

**KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW
PERSPEKTIF AL-QUR'AN (MITIGASI KEPEMIMPINAN TOKSIK)**

DISERTASI

Diajukan kepada Program Studi Doktor Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Tiga untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.)



**Universitas
PTIQ Jakarta**

Oleh:

JHON EDY RAHMAN

NIM: 223530006

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR
KONSENTRASI ILMU TAFSIR
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA
2025 M/1446**

ABSTRAK

Kesimpulan disertasi ini bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dapat menjadi fondasi utama dalam mengatasi kepemimpinan toksik. Karakter tersebut mencakup empat aspek, yakni aspek moral, aspek intelektual, aspek jismiyah, serta aspek spiritual dan ruhaniah, yang diimplementasikan dalam sembilan bidang kepemimpinan, yaitu pribadi, keluarga, dakwah, pendidikan, hukum, sosial-politik, bisnis, militer, serta negara dan dunia internasional, yang penulis sebut dengan *integrity leadership theory*.

Disertasi ini menemukan perbedaan pandangan dengan pemikir seperti Nicollo Machiavelli (1469—1527) terkait sikap pragmatisme, Thomas Hobbes (1588—1679) tentang kekuasaan absolut, Mao Zedong (1893—1976) mengenai revolusi sebagai alat, dan Herbert Spencer (1820—1903) dengan konsep *survival of the fittest*. Sementara itu, perbedaan juga ditemukan dengan pemimpin negara seperti Nero (54—68) dalam tirani dan kekejaman, Vladimir Lenin (1917—1924) terkait revolusi dan represif, Benito Mussolini (1922—1943) dalam fasisme dan otoritarianisme, Joseph Stalin (1924—1953) terkait represif dan penggunaan kekerasan, Adolf Hitler (1933—1945) dalam kebencian dan diskriminasi, serta Pol Pot (1975—1979) terkait kekerasan dan pembantaian.

Disertasi ini mendukung pandangan pemikir seperti Al-Fārabi (870—950) tentang kebijaksanaan dan keadilan, Al-Māwardi (975—1058) terkait syurā, Al-Ghazālī (1058—1111) mengenai akhlak dan spiritualitas, Ibnu Taimiyah (1262—1329) tentang tanggung jawab, Ibnu Khaldūn (1332—1406) terkait solidaritas sosial, Ki Bagus Hadikusumo (1890—1958) dan Hamka (1908—1981) tentang integritas dan moral, Syafi'i Antonio (1967) terkait nilai Islam, John C. Maxwell (1947) dan Stephen Covey (1932—2012) tentang nilai pelayanan, Kouzes (1944) dan Posner (1949) terkait inspirasi dan kepercayaan, Goleman (1946) tentang kecerdasan emosional, serta Bennis (1925—2014) mengenai pengembangan karakter.

Disertasi ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (*library research*) melalui penelusuran dan analisis berbagai sumber tertulis, seperti Al-Qur'an terjemahan, kitab sirah, tafsir, hadits, buku ilmiah, disertasi, dan jurnal. Penelitian ini menggali ayat-ayat terkait karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. (metode tafsir maudhu'i) dengan menggunakan tafsir seperti Tafsīr Al-Azhar, Tafsīr Al-Miṣbāh, Tafsīr Al-Munīr, Tafsīr Ibnu Kaṣīr dan tafsir lainnya.

ABSTRACT

The conclusion of this dissertation is that the leadership character of Prophet Muhammad (peace be upon him) can serve as a fundamental foundation for overcoming toxic leadership. This character encompasses four aspects: aspect moral, aspect intellectual, aspect physical, as well as aspect spiritual and emotional, which are implemented in nine areas of leadership: personal, family, da'wah, education, law, socio-political, business, military, as well as state and international affairs, termed by the author as the “Integrity Leadership Theory.”

The dissertation also highlights differing perspectives with thinkers such as Niccolò Machiavelli (1469—1527) concerning pragmatism, Thomas Hobbes (1588—1679) on absolute power, Mao Zedong (1893—1976) on revolution as a tool, and Herbert Spencer (1820—1903) regarding the concept of “survival of the fittest.” Differences are also noted with national leaders such as Nero (54—68) for tyranny and cruelty, Vladimir Lenin (1917—1924) regarding revolution and repression, Benito Mussolini (1922—1943) for fascism and authoritarianism, Joseph Stalin (1924—1953) for repression and violence, Adolf Hitler (1933—1945) for hatred and discrimination, and Pol Pot (1975—1979) for violence and massacres.

This dissertation supports the views of thinkers such as Al-Fārabi (870—950) on wisdom and justice, Al-Māwardi (975—1058) regarding *shūrā*, Al-Ghazālī (1058—1111) on ethics and spirituality, Ibn Taymiyyah (1262—1329) on responsibility, Ibn Khaldūn (1332—1406) regarding social solidarity, Ki Bagus Hadikusumo (1890—1958) and Hamka (1908—1981) on integrity and morality, Syafi’i Antonio (1967) on Islamic values, John C. Maxwell (1947) and Stephen Covey (1932—2012) on the value of service, Kouzes (1944) and Posner (1949) on inspiration and trust, Goleman (1946) on emotional intelligence, and Bennis (1925—2014) on character development.

This dissertation employs a qualitative method with a library research approach through the exploration and analysis of various written sources, such as translated Qur'an, books of Sirah, Tafsir, Hadith, scholarly books, dissertations, and journals. This research explores verses related to the leadership character of Prophet Muhammad (pbuh) (using the *maudhūī* tafsir method) by utilizing tafsirs such as Tafsīr Al-Azhar, Tafsīr Al-Miṣbāh, Tafsīr Al-Munīr, Tafsīr Ibnu Kaṣīr, and other tafsirs.

المخلص

خلاصة هذه الرسالة أن شخصية القيادة للنبي محمد ﷺ يمكن أن تكون الأساس الرئيسي للتغلب على القيادة السامة. تشمل هذه الشخصية أربعة جوانب: الأخلاقية، والعقلية، والجسمية، والروحية والوجدانية، والتي يتم تطبيقها في تسعة مجالات قيادية: الشخصية، والأسرة، والدعوة، والتعليم، والقانون، والاجتماعية-السياسية، والأعمال التجارية، والعسكرية، وكذلك الدولة والشؤون الدولية، ويُشار إليها من قبل الباحث بنظرية "القيادة النزيهة" (Integrity Leadership Theory)

تختلف هذه الرسالة مع مفكرين مثل نيكولو مكيافيلي (١٤٦٩-١٥٢٧ م) فيما يخص البراغماتية، وتوماس هوبز (١٥٨٨-١٦٧٩ م) حول السلطة المطلقة، وماو تسي تونغ (١٨٩٣-١٩٧٦ م) حول الثورة كأداة، وهربرت سبنسر (١٨٢٠-١٩٠٣ م) حول مفهوم "البقاء للأصلح". كما تم تحديد الاختلافات مع قادة سياسيين مثل نبرون (١٨٥٤-٦٨ م) بشأن الطغيان والقسوة، وفلاديمير لينين (١٩١٧-١٩٢٤ م) بشأن الثورة والقمع، وبينيتو موسوليني (١٩٢٢-١٩٤٣ م) فيما يتعلق بالفاشية والسلطوية، وجوزيف ستالين (١٩٢٤-١٩٥٣ م) حول القمع واستخدام العنف، وأدولف هتلر (١٩٣٣-١٩٤٥ م) بشأن الكراهية والتمييز، وبول بوت (١٩٧٥-١٩٧٩ م) بشأن العنف والمجازر.

تدعم هذه الأطروحة آراء المفكرين مثل الفارابي (٨٧٠-٩٥٠) حول الحكمة والعدالة، والماردي (٩٧٥-١٠٥٨) فيما يتعلق بالشورى، والغزالي (١٠٥٨-١١١١) في الأخلاق والروحانية، وابن تيمية (١٢٦٢-١٣٢٩) حول المسؤولية، وابن خلدون (١٣٣٢-١٤٠٦) في التضامن الاجتماعي، وكي باغوس هاديكوسومو (١٨٩٠-١٩٥٨) و هامكا (١٩٠٨-١٩٨١) حول النزاهة والأخلاق، و شافعي أنطونيو (١٩٦٧) في القيم الإسلامية، وجون سي. ماكسويل (١٩٤٧) وستيفن كوفي (١٩٣٢-٢٠١٢) في قيمة الخدمة، وكوزيز (١٩٤٤) وبوزنر (١٩٤٩) في الإلهام والثقة، وجولمان (١٩٤٦) في الذكاء العاطفي، وبينيس (١٩٢٥-٢٠١٤) في تطوير الشخصية.

تستخدم هذه الأطروحة المنهج النوعي مع منهج البحث المكتبي من خلال استكشاف وتحليل مصادر مكتوبة مختلفة، مثل ترجمة القرآن، كتب السيرة، التفسير، الأحاديث، الكتب العلمية، الأطروحات، والمجلات. تستكشف هذه الدراسة الآيات المتعلقة بشخصية القيادة للنبي محمد صلى الله عليه وسلم (باستخدام منهج التفسير الموضوعي) من خلال الاستفادة من تفاسير مثل تفسير الأزهر، تفسير المصباح، تفسير المنير، تفسير ابن كثير، وتفسير أخرى.

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jhon Edy Rahman
Nomor Induk Mahasiswa : 223530006
Program Studi : Ilmu Al-Qur'ān dan Tafsir
Konsentrasi : Ilmu Tafsir
Judul Disertasi : Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Perspektif Al-Qur'an (Mitigasi Kepemimpinan Toksik)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini merupakan murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip karya orang lain, saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Jika di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Disertasi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 03-02-2025
buat Pernyataan,

Jhon Edy Rahman

TANDA PERSETUJUAN DISERTASI

**KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW
PERSPEKTIF AL-QUR'AN (MITIGASI KEPEMIMPINAN TOKSIK)**

DISERTASI

Diajukan kepada Pascasarjana Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Tiga untuk
memperoleh gelar Doktor Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir

Disusun Oleh:
Jhon Edy Rahman
NIM: 223530006

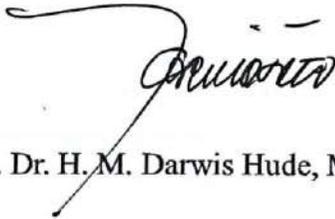
Telah selesai dibimbing oleh kami dan disetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 03 Februari 2025

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

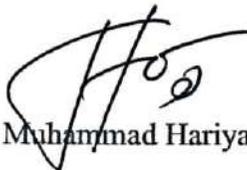


Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



Dr. Muhammad Hariyadi, M.A.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir



Dr. Muhammad Hariyadi, M.A.

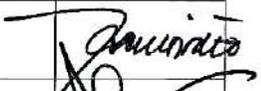
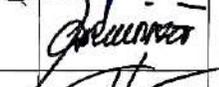
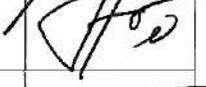
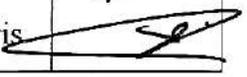
TANDA PENGESAHAN DISERTASI

KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW PERSPEKTIF AL-QUR'AN (MITIGASI KEPEMIMPINAN TOKSIK)

Disusun Oleh:

Nama : Jhon Edy Rahman
Nomor Induk Mahasiswa : 223530006
Program Studi : Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Konsentrasi : Ilmu Tafsir

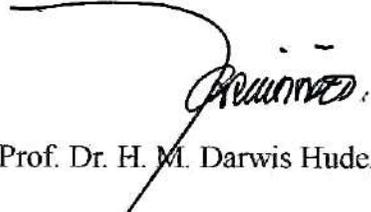
Telah diuji pada sidang promosi doktor tanggal:
17 Februari 2025

No.	Nama Penguji	Jabatan Dalam TIM	TTD.
1	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H. Ahmad Thib Raya, M.A.	Penguji I	
3	Prof. Dr. H. Hamdani Anwar, M.A.	Penguji II	
4	Prof. Dr. Hj. Nur Arfiyah Febriani, S.Pd.I., M.A.	Penguji III	
5	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.	Pembimbing I	
6	Dr. Muhammad Hariyadi, M.A.	Pembimbing II	
7	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 27 Februari 2025

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana
Universitas PTIQ Jakarta


Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman sesuai dengan SKB Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987

A. Konsonan

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
أ	'	ز	Z	ق	q
ب	B	س	S	ك	k
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	ṡ	ص	ṣ	م	m
ج	J	ض	ḍ	ن	n
ح	ḥ	ط	ṭ	و	w
خ	Kh	ظ	ẓ	ه	h
د	D	ع	‘	ء	'
ذ	ẓ	غ	gh	ي	y
ر	R	ف	F		

B. Vokal

Huruf Arab	Huruf Latin
ا	A / a
ي	I / i
و	U / u
آ	Ā / ā
إِ	Ī / ī
أُ	Ū / ū

C. Vokal Rangkap (Diftong)

Huruf Arab	Huruf Latin
يَـ	Ai
وَـ	Au

D. Ta Marbūṭah (ة)

Ta marbūṭah yang hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, dan ḍammah ditransliterasikan menjadi *t*. Contoh: الهداية *al-hidāyah*. Jika ta marbūṭah berada di akhir kata dan tidak diikuti oleh kata lain, maka ditransliterasikan menjadi *h*. Contoh: الكعبة *al-ka‘bah*.

E. Syaddah (Tanda Tasydid)

Syaddah (tanda pengganda) ditransliterasikan dengan penggandaan huruf. Contoh: الرَّحْمَنُ *ar-rahmān*.

F. Kata Sandang (Alif + Lam)

Kata sandang *al-* ditulis apa adanya, baik bertemu dengan huruf Qamariyah atau Syamsiyah. Contoh: *al-Qur‘ān, as-salām*.

G. Hamzah (ء)

Hamzah ditransliterasikan sebagai tanda kutip atas (‘) di tengah atau di akhir kata. Contoh: سَأَلَ *sa‘ala*, شَيْءٌ *syay‘un*.

H. Penulisan Lafal-lafal Khusus

Untuk lafal-lafal tertentu seperti *basmalah, ḥamdalah, taḥmīd*, dan sebagainya, ditransliterasikan sesuai dengan pengucapannya dalam bahasa Arab

KATA PENGANTAR

Puji syukur *alhamdulillah* atas segala rahmat dan karunia Allah Swt. kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini dengan baik. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad saw., keluarganya, para sahabatnya dan para pengikutnya yang taat kepada Allah Swt. hingga akhir zaman, *āmīn yā rabbal ālamīn*.

