mengucapkan terima kasih secara sangat besar kepada mereka yang bersedia bekerja sama selama penelitian ini..

10. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Aabed, A. (2006). *A study Of Islamic Leadership Theory and Practice in K-12 Islamic Schools in Michigan*. Brigham Young University.
- Abbas, D., & Tan, C. (2019). Transformational Islamic leadership: A case study from Singapore. In *Global Perspectives on Teaching and Learning Paths in Islamic Education* (Vol. 1, Issue August, pp. 76–91). IGI Global.
- Abujarad, I. Y. (2010). The impact of personality traits and leadership styles on leadership effectiveness of Malaysian managers. *Academic Leadership*, 8(2). <https://doi.org/10.58809/kvgt6722>
- Ahmad, K., & Ogunsola, O. K. (2011). An empirical assessment of islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3), 291–318. <https://doi.org/10.1108/1056921111165325>
- At-Tarjumana, `A`isha `Abdarahman, & Johnson, Y. (n.d.). *Translation of Malik's Muwatta*. <https://www.iium.edu.my/deed/hadith/malik/index.html>
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (2007). *Managerial leadership: an Islamic perspective*.
- Azra, A. (2014). Reforms in Islamic Education. In *Reforms in Islamic Education*. A&C Black. <https://doi.org/10.5040/9781472593252.ch-003>
- Badawi, J. A. (2015). *Leadership : An Islamic perspective*. Amana Beltsville, MD.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Simon and Schuster.

- Blake, R. R., & McCanse, A. A. (1991). *Leadership dilemmas--grid solutions* (3rd ed.). Gulf Publishing.
- Blomme, R. J., Kodden, B., & Beasley-Suffolk, A. (2015). Leadership theories and the concept of work engagement: Creating a conceptual framework for management implications and research. *Journal of Management and Organization*, 21(2), 125-144. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.71>
- Bolden, R. (2004). *What is leadership?* Centre for Leadership Studies, University of Exeter.
- Brenner, R. (1990). *Rivalry: In business, science, among nations*. Cambridge University Press.
- Buckingham, M. (2005). The one thing you need to know... about great managing, great leading and sustained individual success. In *100 Must Reads*. Simon and Schuster.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Cavusgil, S. T., Knight, G. A., & Riesenberger, J. R. (2008). *International Buisness: strategy, management and the new Realities*. Pearson Prentice Hall.
- Deresky, H. (2006). International Management - Managing Across Borders and Cultures. *International Journal of Emerging Markets*, 1(1), 96-97. <https://doi.org/10.1108/17468800610645031>
- Egel, E. (2014). Islamic Leadership. *Another State of Mind*, 91-111. https://doi.org/10.1057/9781137425829_8
- Ellis, L. (2004). Would you Follow Me? Developing Effective Leadership Behaviour. *Management Today*, 20(8).
- Faris, N., & Parry, K. (2011). Islamic organizational leadership within a Western society: The problematic role of external context. *Leadership Quarterly*, 22(1), 132-151. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.012>
- Fiedler, F. E. (1996). Research on leadership selection and training: One view of the future. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 241-250. <https://doi.org/10.2307/2393716>
- Fontaine, R., & Ahmad, K. (2015). Strategic management from an Islamic perspective: Text and cases. *Strategic Management from an Islamic Perspective: Text and Cases*, 1-238. <https://doi.org/10.1002/9781118646007>
- Franco, M. (2019). Digital Leadership - A New Leadership Style for the 21st Century. In *Digital Leadership - A New Leadership Style for the 21st Century*. BoD-Books on Demand. <https://doi.org/10.5772/intechopen.77615>
- Hallinger, P. (2003). Reshaping the Landscape of School Leadership Development. In *Reshaping the Landscape of School Leadership Development*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9780203970935>
- Holburn, P. (2003). The work of leadership in unpredictable times. *Management Today*, 19(9), 16-17.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Jefferson, M., & Anderson, M. (2021). Transforming leadership. *Transforming Education*. <https://doi.org/10.5040/9781350130104.ch-010>
- Jick, T. D. (2001). Vision is 10%, Implementation the Rest. *Business Strategy Review*, 12(4), 36-38. <https://doi.org/10.1111/1467-8616.00190>
- Jusoh, K. A. (2009). *Evolusi kepimpinan: tinjauan teori-teori terpilih*. Kasturi Jingga Corporation.
- Kazmi, A., & Ahmad, K. (2015). Managing from islamic perspectives: Some priliminary findings from Malaysian muslim managed organizations. *International Journal of Islamic Management and Business*, 1(1), 163-174.
- Khine, M. S., & Saleh, I. M. (2019). Transformative Leadership and Educational Excellence. In