Penulis menyadari, dalam penyusunan dan penulisan Disertasi ini ditemukan banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikan proses demi proses Disertasi ini dengan baik, dimulai dari; pengajuan judul, sidang komprehensif tertulis, sidang komprehensif lisan, penyusunan proposal, seminar proposal, penulisan Bab I, Bab II, Bab III, bimbingan WIP ke-1, penulisan Bab IV, Bab V, bab VI, bimbingan WIP ke-2 dan tentunya sidang tertutup, *alhamdulillah* telah penulis lalui dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A. Rektor Universitas PTIQ Jakarta, yang memberikan perhatian dan bimbingan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si. Direktur Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta sekaligus pembimbing pertama penulis Disertasi ini, atas segala bimbingan dan arahannya serta motivasinya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Disertasi ini.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Hariyadi, M.A. Ketua Program Studi Doktor Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Universitas PTIQ Jakarta sekaligus pembimbing kedua penulis Disertasi ini, atas segenap bimbingan dan perhatiannya yang tulus kepada penulis dalam menempuh pendidikan di PTIQ.
4. Prof. Dr. Hj. Nur Arfiyah Febriani, S.Pd.I., M.A. yang sudah banyak memberikan masukan dan arahan kepada penulis selaku tim penguji ujian komprehensif dan seminar proposal serta Dr. Aldomi Putra, M.A. selaku dosen ujian WIP 1 dan WIP 2, berikut dosen-dosen di Universitas PTIQ Jakarta lainnya.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Universitas PTIQ Jakarta, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk membaca dan meminjam berbagai buku yang terkait dengan penelitian ini. Terima kasih juga kepada segenap Civitas Universitas PTIQ Jakarta dan para dosen, atas segala bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis.
6. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua penulis, almarhum ayahanda Abdurrahman & Ibunda Hj. Mariana serta almarhumah ibunda mertua Hj. Zulbaidah yang senantiasa memberikan do'a dan dukungannya kepada penulis sehingga sampai pada capaian ini.
7. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi tak lupa penulis sampaikan kepada istri tercinta, Umi Hj. Zuriati, S.Pd. dan ketiga putra-putri penulis tersayang, abang Afif Labib Rahman, S.H., kaka Irbah Taqiyah Rahman dan abang Nabil Zahid Rahman yang telah memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini.
8. Terima kasih kepada para guru penulis terutama Ust. K.H. Dr. Muslih Abdul Karim, M.A., Ust. Prof. Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, M.Sc., Ust. K.H. Dr. Hidayat Nur Wahid, MA., M.H., Bapak Ir. H. Ibnu Pratomo, Bapak Ir. Haji Wimbo Hardjito, Bapak Drs. H. Suharna Surapranata, M.T., dan Bapak Drs. H. Musoli yang senantiasa memberi dukungan kepada penulis. Terima kasih juga kepada teman penulis di Universitas PTIQ Jakarta yang sama-sama menempuh jenjang pendidikan doktoral, terutama Bapak Bukhori, Bapak Zainul Hakim Lc., M.Si. dan yang lainnya.
9. Terima kasih yang tak terhingga juga penulis haturkan kepada tim (staf) penulis di Pesantren Qur'an elTAHFIDH, para pimpinan, management, guru-guru, staf, karyawan, para musyrif dan musyrifah, para santriwan-santriwati Pesantren Qur'an elTAHFIDH Cileungsi Bogor dan Pesantren Qur'an elTAHFIDH Simalungun Pematang Siantar yang telah

memberikan perhatian, dukungan dan semangat dalam rangka penyelesaian studi ini, terutama kepada Umi Hj. Zuriati, S.Pd., Zainul Hakim, Lc., M.Si., Muhammad Adamin, S.Pd.I., M.E., Ibnu Soubari S.Pd., Sa'dul Hayyi Mufid, Lc., M.E., Royansyah Fitrah, S.Pd.I., M.Pd., Wahyu Abadi, S.Pd.I., Fathurrahman Aziz, S.Pd.I., Asep Ridwanulloh, S.Pd.I., Hadi Mulya, S.Pd., S.E., Mashadi Hariyanto, S.Pd., J. Hafizi Siregar, S.Pd., Eko Fiqi Priawan, S.Pd., Dani Hamdani, S.Pd., Syamsudin, S.Pd., Romi Arles, S.Pd., Khoirur Rozikin, S.Pd., Iwan Dani, S.Pd., Sholihin, S.Pd., Musthofa Kamal, S.Pd., Endah Prasetya Ekawati, S.S., Bambang Purwanto, S.S., *wa bil* khusus Azmi Aga Silfian, S.Ag. yang sudah menemani penulis dalam hari-hari penyusunan, penulisan dan penyelesaian Disertasi ini.

Semoga Allah Swt. membalas kebaikan semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan dan penyelesaian Disertasi ini.

Akhirnya, hanya kepada Allah Swt. penulis berharap supaya Disertasi ini bermanfaat bagi pembaca, masyarakat umum, dan bagi penulis khususnya, serta anak-anak dan keturunan penulis. *Āmīn yā Rabbal ālamīn*

Jakarta, 09 Januari 2025

Jhon Edy Rahman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI	ix
TANDA PERSETUJUAN DISERTASI.....	xi
TANDA PENGESAHAN DISERTASI.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xv
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xxi
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	19
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	19
D. Tujuan Penelitian	20
E. Manfaat Penelitian	20
F. Kerangka Teori	22
G. Tinjauan Pustaka.....	24
H. Metodologi Penelitian	32
1. Pemilihan Objek Penelitian.....	32
2. Data dan Sumber	33
3. Metode Pengumpulan Data	34

4. Metode Analisis Data	34
I. Jadwal Penelitian.....	35
J. Sistematika Penulisan	38
BAB II: KARAKTER KEPEMIMPINAN DAN MITIGASI TOKSIK	39
A. Diskursus Karakter Kepemimpinan	39
1. Pemimpin dan Karakter Kepemimpinan	39
2. Teori-Teori Karakter Kepemimpinan.....	75
3. Elemen Penting dalam Karakter Kepemimpinan	90
4. Urgensi Karakter Kepemimpinan.....	92
B. Diskursus Kepemimpinan Toksik.....	94
1. Kepemimpinan Toksik	94
2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Toksik	98
3. Teori Kepemimpinan Toksik	101
4. Penyebab Kepemimpin Toksik	109
5. Dampak Kepemimpinan Toksik.....	111
6. Mitigasi Kepemimpinan Toksik.....	116
7. Studi Kasus dan Kritik Al-Qur'an tentang Kepemimpin- an Toksik.....	119
BAB III: ANALISIS TEORITIS KARAKTER KEPEMIMPINAN MENURUT ISLAM DAN BARAT	155
A. Karakter Kepemimpinan menurut Islam.....	156
1. Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.	157
2. Karakter Kepemimpinan menurut Ulama	162
a. Karakter Kepemimpinan menurut Al-Fārābi	162
b. Karakter Kepemimpinan menurut Al-Māwardi	170
c. Karakter Kepemimpinan menurut Al-Ghazāli	178
e. Karakter Kepemimpinan menurut Ibnu Khaldūn	192
f. Karakter Kepemimpinan menurut Ki Bagus Hadikusumo	198
g. Karakter Kepemimpinan menurut Hamka	204
B. Karakter Kepemimpinan menurut Ahli Barat Kontemporer...210	
1. Karakter Kepemimpinan menurut Jhon C. Maxwell.....	211
2. Karakter Kepemimpinan menurut Stephen R. Covey	212
3. Karakter Kepemimpinan menurut James M. Kouzes dan Barry Z. Posner	215
4. Karakter Kepemimpinan menurut Daniel Goleman.....	218
5. Karakter Kepemimpinan menurut Warren Bennis.....	221
BAB IV: KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW DI DALAM AL-QUR'AN	225

A. Aspek Moral.....	229
1. Karakter Komitmen.....	229
2. Karakter Jujur.....	232
3. Karakter Amanah.....	235
4. Karakter Berani.....	237
5. Karakter Adil (Tidak Berbuat <i>Zalim</i>).....	240
6. Karakter Disiplin.....	244
7. Karakter Peduli.....	246
B. Aspek Intelektual.....	248
1. Karakter Cerdas dan Berpengetahuan.....	249
2. Karakter Visioner.....	253
3. Karakter Inspiratif.....	255
C. Aspek <i>Jismiyah</i>	259
1. Karakter Sehat.....	259
2. Karakter Kuat.....	261
D. Aspek Spiritual dan Rohaniah.....	263
1. Karakter Rendah Hati, <i>Tawādhū'</i> dan Tidak <i>Takbbur</i>	264
2. Karakter Lemah Lembut dan Penyayang.....	266
3. Karakter Pemaaf (<i>Al-Hilm</i>).....	271
4. Karakter Sabar dan Tabah.....	273
5. Karakter <i>Istiqāmah</i> /Istikamah (Konsisten).....	276
6. Karakter Tawakal.....	280
7. Karakter Merasa Cukup (<i>Qanā'ah</i> /Kanaah).....	282
8. Karakter Zuhud.....	284

BAB V: IMPLEMENTASI KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW. SEBAGAI MITIGASI KEPEMIMPINAN TOKSIK PERSPEKTIF AL-QUR'AN.....289

A. Implementasi dalam Kepemimpinan Pribadi.....	293
1. Pembentukan Kepemimpinan Pribadi di Waktu Kecil.....	297
2. Pentingnya Kepemimpinan Pribadi.....	300
3. Kepemimpinan Pribadi dan Disiplin Diri.....	302
4. Hubungan Kepemimpinan Pribadi dan Kepemimpinan Organisasi.....	304
B. Implementasi dalam Kepemimpinan Keluarga.....	306
1. Implementasi sebagai Suami.....	309
2. Implementasi sebagai Ayah.....	313
3. Implementasi sebagai Mertua.....	316
4. Implementasi sebagai Kakek.....	318
5. Implementasi sebagai Besan.....	320
C. Implementasi dalam Kepemimpinan Dakwah.....	322
1. Implementasi Dakwah Sembunyi-Sembunyi.....	327

2. Implementasi Dakwah Terang-terangan terhadap Masyarakat Makkah	329
3. Implementasi Dakwah Membuka Peluang Wilayah Dakwah di Luar Kota Makkah (Madinah dan Tāif).....	332
4. Implementasi Dakwah dengan Jalan Berhijrah	337
D. Implementasi dalam Kepemimpinan Pendidikan	344
1. Sikap Amanah (Tanggung Jawab)	349
2. Metode Dialogis dan Persuasif.....	351
3. Memberi Keteladanan (<i>Uswatun Hasanah</i>).....	353
4. Pendidikan Holistik	355
5. Mengutamakan Akhlak Mulia.....	357
E. Implementasi dalam Kepemimpinan Hukum	360
1. Pembentukan Hukum dan <i>Juriceprudence</i>	365
2. Pembinaan Hukum	368
3. Kodifikasi Hukum	378
F. Implementasi dalam Kepemimpinan Sosial dan Politik	381
1. Implementasi terhadap Keluarga Terdekat.....	385
2. Implementasi terhadap Keluarga Besar (Suku).....	387
3. Implementasi terhadap Masyarakat pada Sekitar Makkah.....	390
4. Implementasi terhadap Masyarakat Sekitar Madinah	393
5. Implementasi terhadap Masyarakat Dunia	395
G. Implementasi dalam Kepemimpinan Bisnis	498
1. Implementasi sebagai Karyawan atau Pekerja	402
2. Implementasi sebagai Rekanan Bisnis	404
3. Implementasi sebagai Mitra Usaha	406
H. Implementasi dalam Kepemimpinan Militer	408
1. Merencanakan Strategi Perang.....	413
2. Pembentukan Pasukan.....	416
3. Pelaksanaan Pertahanan	419
4. Pelaksanaan Ekspedisi.....	422
5. Pelaksanaan Peperangan.....	425
I. Implementasi dalam Kepemimpinan Negara dan Dunia Internasional.....	429
1. Pembentukan Negara Madinah	434
2. Melakukan Perjanjian Damai Dengan Suku-Suku yang Ada di Madinah.....	436
3. Melakukan Perjanjian Damai dengan Suku-Suku yang Ada di Luar Madinah	438
4. Mengirimkan Surat kepada Pemimpin-Pemimpin Negara untuk Menerima Islam sebagai Agama Perdamaian	440

BAB VI: PENUTUP	445
A. Kesimpulan	445
B. Saran.....	447
DAFTAR PUSTAKA	449
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

“Semua pemimpin harus menggunakan penipuan dan akal licik untuk mencapai tujuan mereka,” Nicollo Machiavelli (1469—1527)¹; “Manusia adalah serigala bagi manusia lainnya” (*homo homini lupus*), Thomas Hobbs (1588—1679)²; “Kepemimpinan itu yang terpenting adalah konflik, konflik bersifat semesta dan absolut,” Mao Zedong (1893—1976)³; “Yang kuat akan selalu unggul dalam persaingan dan akan mendapatkan hidupnya (*survival of the fittest*),” Herbert Spencer (1820—1903)⁴, sama dengan konsep kepemimpinan fasisme. Namun, karakter kepemimpinan di atas berbeda secara fundamental dengan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw., yang tidak berlandaskan pada konflik, tipu daya, atau

¹ Machiaveli, dikutip dari tulisan Ari Kusuma, “Adolf Hitler: Sebuah Analisis Tipe Kepemimpinan,” dalam *Jurnal Moderat Modern dan Demokrasi*, Vol. I No. 4 November Tahun 2025, hal. 633.

² Thomas Hobbes, sebagaimana dalam tulisan Adhitya Sandy Wicaksono, “Perbandingan Kontrak Sosial John Locke Dan Thomas Hobbes,” dalam buletin *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, hal. 91.

³ Mao Zedong, dikutip dari tulisan Ririn Darini, “Garis Besar Sejarah China Era Mao,” *Program Studi Ilmu Sejarah Jurusan Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta*, 2010, hal. 8.

⁴ Herbert Spencer, *Principles of Biology*, London: Williams and Norgate, 1864.

dominasi, tetapi dengan akhlak mulia, kasih sayang, dan komitmen terhadap kesejahteraan umat⁵. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an, Nabi Muhammad saw. merupakan suri teladan terbaik, berbudi pekerti yang agung, dan penuh kasih terhadap umatnya. Sesungguhnya pada diri Nabi Muhammad saw. terdapat suri teladan yang baik⁶ dan sungguh ia berbudi pekerti yang agung,⁷ yang berat terasa olehnya penderitaan yang dialami kaumnya, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu dan (bersikap) penyantun serta penyayang terhadap orang-orang mukmin.⁸

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. itu juga diakui oleh pemikir Barat seperti George Bernard Shaw⁹, seorang filsuf Inggris, lahir di Irlandia, meraih Nobel di bidang sastra tahun 1920 M, mendukung kepemimpinan Nabi Muhammad saw., menurutnya,

Muhammad saw. adalah orang yang mampu mendatangkan solusi masalah-masalah manusia modern, seandainya, dia saat ini masih ada dan memegang tampuk kepemimpinan manusia modern. Bukan hanya sekadar solusi, melainkan solusi yang benar-benar dibutuhkan dan membawa kebahagiaan bagi semua orang. Seandainya Muhammad saw.

⁵ Kamaruddin Hasan, "Analisis: Propaganda Fasisme," dalam *Handout Matakuliah: Propaganda Prodi: Ilmu Komunikasi Fisip Universitas Malikussaleh*, Semester: Genap 2010/2011, pertemuan ke-13, hal. 2.

⁶ Qur'an surah Al-Ahzāb/33 ayat 21 yang artinya, "*Sungguh, pada (diri) Nabi benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah.*" Pakar tafsir Az-Zamakhshari menjelaskan dua kemungkinan makna terkait keteladanan Nabi saw. dalam ayat tersebut. Pertama, kepribadian Nabi saw. secara keseluruhan adalah teladan. Kedua, ada aspek-aspek tertentu dalam kepribadian beliau yang layak dijadikan teladan. Pendapat pertama dianggap lebih kuat dan dipegang oleh mayoritas ulama. Lihat: M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an)*, Jilid 11, hal. 243.

⁷ Al-Qur'an surah Al-Qalām/68 ayat 4 yang artinya, "*Sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang agung.*" Dikatakan orang bahwasanya budi pekerti itu adalah gabungan dua sikap, yaitu sikap tubuh dan sikap batin. Lihat: Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, t.tp., t.th., Jilid 10, hal.7567. *Sayyidah* 'Āisyah ra. ketika ditanya tentang akhlak Nabi, beliau menjawab akhlak beliau adalah Al-Qur'an (HR Ahmad). 'Āisyah ra. ketika itu membaca awal surah Al-Mu'minūn/23 untuk menggambarkan sekelumit dari akhlak beliau itu. Lihat: M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ...* Jilid 14, hal. 381.

⁸ Al-Qur'an surah At-Taubah/9 ayat 128 yang artinya, "*Sungguh, benar-benar telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, dan (bersikap) penyantun dan penyayang terhadap orang-orang mukmin.*"

⁹ George Bernard Shaw, dikutip dari buku Khalil Yasien, *Muhammad di Mata Cendikiawan Barat*, Jakarta: Gema Insani Press, 1989, Cet. ke-1, hal. 155—156.

hadir pada hari ini, niscaya ia akan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada saat ini.

Dengan demikian, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. adalah kepemimpinan yang komprehensif, yang tidak hanya relevan dalam konteks sejarah, tetapi juga memiliki relevansi yang abadi bagi kemanusiaan pada era modern. Konsep karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sudah direpresentasikan dalam kepemimpinan Islam Madinah oleh Nabi Muhammad saw.¹⁰, yang dilanjutkan oleh *Khulafāur Rāsyidīn*¹¹ (632—661), Bani Umayyah¹² (661—750), Bani Abbasiyah¹³

¹⁰ Sejarah politik Islam dimulai pada masa Nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin umat Islam. Kepemimpinan beliau diawali pada periode Makkah sebagai tahap awal pembentukan masyarakat Islam, kemudian dilanjutkan pada periode Madinah ketika masyarakat Islam menjadi satu kesatuan yang mandiri dan berdaulat. Tujuan utamanya adalah melaksanakan ajaran Islam dengan tanggung jawab penuh. Sebagaimana dalam tulisan Mubasyaroh, “Pola Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.: Cerminan Sistem Politik Islam,” dalam *POLITEA: Jurnal Pemikiran Politik Islam*, ISSN: 2621-0312, Vol. I No. 2 Tahun 2018, Doi: 10.21043/politea.v1i2.4488, hal. 96.

¹¹ Kekhalifahan Rasyidin adalah kekhalifahan Islam pertama yang didirikan setelah kematian Nabi Islam Muhammad pada tahun 632 M atau tahun ke-11 H. Kekhalifahan ini terdiri atas empat khalifah pertama dalam sejarah Islam, yang dikenal sebagai Khulafaur Rasyidin. Sumber: Jamil M. Abun-Nasr, *A History of The Maghrib in The Islamic Period*, Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press, 1987, ISBN 0-521-33767-4, diarsipkan dari versi asli tanggal 2 September 2020. Diakses pada 07 Juli 2022. Pada puncak kejayaannya, Kekhalifahan Rasyidin membentang dari Jazirah Arab, sampai ke Suriah, Kaukasus, dan Afrika Utara di Barat, serta sampai ke dataran tinggi Iran dan Asia Tengah di timur. Sumber: Rein Taagepera, “Expansion and Contraction Patterns of Large Polities: Context for Russia,” *International Studies Quarterly*, Vol. 41 No. 3 September Tahun 1997, hal. 495, doi:10.1111/0020-8833.00053. JSTOR 2600793. Diarsipkan dari versi asli tanggal 19 November 2018. Diakses pada 28 September 2021.

¹² Kekhalifahan Bani Umayyah berlangsung selama 90 tahun, dimulai dengan kepemimpinan Muawiyah bin Abu Sufyan. Setelah terbunuhnya Ali bin Abi Thalib, penduduk Madinah membaiaat Hasan bin Ali sebagai khalifah. Namun, Hasan bin Ali memilih menyerahkan jabatan tersebut kepada Muawiyah demi menjaga perdamaian di antara kaum muslimin, yang saat itu mengalami berbagai konflik. Fitnah yang melanda umat Islam bermula sejak terbunuhnya Utsman bin Affan, disusul oleh pertempuran Shiffin, Perang Jamal, pembunuhan Ali bin Abi Thalib, serta pengkhianatan dari kelompok Khawarij dan Syi'ah. Lihat: Imad Ali Abdus Sami, *Pengkhianatan-pengkhianatan Syiah dan Pengaruhnya terhadap Kekalahan Umat Islam*, Jakarta : Pustaka Al-Kautsar, 2006, No. ISBN 979-592-337-4.

¹³ Kekhalifahan Abbasiyah atau Bani Abbasiyah adalah kekhalifahan kedua Islam yang berkuasa di Baghdad (sekarang ibu kota Irak) dan kemudian berpindah ke Kairo sejak tahun 1261 (di bawah Kesultanan Mamluk). Kekhalifahan ini berkembang pesat dan menjadikan dunia Islam sebagai pusat pengetahuan dunia. Kekhalifahan ini berkuasa setelah merebutnya

(750—1517), Kesultanan Usmaniyah (1299—1923)¹⁴, dan dilanjutkan oleh kepemimpinan negara-negara yang berpenduduk mayoritas muslim sampai saat ini.

Di sisi lain pada abad ke-16 sampai abad ke-19, ada karakter kepemimpinan kapitalis Barat (1648—sekarang)¹⁵, karakter kepemimpinan komunis (Lenin [1870-1924], Stalin [1878—1953], Mao Zedong [1893—1976]) dan karakter kepemimpinan fasis (Benito Mussolini [1883—1945], Adolf Hitler [1889—1945]). Sebelumnya, pada abad ke-12 sampai ke-16, telah terjadi Perang Salib I dan Perang Salib II yang dipelopori oleh pemimpin-pemimpin gereja Katolik Roma¹⁶, dilanjutkan dengan penghancuran umat Islam di Andalusia oleh Ratu Isabella, mereka dibunuh dan diusir dari negaranya, kecuali pindah agama.¹⁷ Pada tahun 1257 M telah terjadi juga penghancuran kota Baghdad oleh tentara Mongol¹⁸ (dipimpin

dari Bani Umayyah dan menundukkan semua wilayahnya, kecuali Andalusia. Sumber: Philip K. Hitti, *History of the Arabs*, London: Macmillan, 1970, hal. 348—350. Bernard Lewis, *The Arabs in History*, Oxford: Oxford University Press, 1993, hal. 87—89. Hugh Kennedy, *The Early Abbasid Caliphate: A Political History*, London: Croom Helm, 1981, hal. 23—25. Ira M. Lapidus, *A History of Islamic Societies*, Cambridge: Cambridge University Press, 2002, hal. 119—123.

¹⁴ Kadang disebut Kekaisaran Ottoman, Kesultanan Ottoman, Kesultanan Turki, Kekaisaran Utsmaniyah, atau Turki Utsmani adalah kekaisaran lintas benua yang didirikan oleh suku-suku Turki di bawah pimpinan Osman Bey di barat laut Anatolia pada tahun 1299. Sumber: Britannica Online Encyclopedia, “Ottoman Empire,” <https://www.britannica.com/place/Ottoman-Empire>. Diakses pada 11 February 2024.

¹⁵ H. Maruta, “Sejarah Sistem Ekonomi,” dalam *Jurnal Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, STIE Syariah Bengkalis, Vol. 3 No. 1 Tahun 2014, 647—658.

¹⁶ Ricky Jenihansen, “Akhir Perang Salib Pertama, Pembantaian Yahudi dan Muslim Yerusalem,” *Nasional Geographic Indonesia*: <https://nationalgeographic.grid.id/read/133820754/akhir-perang-salib-pertama-pembantaian-yahudi-dan-muslim-yerusalem?page=all>. Diakses pada 29 September 2023.

¹⁷ Rabiul Rahman Purba, “Queen Isabella I of Spain Penghancur Muslim Spanyol,” <https://www.kuliahallslam.com/2022/10/queen-isabella-i-of-spain-penghancur.html>. Diakses pada 29 September 2023.

¹⁸ Tentara Mongol pimpinan Hulagu tiba di luar kota Baghdad pada bulan November 1257. Hulagu mengirim utusan kepada khalifah Al-Mu’tashim agar menyerah, tetapi khalifah menolak dan memberi peringatan kepada Hulagu bahwa mereka akan menghadapi murka Allah jika mereka tetap menyerang kekhalifahan yang dipimpinya. Sumber: Tasya Awlia, “Tentang Hulagu Khan Sang Penakluk Baghdad,” <https://travel.detik.com/travel-news/d-4793022/tentang-hulagu-khan-sang-penakluk-baghdad>. Diakses pada 14 Januari 2024.

Hulagu Khan), yang membantai dan menghancurkan umat Islam, kebudayaan Islam, perpustakaan, dan jutaan buku.¹⁹

Pada masa karakter kepemimpinan kapitalis Barat abad ke-16 sampai ke-19 dengan moto 3G (*Gold Gospel Glory*), terjadi penjajahan terhadap negara-negara Asia, Afrika, dan Amerika Latin, di antaranya penjajahan oleh Inggris terhadap India, Arab Saudi, Irak, Palestina, dan Mesir, penjajahan oleh Perancis terhadap Lebanon, Suriah, Maroko, dan Aljazair, penjajahan oleh Spanyol terhadap Belanda, Sahara Barat, dan Filipina, serta penjajahan oleh Portugis terhadap Kerajaan Goa dan Kesultanan Malaka. Belanda menjajah Indonesia, yang pada awalnya Belanda tidak menjajah negara secara langsung, tetapi mendirikan perusahaan dagang dengan nama VOC (*a Verenigde Oost Indische Compagnie*).²⁰ Kemudian lahir karakter kepemimpinan yang kontra terhadap kepemimpinan kapitalis Barat, yakni konsep karakter kepemimpinan komunis yang diwakili oleh Mao Zedong (1943—1976)²¹ dan Lenin (1917—1924),²² karakter kepemimpinan fasis diwakili Adolf Hitler (1934—1945)²³ dan Benito Mussolini (1883—1945).²⁴

¹⁹ Apa yang dilakukan bangsa Mongol tidak hanya pembantaian, tetapi juga upaya menghapus Baghdad dari peta peradaban umat manusia. Lihat: Azeem Beg Chughtai, *Dast Drae, Mazamin*, Lahore: Sang-e Mil, 1997, hal. 7—13.

²⁰ Muhammad Fajar Rasyiid S., *et al.*, “Penjajahan Negara-Negara Barat atas Negara-Negara Islam,” *Jurnal JURRAFI: Jurnal Riset Rumpun Agama dan Filsafat*, Vol. 3 No. 1 April Tahun 2024, hal. 24—38. <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v3i1.2179>.

²¹ Tangan Mao Zedong bersimbah darah rakyat China. Salah satu program politiknya, “*Lompatan Jauh ke Depan*” pada 1958 untuk menyontek model ekonomi Uni Soviet menewaskan hingga 45 juta orang. Hampir 10 tahun kemudian ia mendeklarasikan Revolusi Kebudayaan demi memberangus budaya borjuis. Hasilnya sekitar 30 juta orang tewas. Sumber: <https://nationalgeographic.grid.id/read/13896003/menghilangkan-banyak-nyawa-inilah-8-diktator-terkejam-di-dunia?page=all>. Diakses pada 18 Juli 2023.

²² Di Uni Soviet, pendahulu Stalin, Vladimir Lenin, tak kenal ampun dalam memimpin partainya melalui revolusi brutal yang merenggut sekitar 9 juta jiwa. Sumber: John Donovan, “7 Kekejaman yang Dilakukan Diktator Soviet Joseph Stalin,” <https://history-howstuffworks.com.translate.goog/historical-figures/joseph-stalin.htm? x tr sl=en& x tr tl=id& x tr hl=id& x tr pto=tc>. Diakses pada 18 Juli 2023.

²³ Penguasa Nazi Jerman ini memerintahkan pembantaian 11 juta orang, 6 juta di antaranya kaum Yahudi. Dia juga menyeret dunia ke dalam perang yang merenggut hingga 70 juta korban jiwa. Ironisnya, setelah takluk, Hitler bunuh diri karena takut ditangkap pasukan Uni Soviet. Sumber: <https://nationalgeographic.grid.id/read/13896003/menghilangkan-banyak-nyawa-inilah-8-diktator-terkejam-di-dunia?page=all>. Diakses pada 18 Juli 2023.