- Transformative Leadership and Educational Excellence*. Sense Publishers.
<https://doi.org/10.1163/9789087909055>
- Kotter, J. P. (2007). Leading change: Why transformation efforts fail. *Museum Management and Marketing*, 20–29. <https://doi.org/10.4324/9780203964194-10>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge*. Jossey-Bass.
- Leithwood, K., Aitken, R., & Jantzi, D. (2001). *Making Schools Smarter: A System for Monitoring School and District Progress*. Second Edition. ERIC.
- Leithwood, K., & Azah, V. N. (2016). Characteristics of effective leadership networks. *Journal of Educational Administration*, 54(4), 409–433. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2015-0068>
- Mabey, C., & Freeman, T. (2010). Reflections on leadership and place. *Policy Studies*, 31(4), 505–522. <https://doi.org/10.1080/01442871003723465>
- Maister, D. (2003). *Managing the Professional Service Firm* (Simon&Schuster, London UK). Simon & Schuster.
- McLagan, P. (2003). Change leadership: Making change everybody's business. *Management Today*, 18(10), 18–20.
- Miller, J. P. (1996). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *The Journal of Academic Librarianship*, 22(2), 145–146. [https://doi.org/10.1016/s0099-1333\(96\)90189-5](https://doi.org/10.1016/s0099-1333(96)90189-5)
- Mohtsham, S. M. (2007). Vision and Visionary Leadership – An Islamic Perspective. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 248–277.
- Moten, A. R. (2011). Leadership in the west and the Islamic world: A comparative analysis. *World Applied Sciences Journal*, 15(3), 339–349.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. ERIC.
- Naor, M., Goldstein, S. M., Linderman, K. W., & Schroeder, R. G. (2008). The role of culture as driver of quality management and performance: Infrastructure versus core quality practices. *Decision Sciences*, 39(4), 671–702. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2008.00208.x>
- Nel, C. (2009). The new economy requires a value shift: economy. *SA EPublication Journal Collection*, 25(5), 8–16.
- Nkomo, S. (2003). Sustainable leadership development: Developing leadership, not just leaders - Opera News. *Management Today*, 19(9).
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Pew Research Center. (2009). Mapping the Global Muslim Population. In *Religion and Public Life*. Pew Research Center.
- Rizaldy, M. R., & Hidayatullah, M. S. (2021). Islamic Leadership Values: A Conceptual Study. *Dialogia*, 19(1), 88–104. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/dialogia/article/view/2589>
- Robbins, S. P. (2013). *organizational behaviour in Southern Africa*. Pearson South Africa.
- Sahih International. (2007). *The Quran*. Abul Qasim Publishing House.
- Senam, M. R., Abdul Rashid, K., Ahmad Sarkawi, A., & Mohd. Zaini, R. (2014). Construction Project Leadership from the Perspective of Islam. *International Journal of Islamic Thought*, 6(1), 46–56. <https://doi.org/10.24035/ijit.06.2014.005>
- Siregar, M. Y., Rafiki, A., & Almana, A. (2021). Distinguishing leadership between Islam and conventional perspectives. In *The Role of Islamic Spirituality in the Management and Leadership Process* (pp. 158–172). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6892-7.ch009>
- Spangenberg, H. H., & Theron, C. C. (2002). Development of a uniquely South African

- leadership questionnaire. *South African Journal of Psychology*, 32(2), 9–25. <https://doi.org/10.1177/008124630203200202>
- Sulaiman, M., Sabian, N. A. A., & Othman, A. K. (2013). The understanding of islamic management practices among muslim managers in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(1), 189–199. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n1p189>
- Tan, C. (2009). The Reform Agenda for Madrasah Education in Singapore. *Diaspora, Indigenous, and Minority Education*, 3(2), 67–80. <https://doi.org/10.1080/15595690902762068>
- Tan, C., & Abbas, D. B. (2009). The “Teach Less, Learn More” initiative in Singapore: New pedagogies for Islamic religious schools? *KEDI Journal of Educational Policy*, 6(1), 25–39.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1991). The transformational leader. *Long Range Planning*, 24(2), 126. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(91\)90167-m](https://doi.org/10.1016/0024-6301(91)90167-m)
- Toor, S.-R. (2008). Merging spirituality and religion: Developing and Islamic leadership theory. *IIUM Journal of Economics and Management*, 16(1), 15–46.
- Williams, T. (1986). Leaders: The strategies for taking Charge. *Futures*, 18(6), 829–831. [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(86\)90134-5](https://doi.org/10.1016/0016-3287(86)90134-5)
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. Pearson Education, Inc.

Tentang Penulis

Seema Manzoor memperoleh gelar Doktor (Ph.D.) dari Universitas Karachi, Pakistan, pada tahun 2019. Penulis adalah seorang Asisten Profesor di Pusat Unggulan untuk Studi Wanita, Fakultas Seni dan Ilmu Sosial, Universitas Karachi, Pakistan.
E-Mail: seema.manzoor@uok.edu.pk