²⁴ Benito Mussolini merupakan salah satu diktator asal Italia. Ia telah melakukan berbagai kejahatan terhadap manusia, seperti menggunakan gas mustard yang turut menewaskan 100.000 orang di Ethiopia hingga membuat 300.000 orang Yunani mati kelaparan. Sumber: Sindo News, “5 Pemimpin Dunia dengan Kematian Paling Tragis,”

Penjajahan bangsa Barat terhadap bangsa-bangsa di Asia Afrika terus berlanjut sampai abad ke-20 walaupun banyak di antara negara-negara tersebut berusaha untuk mendapatkan kemerdekaan dari penjajahan bangsa-bangsa Barat, sampai berdirinya liga bangsa-bangsa²⁵ (LBB tahun 1920) dan berdirinya PBB tahun 1945 yang terkenal dengan piagam persatuan bangsa-bangsa (piagam PBB)²⁶. Tujuan organisasi ini adalah menjaga perdamaian dan keamanan dunia, serta hak asasi manusia (HAM). Pada abad ke-7, Nabi Muhammad saw. telah menetapkan sebuah piagam yang dikenal sebagai Piagam Madinah. Piagam ini memuat sejumlah ketentuan, di antaranya jaminan kebebasan beragama, kebebasan berpendapat, perlindungan terhadap harta benda, serta larangan keras terhadap tindakan kriminal.²⁷

Kejahatan kepemimpinan lainnya pada abad ke-20 yang sangat memprihatinkan adalah telah terjadinya pengeboman kota (bukan pangkalan militer) dalam Perang Dunia II oleh tentara Amerika terhadap

<https://international.sindonews.com/read/905387/40/5-pemimpin-dunia-dengan-kematian-paling-tragis-1665051043/30>. Diakses pada 17 Mei 2024.

²⁵ Liga Bangsa-Bangsa tercipta karena banyaknya konflik dan masalah perang antarnegara di seluruh dunia pada tanggal 10 Januari 1920. Namun, Liga Bangsa-Bangsa membubarkan dirinya sendiri akibat gagal untuk menciptakan perdamaian dan ketenteraman dunia setelah pecahnya Perang Dunia II. Sumber: Hartana dan Yusuf Hofni Junior Kilikily, "Eksistensi Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam Memelihara Perdamaian Dunia," dalam *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 10 No. 1, Februari Tahun 2022, hal. 531.

²⁶ Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tercipta saat setelah terjadinya Perang Dunia II, yaitu pada tahun 1945. PBB memiliki tujuan yang sangat penting untuk mencegah terjadinya suatu pergolakan dan konflik antarnegara. Sumber: Rizky Fadillah *et al.*, "Peran Persatuan Bangsa-Bangsa dalam Menciptakan Perdamaian dari Pertikaian Antarnegara," dalam *Journal of Islamic and Law Studies*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2018, hal. 79. Tujuan Piagam PBB dalam Pembukaan adalah sebagai berikut: *mengamalkan toleransi dan hidup bersama secara damai satu sama lain sebagai tetangga yang baik, dan untuk menyatukan kekuatan kita untuk menjaga perdamaian dan keamanan internasional, dan untuk memastikan, dengan menerima prinsip-prinsip dan institusi metode, bahwa kekuatan bersenjata tidak boleh digunakan, kecuali untuk kepentingan bersama, dan untuk menggunakan mekanisme internasional untuk memajukan kemajuan ekonomi dan sosial semua orang*. Sumber: Pembukaan Piagam PBB, <https://www-un-org.translate.google/en/about-us/un-charter/full-text? x tr sl=en& x tr tl=id & x tr hl=id& x tr pto=tc>. Diakses pada 20 Mei 2024.

²⁷ Piagam Madinah yang dirumuskan oleh Nabi Muhammad saw. ini terdiri dari 47 Pasal yang berisikan mengenai hak asasi manusia, hak dan kewajiban dalam bernegara, hak mendapatkan perlindungan hukum, serta toleransi antaragama. Dikutip dari tulisan Rooby Pangestu Hari Mulyo, "Piagam Madinah: Misi Keagamaan dan Kenegaraan," dalam *Jurnal OASIS : Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, Vol 7. No. 2 Februari Tahun 2023, hal. 43.

kota Hiroshima²⁸ dan Nagasaki²⁹. Kota dan penduduknya luluh lantak pada Perang Dunia II,³⁰ padahal yang diperangi tentara Jepang saat itu adalah pasukan tentara Amerika dan yang dibom adalah pangkalan militer Amerika, yakni Pearl Harbor.³¹ Kebrutalan Amerika ini menyebabkan puluhan ribu bahkan ratusan ribu umat manusia terbunuh, kota menjadi hancur. Bukan itu saja, tanah-tanah menjadi rusak akibat efek dari bom atom,³² bahkan menurut ahli, tidak bisa tumbuh tanaman apa pun akibat pengeboman itu selama beberapa puluh tahun.

Hal tersebut terus terjadi dalam dua dekade terakhir, bagaimana Amerika menghancurkan Afganistan dengan tuduhan yang sampai hari ini belum pernah terbukti, yaitu Afganistan sudah melindungi terorisme yang

²⁸ Pada tanggal 6 Agustus 1945, Enola Gay, bomber B-29 yang dikendarai oleh Kolonel Paul Tibbets, Jr. menjatuhkan satu bom atom yang lebih dikenal dengan sebutan Little Boy di kota Hiroshima. Serangan tersebut menghancurkan kota Hiroshima seketika. Sebagaimana dalam tulisan Kusniawati, Dhianada Salsabila Lugo, Ida Susilowati, “Dampak Sosial dan Keamanan Masyarakat Hiroshima Nagasaki Pasca Dijatuhkannya Bom Atom Tahun 1945,” dalam *Jurnal of Legal Reserch*, Volume 3, Issue 4, 2021, hal. 612.

²⁹ Pada tanggal 9 Agustus 1945, pesawat bomber jenis *Boeing B-29 Superfortress* “*Bock’s Car*” yang dikendarai oleh Mayor Charles Sweeney melepaskan satu bom atom yang disebut dengan *Fat Man* di kota Nagasaki. Sumber: J. Koizumi, “The Hiroshima Memorial Service for the Hiroshima Peace Memorial Ceremony,” Prime Minister of Japan and His Cabinet, 2007, https://japan.kantei.go.jp/koizumispeech/2004/08/06aisatu_e.html. Diakses pada 30 Agustus 2024.

³⁰ Mengutip dari ICAN, bom atom yang dijatuhkan tersebut memiliki daya ledak setara dengan 15 ribu ton TNT sehingga menyebabkan 140 ribu penduduk meninggal di akhir tahun 1945 dan 70 persen bangunan rata dengan tanah. Sementara data dari Pemerintah Kota Hiroshima menyebutkan bahwa dari 320 ribu warga terdampak, terdapat sebanyak 118 ribu warga meninggal pada hari itu juga. Sumber: Dobrak Apatisme, “Paparasi Radiasi Jangka Panjang Akibat Bom Nagasaki dan Hiroshima,” <https://display.ub.ac.id/artikel/paparasi-radiasi-jangka-panjang-akibat-bom-nagasaki-dan-hiroshima/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

³¹ Pengeboman Pearl Harbor adalah serangan dadakan yang dilakukan oleh Angkatan Laut Kekaisaran Jepang terhadap Armada Pasifik Angkatan Laut Amerika Serikat yang tengah berlabuh di Pangkalan AL Pearl Harbor, Hawaii, pada hari Minggu pagi, 7 Desember 1941. Serangan inilah yang memicu keterlibatan Amerika Serikat secara langsung di dalam Perang Dunia II. Sumber: Google Arts & Culture: “Pengeboman Pearl Harbor.” Link: https://artsandculture.google.com/entity/m0gc1_?hl=id. Diakses pada 20 Mei 2024.

³² Paparasi radiasi yang disebarkan menimbulkan penyakit-penyakit, seperti kanker, mutasi genetik, kerusakan jaringan kulit, dan dampak psikologis berkepanjangan yang harus ditanggung oleh para penyintas. Sumber: Dobrak Apatisme, “Paparasi Radiasi Jangka Panjang Akibat Bom Nagasaki dan Hiroshima,” <https://display.ub.ac.id/artikel/paparasi-radiasi-jangka-panjang-akibat-bom-nagasaki-dan-hiroshima/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

melakukan pengeboman di gedung WTC.³³ Ribuan orang bahkan puluhan ribu kehilangan nyawa, jutaan orang kehilangan tempat tinggal, pemerintahannya dikudeta, lalu diganti dengan pemerintahan yang dikendalikan oleh Amerika. Kejadian yang sama terjadi terhadap Irak. Negaranya hancur, ratusan ribu orang kehilangan nyawa, dan jutaan orang kehilangan tempat tinggal karena tuduhan telah mempunyai senjata kimia, tuduhan yang sampai hari ini belum pernah terbukti.³⁴ Selain itu, Libya pun dihancurkan Amerika dengan kekuasaannya.³⁵ Amerikamenangkapi pemimpin Libya dan mengganti dengan orang-orang yang dikendalikan Amerika. ,Tak hanya itu kondisi tersebut pun terjadi di Palestina. Rakyat Palestina dijajah oleh Israel. Mereka diusir Israel. Anak-anak mereka dibunuh. Ratusan negara memberikan simpati dengan puluhan resolusi PBB yang mengutuk kekejaman Israel dan memberikan sanksi kepada Israel. Namun, di sisi lain, Amerika selalu berposisi sebagai pembela Israel dari sanksi-sanksi PBB dengan hak vetonya.³⁶ Kepemimpinan tersebut jelas melanggar prinsip dasar dalam berbangsa dan bernegara yang merupakan kesepakatan internasional yang sudah tertuang dalam piagam deklarasi bangsa-bangsa yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Semua negara yang berdaulat harus menghargai hak-hak negara lain dengan tidak mencampuri urusan yang ada dalam negara tersebut apalagi melakukan invasi yang jelas-jelas bertentangan dengan hukum internasional.

³³ Gordon Corera, "20 Tahun Perang Irak: Pencarian Senjata Pemusnah Massal Saddam Hussein yang Tak Pernah Ditemukan," BBC News Indonesia, <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-64938692>. Diakses pada 29 September 2023.

³⁴ Tim BBC News Indonesia, Korban Perang Irak 460.000 Jiwa lebih, https://www.bbc.com/indonesia/dunia/2013/10/131016_irak_perang. Diakses pada 29 September 2023.

³⁵ Masalah utama muncul ketika pada 19 Maret dini hari, pasukan koalisi yang dipimpin oleh Amerika Serikat, Inggris, dan Perancis melancarkan operasi Odyssey Dawn. Mereka mulai memasuki dan menyerbu target-target pemerintahan di Libya dengan alasan untuk menegakkan Resolusi 1973. Setelah sekitar lima hari, tingkat kendali humanitarian *intervention* di Libya diambil alih oleh pasukan koalisi NATO melalui Operation Unified Protection. Pada tanggal 24 Maret, NATO mengambil alih komando operasi laut dan sehari sesudahnya mengambil alih komando operasi udara. Sebagaimana dalam tulisan Jerry Indrawan, "Legalitas dan Motivasi NATO (North Atlantic Treaty Organization) dalam Melakukan Intervensi Kemanusiaan di Libya," dalam *Jurnal Kajian Wilayah*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2013, hal. 129.

³⁶ Andi Abdul Hamzah, "Standar Ganda Amerika, PBB dan Eropa terhadap Konflik Palestina-Israel: Sebuah Kupasan Mendalam," Artikel Program Studi UIN Alauddin, <https://pba.pps.uin-alauddin.ac.id/standar-ganda-amerika-pbb-dan-eropa-terhadap-konflik-palestina-israel-sebuah-kupasan-mendalam/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

Di samping itu, kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah adanya ajakan dan usaha-usaha untuk meratifikasi peraturan yang diakui beberapa negara. Ratifikasi peraturan tersebut di antaranya adalah diratifikasinya peraturan perundang-undangan yang membolehkan pernikahan sejenis,³⁷ bahkan membolehkan pasangan tersebut memiliki anak adopsi. Tidak hanya sampai di situ, ada lagi perundang-undangan yang sudah diterima membenarkan pernikahan dengan hewan peliharaan.³⁸ Permasalahan kepemimpinan ini bisa membahayakan peradaban dunia ke depan karena tidak ada kelahiran atau regenerasi (bencana demografi),³⁹ bahkan disadari menimbulkan penyakit yang membahayakan keselamatan diri dan orang lain (*zoonosis*).⁴⁰ Betapa rusaknya karakter kepemimpinan yang ada sudah terjadi di negara-negara Eropa dan di benua Amerika. Ini persoalan serius karena akan berakibat kepada bencana demografi dan rusaknya peradaban dunia. Tentu ini semua berawal dari rusaknya kepemimpinan.

Dalam ruang lingkup negara Indonesia, penulis melihat berbagai persoalan bangsa dan negara saat ini melalui media-media dan berita yang ada bahwa persoalan negara ini juga termasuk persoalan kepemimpinan, baik di tingkat nasional maupun di tingkat global, terutama persoalan karakter kepemimpinan. Banyak terjadi persoalan di tengah-tengah masyarakat Indonesia, terutama para pemimpin negara mempunyai

³⁷ Tim BBC News, "Gereja Protestan AS Perbolehkan Pernikahan Sesama Jenis," https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2014/06/140620_majalahlain_gereja_pernikahan_gay. Diakses pada 29 September 2023.

³⁸ Debbyani Nurinda, "5 Negara Ini Bolehkan Warganya Bertingkah Gila! Telanjang di Jalan Hingga Menikahi Binatang," Sonora.id: <https://www.sonora.id/read/423294137/5-negara-ini-bolehkan-warganya-bertingkah-gila-telanjang-di-jalan-hingga-menikahi-binatang>. Diakses pada 29 September 2023.

³⁹ Yakni tidak bermanfaatnya sumber daya manusia produktif yang menjadi sia-sia karena tidak adanya alokasi dan sarana prasarana lapangan pekerjaan yang cukup untuk mengoptimalkan peran penduduk usia produktif. Oleh karena itu, dibutuhkan kecermatan dari pemerintah, masyarakat, serta seluruh *stakeholders* agar negara ini benar-benar siap menghadapi bonus demografi ini. Dikutip dari tulisan I Made Sarmita, "Refleksi Kritis Kondisi Demografi Indonesia: Antara Bonus dan Bencana Demografi," *MKG: Media Komunikasi Geografi*, Vol. 18 No.1 Juni Tahun 2017, hal. 70. ISSN 0216-8138.

⁴⁰ Zoonosis atau penyakit zoonotik adalah penyakit yang dapat ditularkan dari hewan ke manusia ataupun sebaliknya. Zoonosis disebabkan oleh mikroorganisme parasit yang dapat berupa bakteri, virus, jamur, serta parasit seperti protozoa dan cacing. Penularan dapat melalui tiga cara, yaitu langsung, tidak langsung, dan konsumsi. Sumber: Dinas Keswan NTB, <https://disnakeswan.ntbprov.go.id/apa-itu-zoonosis-2/>. Diakses pada 17 Mei 2024.

persoalan dengan hukum, bahkan sampai ada yang tertangkap tangan, yang sudah diproses pengadilan, yang telah diputuskan oleh pengadilan, dan tentunya yang belum terangkat ke publik mungkin lebih banyak lagi. Sebagaimana diketahui dalam 3—4 dasawarsa ini, banyak sekali pemimpin yang tersangkut masalah hukum. Pemimpin tersebut mempunyai posisi yang sangat strategis di dalam jabatannya, bahkan ada di antaranya adalah seorang menteri yang tersangkut dalam persoalan hukum.⁴¹

Ada pula seorang hakim mahkamah konstitusi dan seorang hakim agung.⁴² Orang-orang yang seharusnya menjadi contoh di dalam aspek moral, malah terjatuh kepada hal yang tidak patut. Demikian juga perangkat hukum lainnya, seperti yang diberitakan, beberapa orang jenderal kepolisian⁴³ dan jenderal TNI melakukan tindakan yang tidak semestinya, yang akhirnya diproses di depan hukum. Belum lagi mungkin puluhan anggota DPR-RI yang terhormat dan mungkin ratusan anggota DRR-D tingkat I dan DPR-D tingkat II.⁴⁴ Demikian juga pejabat di tingkat lainnya seperti belasan gubernur dan ratusan bupati/wali kota⁴⁵ bermasalah dengan hukum.

Persoalan-persoalan yang penulis sampaikan di atas, menurut hemat penulis, adalah berawal dari tidak adanya karakter di dalam kepemimpinan sehingga pemimpin-pemimpin tersebut sangat mudah terjerumus ke dalam hal-hal yang merugikan dirinya sendiri, keluarganya, masyarakat, organisasi, bangsa dan negaranya, bahkan merugikan dunia. Di sini penulis melihat bahwa diperlukan karakter kepemimpinan yang bisa menyelamatkan diri sendiri, keluarga, masyarakat, organisasi, bangsa dan

⁴¹ Aulia Mutiara Hatia Putri, “Daftar Menteri Tersandung Korupsi, Era Jokowi Terbanyak?,” CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230519073913-128-438578/daftar-menteri-tersandung-korupsi-era-jokowi-terbanyak>. Diakses pada 29 September 2023.

⁴² Andi Saputra, “2022 Sejarah Buruk Pengadilan, 2 Hakim Agung Ditahan KPK,” Detik News: <https://news.detik.com/berita/d-6492412/2022-sejarah-buruk-pengadilan-2-hakim-agung-ditahan-kpk>. Diakses pada 29 September 2023.

⁴³ Andri Saubani, “Vonis Ferdy Sambo dan Kaitannya dengan KUHP yang Baru,” Republika: <https://news.republika.co.id/berita/rz5nox409/vonis-ferdy-sambo-dan-kaitannya-dengan-kuhp-yang-baru>. Diakses pada 29 September 2023.

⁴⁴ Syakirun Ni’am dan Icha Rastika, “Sejak KPK Berdiri, 1.479 Jadi Tersangka, 319 di Antaranya Anggota DPR-DPRD,” Tim Redaksi Kompas.com: <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/09/15532771/sejak-kpk-berdiri-1479-jadi-tersangka-319-di-antaranya-anggota-dpr-dprd>. Diakses pada 29 September 2023.

⁴⁵ Tim Liputan 6, “Sebanyak 323 Bupati atau Wali Kota Ditahan karena Korupsi,” Liputan 6: <https://www.liputan6.com/news/read/4964900/sebanyak-323-bupati-atau-wali-kota-ditahan-karena-korupsi>. Diakses pada 29 September 2023.

dunia dari kerugian, ketidakoptimalan, kesemena-menaan, kebodohan, kesalahan, bahkan kehancuran karena kediktatoran. Karakter yang penulis maksud itu adalah karakter kepemimpinan komprehensif Nabi Muhammad yang sudah terbukti mampu menjadi solusi bagi keberlangsungan umat manusia ketika beliau hadir di tengah-tengah masyarakat bangsa dan dunia, dengan kepemimpinan yang baik, yang mencintai dan dicintai, yang memberikan contoh dan suri teladan, yang memaafkan dan yang mendoakan, yang bermusyawarah, yang menginginkan kesuksesan terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Beliau tunjukkan dalam waktu 23 tahun, beliau berhasil menghadirkan suatu nilai baru yang ada di tengah-tengah masyarakat, keluarga, bangsa, negara dan peradaban dunia.⁴⁶ Hal itu dilanjutkan oleh para sahabatnya yang dikenal dengan *Khulafāur Rāsyidīn* (Abū Bakar, Umar bin Khaṭṭāb, Uṣman bin ‘Affān, dan Ali bin Abī Thālib), juga Umar bin Abdul Azīz (bani Umaiyah), Harun Ar-Rasyīd (bani Abbasiyah), dan Muhammad Al-Fātih (bani Uṣmaniyah) seperti yang penulis sampaikan di awal. Kepemimpinan tersebut dimulai dari abad ke-7 dan terus berlanjut sampai abad ke-16, bahkan nilai-nilai tersebut sampai hari ini hadir di tengah-tengah bangsa dan negara yang diwakili oleh lebih dari dua milyar penduduk dunia yang beragama Islam.⁴⁷

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad itu, menurut hemat penulis, belum mampu dilihat oleh umat Islam lebih daripada melihat faktor kesalehan dan faktor kenabian. Meminjam istilah Syafii Antonio, “rabun dekat umat Islam⁴⁸,” dalam bukunya *Muhammad The Super Leader Super Manager*, adalah ketidakmampuan umat Islam melihat nilai-nilai kepemimpinan yang ada dan yang diwariskan dari Nabi Muhammad.

⁴⁶ Nabi Muhammad saw. ialah pemimpin dunia terbesar dalam sejarah yang merupakan rasul sekaligus nabi. Nabi Muhammad saw. mampu mempertahankan dan menyebarkan ajarannya ke seluruh dunia. Yang lebih mencengangkan lagi, akhlak Nabi Muhammad saw. tidak hanya dikagumi semasa hidupnya, tetapi bahkan setelah kematiannya dan hingga akhir zaman. Contoh ini tidak hanya di sektor tertentu, tetapi di semua bidang, bahkan dunia mengakui bahwa kepemimpinan Nabi Muhammad saw. saat ini paling kuat di level tertinggi. Sebagaimana tulisan Muhammad Nur’ain *et al.*, “Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.,” dalam *Jurnal edu-Leadership*, Vol. 3 No. 1 Februari—Juli Tahun 2023, hal. 123.

⁴⁷ Rini Hairai, “Pakistan Geser Indonesia jadi Negara Muslim Terbesar Dunia,” Link: <https://www.rri.co.id/internasional/619196/pakistan-geser-indonesia-jadi-negara-muslim-terbesar-dunia>. Diakses pada 16 Mei 2024.

⁴⁸ Umar Mukhtar, “Survei: Hanya 33,6 Persen Pemuda Muslim Indonesia ke Masjid. Survei Dilakukan di 12 Kota Besar di Indonesia.” Link: <https://khazanah.republika.co.id/berita/pciql3430/survei-hanya-336-persen-pemuda-muslim-indonesia-ke-masjid>. Diakses pada 16 Mei 2024.

Sementara itu, di sisi lain, menurut Syafii Antonio, “rabun jauh kaum orientalis⁴⁹” adalah ketidakmampuan kaum orientalis melihat nilai-nilai kebaikan yang ditampilkan oleh Nabi Muhammad, lebih pada mencari-cari kesalahan Nabi Muhammad.

Filosofi kepemimpinan dalam Islam, menurut pendapat penulis, mencakup pada setiap pribadi muslim, setiap muslim adalah pemimpin,⁵⁰ serta tujuan penciptaan manusia di muka bumi adalah sebagai pemimpin.⁵¹ Kepemimpinan itu berasal dari Allah, pencipta alam semesta⁵² dan Allah Swt. mengutus Nabi Muhammad sebagai teladan dalam kepemimpinan⁵³ karena sesungguhnya ketaatan itu hanya kepada Allah, nabi, dan pemimpin⁵⁴, serta kepemimpinan itu diwariskan oleh Allah Swt. kepada hamba-hambanya yang saleh.⁵⁵

⁴⁹ Suatu kondisi saat benda yang dekat tampak jelas, tetapi yang jauh tidak. <https://www.halodoc.com/artikel/inilah-penyebab-terjadinya-rabun-dekat-di-usia-muda>. Diakses pada 11 September 2023.

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas keluarganya. Seorang istri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut.” Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan, *“Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.”* (HR Bukhāri dan Muslim), Muhammad bin Ismā'īl Al-Bukhāri, Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-'Arabi, t.th., No. Hadis 893. Muslim bin Al-Ḥajjāj An-Naisābūrī, Ṣaḥīḥ Muslim, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-'Arabi, t.th., No. Hadis 1829.

⁵¹ Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2 ayat 30 yang artinya, *“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi....”*

⁵² Al-Qur'an surah As-Sajdah/32 ayat 24 yang artinya, *“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.”*

⁵³ Al-Qur'an surah Al-Ahzāb/33 ayat 21 yang artinya, *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Nabi itu suri teladan yang baik bagimu.”*

⁵⁴ Al-Qur'an surah An-Nisā'/4 ayat 59 yang artinya, *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Nabi (Nya), dan ulil amri di antara kamu....”*

⁵⁵ Al-Qur'an surah Al-Anbiyā'/21 ayat 105 yang artinya, *“...bahwa bumi ini akan diwarisi oleh hamba-hamba-Ku yang saleh.”*

Karakter apa yang dimiliki Nabi Muhammad itu secara umum adalah *ṣiddīq, amānah, tablīgh* dan *faṭānah*.⁵⁶ Sementara itu, banyak juga para ahli dan ulama muslim, seperti Al-Fārābī (870—950)⁵⁷, Al-Māwardī (975—1058)⁵⁸, Al-Ghazālī (1058—1111)⁵⁹, Ibnu Taimiyah (1262—1329)⁶⁰, Ibnu Khaldūn (1332—1406)⁶¹, Bagus Hadikusumo (1890—1958)⁶², dan Hamka (1908—1981)⁶³, yang mengartikan karakter Nabi Muhammad⁶⁴ sebagai pemimpin, di antaranya jujur, adil, visioner, komitmen, pemurah, pemaaf, disiplin, peduli, kerja sama, tawakal, sabar, lemah lembut, dan rendah hati. Semua karakter kepemimpinan tersebut sudah diatur dan ada di dalam Al-Qur'an *Al-Karīm*. Penulis melihat bahwa sekiranya karakter kepemimpinan

⁵⁶ Salamun, “Kepemimpinan Profetik dan Kepemimpinan Demokratik Pancasila dalam Perspektif Islam,” *Disertasi*, Lampung: Program Pascaarjana (Pps) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020 M/ 1442 H, Abstrak hal. vii.

⁵⁷ Muhammad Azhar, *Filsafat Politik: Perbandingan antara Islam dan Barat*, Jakarta: Rajawali, 1996, hal. 79.

⁵⁸ Penjelasan ada dalam buku karya Al-Māwardī, *Al-Ahkām Al-Sulṭāniyyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, t.th., hal. 7—10.

⁵⁹ Penjelasan ada dalam buku Al-Ghazali, *At-Tibr Al-Masbūk fī Naṣīḥat Al-Mulūk*, Beirut: Muassasah Ar-Risālah, 1991, hal. 14—29.

⁶⁰ Penjelasan lengkapnya ada pada tulisan Kasman Bakry *et al.*, “Konsep Kepemimpinan Negara Islam (Studi Komparasi Pemikiran Al-Mawardi dan Ibnu Taimiyah,” dalam *Jurnal Nukhbatul ‘Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam*, Vol. 7 No. 1 Tahun 2021, hal. 16.

⁶¹ Penjelasan lengkapnya ada dalam buku karya A. Rahman Zainuddin, dengan judul “*Kekuasaan dan Negara (Pemikiran Politik Ibnu Khaldun)*,” Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1992, hal. 203.

⁶² Penjelasan lengkap ada dalam disertasi Farid Setiawan, “Karakter Kepemimpinan Menurut Ki Bagus Hadikusuma dan Sukarno: Tinjauan Psikologi,” *Ringkasan Disertasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2021, hal. 35—37.

⁶³ Penjelasan lengkapnya ada dalam tulisan Sri Mulyani, “Karakteristik Kepemimpinan Islami Menurut Prof Hamka dalam Tafsir Al-Azhar,” dalam *Jurnal Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, Vol. 3 No. 1 April Tahun 2022, ISSN (Online): 2774—5570, hal. 71—72.

⁶⁴ Karena Muhammad adalah puncak keteladanan umat Islam dalam segala aspek kehidupan, maka setiap syarat dan kriteria pemimpin yang disebutkan oleh para ulama’ pastilah bercermin kepada Nabi Muhammad saw., karena umat muslim percaya bahwa Muhammad bukan hanya utusan agama terakhir (Rasul), yang sering disebut sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga hakim yang adil, kadi (pemimpin negara), suami yang adil, dan ayah yang bijaksana, pemimpin dunia dan bangsa Arab. Nabi Muhammad saw. melakukan tugas yang sangat kompleks ini dengan mengagumkan, meletakkan dasar bagi umatnya hingga akhir zaman. Dikutip dari tulisan Muhammad Nur’ain, *et al.*, “Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.,” dalam *Jurnal Edu-Leadership: Jurnal Management Pendidikan Islam*, Volume 3, No. 1 Februari—Juli Tahun 2023, hal. 126.

Muhammad tadi diterapkan oleh masyarakat, bangsa, dan negara pada saat ini sehingga, tentunya, akan dapat memberikan solusi atas persoalan toksik kepemimpinan pada pribadi, keluarga, masyarakat, organisasi, bangsa, negara, bahkan dunia.

Jika berbicara tentang karakter kepemimpinan Nabi Muhammad, tentu banyak pandangan yang mengedepankan faktor kenabian dan kerasulan Nabi Muhammad sehingga menempatkan beliau pada posisi yang tidak terjangkau karena sangat tinggi dan beliau selalu mendapatkan perlindungan serta bimbingan langsung dari Allah Swt. dan/atau melalui malaikat Jibril⁶⁵. Pandangan tersebut, menurut pendapat penulis, tentunya benar. Namun, ada sisi lain yang dimiliki oleh Nabi Muhammad yang harus dicontoh oleh umat manusia karena Nabi Muhammad sengaja dipilih dan diutus oleh Allah Swt. dari kalangan manusia sehingga kehadiran beliau dapat dicontoh oleh segenap manusia. Semua yang dialami/dilalui oleh Nabi Muhammad ada dalam sekenario Allah Swt., termasuk dengan rintangan, halangan, serta cobaan yang beliau lalui dalam kehidupannya.

Berikut beberapa contoh yang menurut hemat penulis sengaja Allah perlihatkan tentang keterbatasan Nabi Muhammad sebagai manusia sehingga beliau juga mendapatkan nasihat atas sikap dan perbuatannya. Hal itu diabadikan dalam Al-Qur'an dan hadis yang tentunya menjadi pelajaran untuk umat manusia, bahwa seorang nabi dan Rasul yang maksum itu juga pernah mendapat koreksi dari Allah Swt., di antaranya adalah sebagai berikut. Pertama, sisi kemanusiaan Nabi Muhammad terlihat saat beliau berangkat ke Thaif dengan tujuan pengembangan wilayah dakwah karena beliau dahulu dibesarkan di lingkungan tersebut.⁶⁶ Beliau mempunyai ibu susuan, saudara angkat, dan teman sepermainan serta masyarakat. Thaif merupakan kampung halaman beliau yang kedua. Tentunya beliau mengharapkan mendapat sambutan dari masyarakat di sana. Akan tetapi,

⁶⁵ Malaikat Jibril adalah malaikat yang muncul dalam ajaran agama samawi. Dalam ajaran agama samawi, Jibril dianggap sebagai pemimpin malaikat dan bertugas menyampaikan wahyu dan mengajarkannya kepada para nabi dan rasul. Wujudnya digambarkan ketika Nabi Muhammad saw. sedang berjalan, dia menyaksikan wujud Jibril memenuhi cakrawala, dan jika dia berpaling, dia tetap menyaksikan wujud Jibril di hadapannya. Hal ini menggambarkan betapa besarnya fisik Jibril dalam pandangan mata manusia. Penjelasan bersumber dari buku Tariq Ramadhan, *Muhammad Nabi Zaman Kita*, Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta, 2007, hal. 72.

⁶⁶ Sebagaimana dijelaskan Al-Buty dalam tulisannya, "*Fiqih Sirah Muhammad Nabi Muhammad saw.*," Hikmah Jakarta, tahun 2010. Dikutip dari tulisan Abdul Hakim, "Motivasi Hijrahnya Nabi Muhammad saw. dari Mekah ke Madinah," dalam *Jurnal Wahana Inovasi*, Volume 5 No.2 Juli—Des 2016, hal. 435.

ketika sampai di Thaif, beliau malah mendapatkan hinaan, cacian, olok-olokan, bahkan pengusiran yang disertai dengan pelemparan batu sehingga beliau betul-betul sangat menderita, bahkan sampai kaki beliau berdarah di bawah hinaan-hinaan dan olok-olokan anak-anak kecil yang ditugaskan oleh tokoh mereka. Peristiwa ini direkam di banyak sirah nabawiah, di antaranya adalah buku *Sirah Nabawiyah Perjalanan Hidup Rasul yang Agung Muhammad Saw dari Kelahiran hingga Detik-Detik Terakhir*, karya Syafiur Rahman Al-Mubarakfuri.⁶⁷

Menurut pendapat penulis, peristiwa ini tentulah dimaksud oleh Allah Swt. menjadi pelajaran bagi umat manusia, bagaimana seorang nabi yang mulia mendapat ujian dan cobaan yang sangat berat. Akan tetapi, semua ujian itu beliau lalui dengan tabah bahkan beliau menolak tawaran malaikat penjaga gunung untuk menghancurkan masyarakat Thaif yang memusuhinya, bahkan beliau malah mendoakannya agar anak cucu mereka nantinya akan menjadi pendukung dakwah-dakwah beliau.⁶⁸

Kedua, Nabi Muhammad ditegur Allah Swt. ketika beliau sedang berdialog dengan beberapa tokoh Quraisy. Tentunya beliau berharap para tokoh Quraisy itu menerima dakwah beliau. Dalam peristiwa itu, tiba-tiba muncul Abdullah bin Umi Maktum yang meminta untuk diajarkan Islam. Dalam hadis dan tafsir, digambarkan bahwa ada kecenderungan beliau

⁶⁷ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah: Perjalanan Hidup Rasul yang Agung Muhammad dari Kelahiran Hingga Detik-Detik Terakhir*, Jakarta: Darul Haq, 2022.

⁶⁸ Aisyah radhiyallahu ‘anha pernah bertanya kepada Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam, “Apakah ada hari yang lebih berat bagimu dibandingkan Perang Uhud?” Beliau menjawab, “Aku telah mengalami berbagai penderitaan dari kaummu. Namun, hari yang paling berat adalah ketika di ‘Aqabah, saat aku menawarkan dakwah kepada Ibnu ‘Abdi Yalil bin Abdi Kulal, tetapi ia menolak permintaanku. Aku pun pergi dengan hati penuh kesedihan, hingga aku tiba di Qarn As-Ša’alib tanpa menyadari perjalanan tersebut. Saat itu, aku mengangkat kepalaku dan melihat awan menaungiku. Ternyata, Malaikat Jibril berada di dalam awan itu. Jibril memanggilku dan berkata, ‘Allah telah mendengar apa yang dikatakan kaummu kepadamu dan penolakan mereka. Kini Allah telah mengutus malaikat penjaga gunung untuk melaksanakan apa pun yang engkau perintahkan.’ Lalu, malaikat penjaga gunung mendatangiku, mengucapkan salam, dan berkata, ‘Wahai Muhammad, jika engkau menghendaki, aku bisa menghancurkan mereka dengan menimpakan dua gunung besar (Al-Akhsyabain) yang mengapit Masjidil Haram’.” Lalu Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wa sallam menjawab, “Tidak, namun aku berharap supaya Allah melahirkan dari anak keturunan mereka ada orang-orang yang beribadah kepada Allah semata, tidak mempersekutukan-Nya dengan apa pun jua.” (HR Bukhāri, No. 3231 dan Muslim, No. 1795). Imam al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ al-Bukhāri*, Al-Anbiyā (Kitab Para Nabi), Beirut: Dār al-Fikr, 1990, hal. 297—300 dan dalam buku Imam Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Al-īmān (Kitab Iman), Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 54—57.

untuk mementingkan para tokoh Quraisy⁶⁹ di samping keberadaan Abdullah bin Umi Maktum yang buta.⁷⁰ Oleh karena itu, Nabi Muhammad mendapatkan teguran dari Allah Swt. dengan turunnya surah ‘Abasa/80.⁷¹ Ketiga, setelah Perang Badar, Nabi Muhammad bermusyawarah dengan para sahabat tentang kebebasan tawanan Badar. Saat itu, nabi ingin memberi kebebasan bersyarat kepada para tawanan, tetapi Allah menegurnya. Peristiwa tersebut diabadikan dalam Al-Qur’an.⁷² Keempat,

⁶⁹ Kata Quraisy (kuraisy: Indonesia) berarti nama suku bangsa Arab yang dipimpin oleh Abdul Mutllib, yaitu kakek Nabi Muhammad saw. Tim Redaksi, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008, hal. 781. Dalam pengertian lain, istilah *quraisy* artinya ‘berpencaharian dengan jalan dagang’, dan bisa juga berarti ‘menyelidiki kekurangan orang lain’. Lihat: Moenawar Chalil, *Kelengkapan Tarikh Nabi Muahmmad saw.* Jilid 1, Jakarta: Gema Insani Press, 2001, hal. 41.

⁷⁰ Setelah kejadian itu, Nabi Muhammad saw. selalu memuliakannya dan berkata setiap kali melihatnya, “*Selamat datang kepada orang yang karenanya aku ditegur Tuhanku.*” Dikutip dari Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsīr Al-Munīr (Aqidah, Syari’ah, Manhaj)*, Depok: Gema Insani Press, t.th., Jilid 15, hal. 374.

⁷¹ “*Dia (Nabi Muhammad saw.) berwajah masam dan berpaling karena seorang tunanetra (Abdullah bin Ummi Maktum) telah datang kepadanya. Tahukah engkau (Nabi Muhammad saw.) boleh jadi dia ingin menyucikan dirinya (dari dosa) atau dia (ingin) mendapatkan pengajaran sehingga pengajaran itu bermanfaat baginya?*” Surah ini turun berkaitan dengan Abdullah bin Ummi Maktum, anak paman Khadijah ra. Namanya adalah Amr bin Qais bin Za’idah. Dikutip dari Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munīr ...*, Jilid 15, hal. 374.

⁷² Al-Qur’an surah Al-Anfāl/8 ayat 67 yang artinya, “*Tidaklah (sepatutnya) bagi seorang nabi mempunyai tawanan sebelum dia dapat melumpuhkan musuhnya di bumi. Kamu menghendaki harta benda duniawi, sedangkan Allah menghendaki (pahala) akhirat (untukmu). Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.*” Quraish Shihab menjelaskan dalam tafsirnya bahwa ayat ini berhubungan dengan tawanan Perang Badar. Seperti yang kita ketahui, dalam Perang Badar, pasukan Islam di samping berhasil menewaskan tujuh puluh pasukan musyrik dan memperoleh harta rampasan, mereka juga berhasil menawan tujuh puluh orang lainnya yang terdiri dari tokoh-tokoh kaum musyrikin. Mereka memohon kiranya dapat dibebaskan dengan membayar tebusan disertai janji untuk tidak lagi akan memerangi Nabi saw. Menghadapi kasus ini, Nabi saw. bermusyawarah dengan para sahabat beliau. Sayyidina Abu Bakar ra. mengusulkan agar mereka dibebaskan dengan tebusan. Dengan demikian, kebutuhan biaya dalam menghadapi lawan dapat terpenuhi apalagi yang ditawan itu adalah keluarga sendiri. Sayyidina Umar ra. berpendapat lain. Beliau mengusulkan agar semua tawanan dibunuh dengan alasan mereka adalah tokoh-tokoh musyrik. Rasul saw. didorong oleh kepribadian beliau yang penuh rahmat dan akhirnya memutuskan dan menetapkan yang sesuai usul Sayyidina Abu Bakar ra., apalagi usul tersebut didukung oleh mayoritas anggota pasukan Islam. Nah, dari sini lahir teguran ayat di atas. Karena walaupun sebagian dari tawanan itu, akhirnya masuk Islam serta dimanfaatkan kepandaian membaca dan menulis mereka untuk mengajar kaum muslimin yang tidak pandai membaca dan menulis, tetapi sebagian dari mereka, ada yang menyimpan dendam dan niat untuk menyerang balik kaum

ketika Nabi Muhammad dalam Perang Uhud⁷³, beliau terluka oleh anak panah yang menancap di geraham beliau, sampai-sampai beliau hampir terbunuh.⁷⁴ Namun, berkat pertolongan Allah, beberapa sahabat mendapatkan kesyahidan karena menjadi tameng atas keselamatan Nabi Muhammad.⁷⁵ Peristiwa ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad juga bisa terluka dan berdarah sebagaimana manusia lainnya, bahkan sampai-sampai nabi waktu itu hampir terbunuh, tetapi Allah selamatkan dengan sahabat yang menjadi tameng terhadap Nabi Muhammad⁷⁶.

Kelima, Nabi Muhammad juga merasakan lapar sebagaimana manusia lainnya. Hal ini tercatat dalam peristiwa Perang Khandaq. Ketika itu, sahabat ingin mengadukan perihal mereka yang kelaparan sehingga menggantal perutnya dengan batu. Akan tetapi, ketika beliau bertemu Rasulullah, didapatinya nabi menggantal perutnya dengan dua buah batu.⁷⁷ Keenam, ketika ada kaum Quraisy yang bertanya tiga hal⁷⁸ kepada

muslimin. Ini tidak diketahui kecuali oleh Allah Swt. sehingga sebenarnya usul Sayyidina Umar ra. itu yang justru dinilai lebih tepat. Lihat: M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāh...* Jilid 5, hal. 500.

⁷³ Perang Uhud merupakan perang yang menyedihkan bagi kaum Muslimin. Betapa tidak, kaum Muslimin mengalami kekalahan dalam Perang Uhud. Padahal, kaum Muslimin hampir saja memenangkan pertempuran tersebut. Namun, hal itu berubah setelah pasukan pemanah meninggalkan posnya demi mendapatkan harta rampasan. Bahkan, Nabi dikabarkan meninggal dunia dalam perang tersebut sehingga menimbulkan kepanikan di antara kaum Muslimin. Tindakan ini bahkan tidak disadari oleh pihak Muslimin karena mereka sangat sibuk memperhatikan harta rampasan tersebut. Lihat: Muhammad Husain Haekal, *Hayat Muhammad*, Terjemahan Ali Audah, *Sejarah Hidup Muhammad*, Bogor: PT Pustaka Litera Antarnusa, 2011, hal. 303.

⁷⁴ Ibnu Hisyam, *As-Sīrah An-Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2001, Jilid 3, hal. 74—76.

⁷⁵ Ibnu Katsīr, *Al-Bidāyah wan-Nihāyah*, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-'Arabi, 1988, Jilid 4, hal. 29—31.

⁷⁶ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-'Arabi, t. th., Kitab Al-Jihād was-Siyar, Bab "Ghazwah Uhud," No. hadis 1790.

⁷⁷ Ketika itu sahabat (Abu Thalhah) mengadu akan kelaparan dan kehausan yang dialaminya "Kami adukan rasa lapar kami kepada Muhammad lalu kami menggantal perut kami dengan batu. Beliau pun menggantal perutnya dengan dua buah batu." Dikutip dari buku karya Shafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Sīrah Nabawiyah Perjalanan Kehidupan dan Dakwah Muhammad*, Bandung: Sygma Publishing, 2010, hal. 393.

⁷⁸ Pertama, tanyakan tentang pemuda-pemuda pada zaman dahulu yang bepergian dan apa yang terjadi kepada mereka (*Aṣḥābul Kahfī*). Kedua, tanyakan juga tentang seorang pengembara yang sampai ke Masyriq dan Maghrib dan apa yang terjadi padanya (*Zulqarnain*). Ketiga, tanyakan pula kepadanya tentang roh (dalam surah Al-Isrā'/17 ayat 85). Sumber: Suara

Muhammad, Muhammad berkata kepadanya, “*Datanglah besok.*” Allah Swt. menegur beliau karena perkataannya tadi.⁷⁹

Di luar karakter kepemimpinan Nabi Muhammad, persoalan-persoalan yang penulis sebutkan di atas, terutama persoalan kepemimpinan, dapat dikenali dengan teori atau ilmu yang baru dikenalkan pada tahun 1996 oleh politikus Amerika, ilmuwan Dr. Marcia Whicker yang dikenal dengan istilah *Toxic Leadership*, yakni suatu racun di dalam kepemimpinan. Racun-racun tersebut juga bisa berbentuk karakter-karakter, di antaranya adalah tidak konsisten, suka mencari salah orang lain, tidak punya empati, suka mengontrol dan memanipulasi orang lain, pamrih/tidak ikhlas, sulit meminta dan memaafkan, merasa diri paling benar, provokator, dan merendahkan orang lain. Kepemimpinan toksik inilah yang menyebabkan tidak maksimalnya karakter kepemimpinan seseorang sehingga tidak tercapai apa yang menjadi tujuan dari kepemimpinan itu sendiri, bahkan cenderung melakukan kekeliruan sehingga jatuh ke jurang kehancuran terhadap diri pemimpin itu sendiri.

Pada tulisan ini, penulis akan menggali karakter kepemimpinan Nabi Muhammad dengan mengacu kepada Al-Qur’an *Al-Karīm*, hadis-hadis nabi dan sirah nabawiah, baik dalam kepemimpinan pribadi, kepemimpinan keluarga, kepemimpinan masyarakat, kepemimpinan organisasi, kepemimpinan pemerintahan, kepemimpinan militer, kepemimpinan dunia usaha, kepemimpinan bangsa dan negara, serta kepemimpinan dunia (delapan sisi kepemimpinan Muhammad menurut Syafii Antonio dalam bukunya *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*).⁸⁰ Pembahasan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad ini bertujuan sebagai antitesis dan perbaikan dari permasalahan-permasalahan tentang karakter kepemimpinan yang penulis sampaikan dalam latar belakang pada umumnya dan kepemimpinan toksik pada khususnya.

Muhammadiyah, “Kisah Ashabul Kahfi,” <https://web.suaraMuhammadsaw.ayah.id/2020/01/15/kisah-ashabul-kahfi/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

⁷⁹ Al-Qur’an surah Al-Kahf/18 ayat 23 yang artinya, *Jangan sekali-kali engkau mengatakan terhadap sesuatu, “Aku pasti melakukan hal itu besok.”* Buya Hamka dalam tafsirnya menjelaskan bahwa jika engkau menghadapi suatu urusan atau mengikat suatu janji, janganlah engkau memberikan kata pasti bahwa urusan atau janji itu akan engkau penuhi besok. Karena apa yang akan kejadian besok itu, bukanlah di dalam tanganmu. Di atas sesuatu yang engkau rencanakan ada lagi rencana yang lebih besar dan lebih kuat kuasanya, yaitu rencana Allah. Lihat: Abdul Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, t.tp., t.th., Jilid 6, hal. 4178.

⁸⁰ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad : The Super Leader Super Manager*, Jakarta: Tazkia Publishing, 2008.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesadaran dan pemahaman terhadap pentingnya kepemimpinan dan karakter kepemimpinan;
2. Banyaknya fenomena pemimpin yang kurang ideal, lemahnya karakter kepemimpinan (karakter moral, karakter spiritual, dan karakter intelektual);
3. Perlunya kajian teoretis tentang kepemimpinan toksik dalam dunia kepemimpinan;
4. Mitigasi kepemimpinan toksik melalui pendidikan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw.;
5. Tidak merasa memiliki contoh kepemimpinan yang bisa memberikan solusi di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara karena tidak mampu melihat karakter kepemimpinan yang ada pada diri Muhammad saw. (rabun dekat umat Islam);
6. Para orientalis tidak mampu melihat fakta data dan sejarah panjang tentang apa yang sudah dilakukan Muhammad saw. dan pewarisnya, apa yang telah dibuat dan disumbangkan bagi peradaban dunia (rabun jauh para orientalis);
7. Berdasarkan hasil penelitian Thomas Stanley⁸¹ terhadap 733 CEO di USA, ternyata faktor keberhasilan seorang pemimpin itu tidak ditentukan oleh tingginya IQ, lulusan terbaik, sekolah terkenal, tetapi keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh karakter kepemimpinannya, terutama karakter moral (jujur, disiplin, mudah bergaul); dan
8. Al-Qur'an menggambarkan karakter kepemimpinan dan keberhasilan Nabi Muhammad saw. dalam memimpin umat dan peradaban.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Batasan masalah adalah upaya untuk menentukan ruang lingkup atau cakupan dari suatu penelitian sehingga penelitian menjadi lebih fokus, terarah, dan efisien. Batasan masalah membantu peneliti untuk mempersempit wilayah kajian agar tidak terlalu luas sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dengan baik⁸².

⁸¹ Solusi Indonesia, "Survey Faktor Kesuksesan Thomas Stanley", <https://solusi-indonesia.com/thomas-j-stanley-faktor-kesuksesan/>, 09 Agustus 2023.

⁸² J. W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*, Thousand Oaks, California: SAGE Publications, 2014, hal. 129—131.

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan karakter kepemimpinan Muhammad saw. serta keterbatasan penulis dalam permasalahan tersebut, dalam usaha mengembangkan dan mencari karakter kepemimpinan Muhammad saw., penulis membatasi permasalahan pada karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam Al-Qur'an.

2. Perumusan Masalah

Untuk menjaga agar tidak terjadi ketimpangan dan kesalahan interpretasi dalam masalah yang dibahas, perlu penulis rumuskan bahwa yang menjadi masalah utama adalah bagaimana implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam Perspektif Al-Qur'an sebagai mitigasi kepemimpinan toksik? Perumusan masalah tersebut diperinci lagi ke dalam beberapa perumusan sebagai berikut:

- a. Bagaimana diskursus tentang karakter kepemimpinan dan mitigasi kepemimpinan toksik?
- b. Bagaimana analisis teoritis karakter kepemimpinan menurut Islam dan Barat?
- c. Bagaimana analisis karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menurut Al-Qur'an?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian disertasi ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. berdasarkan Al-Qur'an, para ulama dan ahli untuk mitigasi kepemimpinan toksik.
2. Untuk menganalisis prinsip kepemimpinan ideal menurut perspektif Al-Qur'an, mengidentifikasi ciri-ciri dan dampak kepemimpinan toksik, serta aplikasi dalam kepemimpinan.
3. Untuk mengaplikasikan karakter kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw. sebagai solusi dalam kepemimpinan dalam lingkup pribadi, keluarga, sosial, masyarakat, pendidikan, ekonomi, hukum, militer, ataupun berbangsa dan bernegara.
4. Untuk menambah khazanah bagi siapa saja tentang karakter kepemimpinan yang dimiliki Muhammad saw.
5. Untuk menyelesaikan program studi strata tiga dalam memperoleh gelar Doktor.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kontribusi yang diberikan suatu penelitian, baik secara teoretis maupun praktis, untuk pengembangan ilmu

pengetahuan, pemecahan masalah, atau peningkatan kualitas hidup. Manfaat penelitian dapat berupa pengayaan teori, solusi untuk permasalahan tertentu, atau rekomendasi kebijakan⁸³.

Manfaat penelitian disertasi ini yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang karakter kepemimpinan, juga untuk mengurangi kepemimpinan toksik, sesuai dengan karakter kepemimpinan yang sudah dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw. sebagai solusi dalam kepemimpinan, baik kepemimpinan pribadi, keluarga, masyarakat, bisnis, hukum, sosial politik, negara, maupun dunia. Penelitian ini juga memiliki beberapa manfaat penting di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu kepemimpinan dengan menyoroti bagaimana nilai-nilai keadilan dan akhlak mulia yang dicontohkan Nabi Muhammad saw. dapat menjadi landasan dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Hal ini memperkaya studi Al-Qur'an dan menegaskan pentingnya pendekatan etika dan moral dalam membentuk pemimpin yang bertanggung jawab dan bijaksana.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini berfungsi sebagai panduan bagi para pemimpin modern dan calon pemimpin. Pendekatan Nabi Muhammad saw. dalam memimpin, yang menekankan empati, keadilan, dan integritas, dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Prinsip-prinsip ini relevan untuk diterapkan dalam manajemen modern, meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan membangun kepercayaan di antara anggota tim dan memupuk semangat kolaborasi.

3. Manfaat Akademis dan Edukatif

Dalam bidang akademis dan edukatif, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan materi ajar di institusi pendidikan. Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang mencerminkan prinsip-prinsip pendidikan dan pembentukan karakter dapat digunakan untuk menyusun kurikulum yang menekankan nilai-nilai moral dan kepemimpinan yang positif. Integrasi nilai-nilai ini dalam program pendidikan membantu menciptakan pemimpin masa

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, hal. 6—7.

depan yang memiliki kepribadian berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan dengan pendekatan yang penuh empati dan tanggung jawab.

F. Kerangka Teori

Penulis melakukan penelitian karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dengan menganalisis karakter kepemimpinan racun (*Toxic Leadership*). Sebagaimana diketahui, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. itu merupakan karakter kepemimpinan yang lengkap dan sempurna. Hal ini dapat dilihat dari bab-bab kepemimpinan tentang Nabi Muhammad saw., dalam sirah nabawiah, dan dalam Al-Qur'an Al-Karim, bahkan Allah Swt. menyatakan bahwa Muhammad itu sebaik-baiknya akhlak (karakter).⁸⁴ Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. tidak hanya diakui oleh para pendukung dan pengagumnya, tetapi juga para musuhnya dan para orientalis Barat, sebagaimana diketahui bagaimana para orang Quraisy tetap bekerja sama dalam bisnis dengan Nabi Muhammad saw. walaupun tidak menjadi pengikutnya.

Para orientalis memuji Nabi Muhammad saw. setinggi langit dalam hal kepemimpinan, seperti halnya Michael Hart yang mengatakan, “Nabi Muhammad saw. merupakan sosok pemimpin yang paling berpengaruh sepanjang sejarah kehidupan umat manusia.”⁸⁵ George Bernard Shaw, seorang filsuf Inggris dan penulis alur cerita film di Inggris yang terkenal, lahir di Irlandia, meraih Nobel di bidang sastra pada tahun 1920 M berkata,

Muhammad adalah orang yang mampu mendatangkan solusi masalah-masalah manusia modern, seandainya, dia saat ini masih ada dan memegang tampuk kepemimpinan manusia modern. Bukan hanya sekadar solusi, melainkan solusi yang benar-benar dibutuhkan dan membawa kebahagiaan bagi semua orang.⁸⁶

Washington Irving, seorang orientalis dan salah seorang penulis besar Amerika yang menjadi kebanggaan Amerika Serikat dan negara lain pada abad ke-19 Masehi mengatakan, “Muhammad adalah penutup para

⁸⁴ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu'alaihi wasalam*, Jakarta: Qisthi Press, 2016, hal. 35.

⁸⁵ Michael H. Hart, *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1985, Cet. ke-7, hal. 27. Hal ini diakui oleh Michael Hart seorang penulis Barat dalam bukunya “*The 100, a Ranking of The Most Influential Persons in History.*” Dengan sangat objektif ia menempatkan Nabi saw. sebagai orang paling berpengaruh dalam sejarah.

⁸⁶ Khalil Yasien, *Muhammad di Mata Cendekiawan Barat*, Jakarta: Gema Insani Press, 1989, Cet. ke-1, hal. 155—156.

nabi, rasul paling agung yang diutus oleh Allah Swt. untuk menyeru manusia kepada penyembahan kepada Allah...”⁸⁷ Jules Masserman menyatakan, “Barangkali pemimpin teragung sepanjang sejarah adalah Muhammad yang telah memenuhi tiga syarat tersebut.”⁸⁸

Kepemimpinan toksik (kepemimpinan racun) merupakan kepemimpinan yang merusak (beracun). Dengan adanya kepemimpinan toksik di dalam suatu organisasi, organisasi itu akan rusak oleh virus-virus toksik yang mengakibatkan organisasi tidak sehat dan tidak produktif. Menurut ahli, pengertian *toxic leadership* itu sendiri, di antaranya, adalah “Sebuah proses dalam pemimpin karena perilakunya yang destruktif dan/atau disfungsi terkait karakteristik pribadi, itu menimbulkan kerugian yang serius dan abadi pada pengikutnya baik pengikut organisasinya, maupun yang bukan pengikut organisasinya.”⁸⁹

Istilah “pemimpin beracun” awalnya dipopulerkan oleh para politikus Amerika, ilmuwan Dr. Marcia Whicker (1996),⁹⁰ yang merujuk pada tipe pemimpin pengganggu, pejuang jahat, tidak bisa menyesuaikan diri, dan senang mencaci orang lain daripada mengangkat pengikut mereka. Setelah itu, beberapa tahun kemudian, terjadi skandal etika tingkat tinggi, seperti Enron dan WorldCom. Kepemimpinan yang beracun ini menjadi topik yang menarik sekali ketika para sarjana mulai mempertanyakan hal tersebut terkait peran yang dimainkan pemimpin dalam hasil organisasi yang merusak ini.⁹¹

⁸⁷ Raghieb As-Sirjani, *Pengakuan Tokoh Nonmuslim Dunia tentang Islam*, Bandung: Sygma Publishing, 2010, Cet. ke-1, hal. 368—369.

⁸⁸ Risalah Islam, “Model Kepemimpinan Rasulullah Saw, Teladan bagi Pemimpin Muslim,” <https://www.risalahIslam.com/2019/05/model-kepemimpinan-Nabi-Muhammad-saw.-saw.html>. Diakses pada 23 Juni 2023. Sumber lain: Majalah Time, *Who Were History's Great Leaders*, edisi 15 Juli 1974.

⁸⁹ J. Lipman Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians-and How We Can Survive Them*, Oxford University Press, 2024.

⁹⁰ M. Whicker, *Toxic Leaders: When Organizations Go Bad*. Quorum Books, 1996, ISBN:9780899309989.

⁹¹ B. Kellerman, *Bad leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters*, Harvard Business School Publishing, 2004. Lihat juga: J. Lipman-Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians-and How We Can Survive Them*. Oxford University Press, 2004. Lihat juga: B. Tepper, “Abusive Supervision in Work Organizations: Review Synthesis, and Research Agenda,” dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No.3 Tahun 2007, hal. 261–289. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan toksik menurut Denise F. Williams, di antaranya, adalah tidak kompeten, tidak melaksanakan fungsi kepemimpinan, tidak dapat menyesuaikan diri, merasa kurang, tidak puas, tidak bertanggung jawab, tidak bermoral, pengecut, egoisme, arogan, keakuan (*selfish values*), tamak, kurang integritas, tipu muslihat, menyimpang, rasa dengki (*malicious*), dan jahat.⁹²

Sementara itu, dampak kepemimpinan racun menurut ahli, di antaranya, adalah menimbulkan pengawasan yang berlebihan, kepemimpinan yang otoriter, narsisme (keegoisan), mengagungkan diri (*self promotion*), ketidakpastian, menurunnya semangat kerja, kurangnya kepercayaan, kehilangan motivasi, dan penurunan produktivitas. Semua itu menimbulkan efek berkelanjutan bagi lingkungan di sekitar pemimpin yang toksik⁹³.

Teori kepemimpinan toksik ini berfokus pada perilaku para pemimpin itu sendiri, terkait dengan karakteristik mental, karakter spiritual, karakter intelektual, serta karakter *ruhiyah* dan *jismiyah* para pemimpin. Teori ini beranggapan bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh karakter dan perilakunya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Karakter tersebut haruslah karakter yang positif sebagaimana karakter yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw., bukan karakter yang negatif atau karakter racun (*toxic*) yang ciri dan dampaknya sebagaimana penulis sebutkan sebelumnya.

Teori toksik ini digunakan untuk memahami karakter kepemimpinan yang perlu dihindari dengan menerapkan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam berbagai bidang kepemimpinan karena realita yang terjadi di dunia saat ini adalah kurangnya karakter kepemimpinan sebagaimana yang disebutkan dalam latar belakang penulisan disertasi ini.

G. Tinjauan Pustaka

⁹² Denise F. Williams, *Toxic Leadership in Organizations*, New York: Springer, 2005, hal. 34—37. Sumber lain juga dapat ditemui dalam buku: 1) Jean Lipman-Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*, New York: Oxford University Press, 2006, hal. 67—70. 2) Barbara Kellerman, *Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters*, Boston: Harvard Business Review Press, 2004, hal. 91—94. 3) Gillian Flynn, *Toxic Leadership and Its Impact on Organizational Culture*, London: Sage Publications, 2013, hal. 122—125.

⁹³ T.K. Das, and Bing-Sheng Teng, “Cognitive Biases and Strategic Decision Processes: An Integrative Perspective,” dalam *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, Vol. 36 No. 6, November Tahun 1999, hal. 757—778. DOI: 10.1111/1467-6486.00157.

Tinjauan pustaka terkait judul yang penulis gunakan, khususnya dalam kajian karakter kepemimpinan, menunjukkan bahwa topik ini masih jarang dibahas secara mendalam. Menurut penulis, kurangnya perhatian terhadap pentingnya karakter kepemimpinan berperan dalam mencegah kemerosotan moral, baik di tingkat pribadi, keluarga, masyarakat maupun negara. Padahal, karakter kepemimpinan yang ideal telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw., meskipun sering kali tidak disadari oleh manusia. Penulis berupaya mengkaji karakter kepemimpinan sebagai solusi untuk mitigasi kepemimpinan toksik, dengan berlandaskan Al-Qur'an sebagai argumentasi utama. Penulis meyakini bahwa permasalahan utama dalam karakter kepemimpinan berakar pada kesadaran manusia untuk menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, Al-Qur'an dan keteladanan Nabi Muhammad saw. dapat menjadi solusi utama sebagai landasan hidup pribadi, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

Buku utama yang penulis gunakan adalah buku sirah nabawiyah yang berjudul *Riwayat Kehidupan Nabi Besar Muhammad Saw.* yang ditulis oleh Al-Hamid Al-Husaini⁹⁴, diterbitkan di Bandung oleh Pustaka Hidayah cetakan tahun 2006, ISBN: 979-9109-24-8. Buku ini tak hanya menjelaskan kisah kehidupan Nabi Muhammad saw., tetapi juga menceritakan keadaan Arab sebelum Nabi diturunkan dan sejarahnya. Penulis menjelaskan dunia Arab dan sekitarnya sampai penjelasan kota Makkah bukanlah desa, tetapi kota ber peradaban. Kisah Rasulullah juga dijabarkan secara luas, mulai kelahiran sampai kematian beliau. Pada akhir buku, penulis juga memuat beberapa kutipan dari orang-orang besar non-Islam untuk menunjukkan seberapa berpengaruh Rasulullah di dalam dunia. Selain itu, penulis juga menggunakan buku karya Ibnu Qayyim Al-Jauziyah dengan judul Kelengkapan Tarikh Rasulullah, terjemahan dari buku *Jamī'us Sīrah* dengan penerjemahnya Abdul Rosyad Shiddiq *et al.* yang diterbitkan di Jakarta oleh Pustaka Al-Kausar, cetakan tahun 2002, ISBN: 978-979-592-594-1. Bahasa buku ini mudah dimengerti, bahasan setiap tema tidak bertele-tele atau membosankan. Buku ini tidak sekedar berbicara tentang alur kehidupan sejarah Nabi Muhammad saw. dari A sampai Z, tetapi juga memuat analisis- analisis menarik dan mendalam yang menjadi ciri khas Ibnu Qayyim Al-Jauziyah. Buku ini menjadi pelengkap kitab-kitab sejarah

⁹⁴ Al-Hamid Al-Husaini, "*Riwayat Kehidupan Nabi Besar Muhammad Saw.*," Bandung: Pustaka Hidayah, 2006.

Nabi Muhammad saw.⁹⁵ Penulis juga menggunakan buku karya Martin Lings yang berjudul *Muhammad: Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik*, terjemahan dari buku *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources* yang diterjemahkan oleh Qamaruddin SF yang diterbitkan di Jakarta oleh Penerbit Qaf, cetakan tahun 2024, ISBN: 978-623-6219-58-4. Buku ini didasarkan pada sumber-sumber berbahasa Arab dari abad ke-8 dan ke-9, buku ini mendekati dan mereportasekan kata-kata dari orang-orang lelaki ataupun perempuan yang mendengar langsung Nabi Muhammad berbicara dan menyaksikan sendiri peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Martin Lings mampu menghadirkan kesederhanaan ataupun keagungan cerita⁹⁶.

Selanjutnya, buku yang menjadi referensi penulis berjudul *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, terjemahan dari *Mulhīm Al-‘Ālam*, karya Aidh Al-Qarni dan diterjemahkan oleh Bakhrudin Fannani *et al.*, diterbitkan oleh Penerbit Al-Mahira di Jakarta tahun cetakan 2022 dengan nomor ISBN 978-623-7388-11-1⁹⁷. Buku *Muhammad Sang Inspirator Dunia* ini sangat istimewa dan berbeda dengan buku-buku sejarah Nabi pada umumnya. Buku ini tidak menyajikan kisah hidup beliau berdasarkan urutan waktu, tetapi menyajikan keteladanan Nabi dalam berbagai sisi-sisi kepribadian beliau yang berbeda-beda. Contohnya adalah keteladanan Nabi Muhammad sebagai suami, sebagai ayah, sebagai guru dan pendidik, sebagai kepala negara, sebagai panglima perang, sebagai dai, dan masih banyak yang lainnya. Buku lainnya adalah buku karya At-Tirmīzi dengan judul *Syarah Syamā'il Nabi Saw. Mengenal Akhlak dan Pribadi Nabi Muhammad Saw. Lebih Dekat*, terjemahan dari *Syarḥu Syamā'ilin Nabi Saw. li Abī Isa Muhammad bin 'Īsa At-Tirmīzi* yang diterjemahkan oleh Muhammad Zuhri Fakhridin, diterbitkan oleh Nur Cahaya Ilmu di Sukoharjo, Jawa Tengah, tahun cetakan 2020, ISBN: 978-602-99558-2-8. Pembahasan dalam buku ini dimulai dengan menyebutkan deskripsi fisik Nabi, baik tinggi, warna kulit, rambut, wajah, maupun lainnya. Kemudian, disebutkan barang dan harta Nabi, seperti segala sesuatu yang terjantai di pedang dan pakaian beliau. Lalu disebutkan pula kepribadian, akhlak, adab, sosialisasi, dan ibadah beliau. Terakhir, buku ini ditutup dengan mimpi

⁹⁵ Ibnu Qayyim Al-Jauziyah, “*Kelengkapan Tarikh Rasulullah*”, Terjemahan ‘Abdul Rosyad Shiddiq *et al.*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2002.

⁹⁶ Martin Lings, “*Muhammad: Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik*” Terjemahan Qamaruddin SF, Jakarta: Penerbit Qaf, 2024.

⁹⁷ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, Terjemahan Bakhrudin Fannani, *et al.*, Jakarta: Al-Mahira, 2022.

bertemu Nabi. Penulis buku ini menyandarkan seluruh kisah tersebut kepada hadis-hadis Nabi. Hal ini terbukti dengan adanya 415 hadis dari Nabi. Dengan demikian, penjelasan hadis tersebut tidak diragukan lagi dan dapat mendorong para pembaca untuk meneladani beliau.⁹⁸

Buku lain yang penulis gunakan sebagai referensi disertasi ini adalah buku dengan judul “*Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*,” yang diterbitkan oleh Tazkia Publishing pada tahun 2008 dengan nomor ISBN 978-979-16712-0-0.⁹⁹ Dalam buku ini dijelaskan kelengkapan kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam berbagai bidang, mulai bidang pribadi, keluarga, dakwah, pendidikan, hukum, sosial politik, bisnis, sampai dengan militer. Penulis melihat bahwa kandungan dalam buku ini sangat menginspirasi dan membuka sisi lain dalam hal pandangan manusia mengenai Nabi Muhammad saw. Kemudian, juga ada buku-buku lain yang tidak penulis sebutkan secara eksplisit.

Dalam hal tinjauan pustaka berupa disertasi, penulis mencoba mencari tinjauan yang tidak terlalu jauh dengan judul yang penulis gagas. Penulis mendapatkan beberapa judul disertasi yang mendekati pembahasan mengenai karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw., di antaranya, adalah sebagai berikut. Pertama, disertasi yang berjudul “Karakter Kepemimpinan Nabi Musa As. dalam Perspektif Al-Qur’an (Analisis pada Kisah Nabi Musa As.)” yang ditulis oleh Hidayatullah (Universitas PTIQ Jakarta) menjelaskan bahwa karakter kepemimpinan Nabi Musa as. meliputi dua aspek utama, yaitu karakter kinerja (karakter inti) dan karakter moral (karakter pendukung). Karakter kinerja mencakup sifat-sifat seperti visioner, kompeten, berintegritas, inovatif, mampu bekerja sama, kredibel, dan komunikatif. Sementara itu, karakter moral meliputi sifat-sifat seperti kesabaran, kemampuan menyelesaikan masalah, religiusitas, kecerdasan, tekad yang kuat, semangat belajar, dan kerendahan hati (*tawādhū*).¹⁰⁰

Kedua, disertasi yang berjudul “Karakter Kepemimpinan menurut Ki Bagus Hadikusuma dan Sukarno: Tinjauan Psikologi” yang ditulis oleh

⁹⁸ At-Tirmīzi, “*Syarah Syamā’il Nabi Saw. Mengenal Akhlak dan Pribadi Nabi Muhammad Saw. Lebih Dekat*,” Terjemahan Muhammad Zuhri Fakhridin, Jawa Tengah: Nur Cahaya Ilmu, 2020.

⁹⁹ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*, Jakarta : Tazkia Publishing, 2008.

¹⁰⁰ Hidayatullah, “Karakter Kepemimpinan Nabi Musa As. dalam Perspektif Al-Qur’an (Analisis pada Kisah Nabi Musa As.),” *Disertasi*, Jakarta: Program Studi Ilmu Al-Qur’an dan Tafsir Konsentrasi Pendidikan Berbasis Al-Qur’an Program Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, 2019 M/1441 H.

Farid Setiawan (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Dalam disertasi ini, penulis menjelaskan bahwa pemikiran Ki Bagus Hadikusumo dan Sukarno sebagai dua pahlawan nasional memiliki lebih banyak perbedaan daripada persamaan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, pendidikan, literatur bacaan, serta lingkungan sosial tempat mereka berinteraksi. Ki Bagus terbentuk sebagai seorang priyayi-santri, sementara Sukarno dikenal sebagai priyayi-nonsantri. Dari segi gaya kepemimpinan, Ki Bagus tidak hanya memiliki karakter karismatik tetapi juga demokratis (karismatik-demokratis). Sosok yang dikenal sebagai "Matahari dari Kauman" ini sering menjadi panutan, tempat konsultasi, bahkan memegang keputusan akhir dalam berbagai momen penting, termasuk bagi Sukarno sendiri. Konsistensinya yang berpijak pada ilmu yang objektif, faktual, dan terbuka semakin mengokohkan posisinya sebagai tokoh karismatik, terlebih sebagai priyayi-santri yang tumbuh dan berkembang di lingkungan perkotaan.¹⁰¹

Ketiga, disertasi berjudul "Kepemimpinan Profetik dan Kepemimpinan Demokratik Pancasila dalam Perspektif Islam" oleh Salamun (UIN Raden Intan Lampung) bertujuan menggali konsep kepemimpinan profetik dan demokratis Pancasila dalam perspektif Islam berdasarkan kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di lembaga pendidikan madrasah. Kepemimpinan profetik di madrasah menerapkan konsep prophetic leadership dengan menekankan empat sifat Nabi, yaitu sidik, amanah, tablig, dan fatanah. Penelitian ini juga berupaya menemukan keterhubungan antara kepemimpinan profetik dan kepemimpinan Pancasila. Peneliti mengungkap bahwa kepemimpinan Pancasila yang digagas para pendiri bangsa dapat disebut sebagai kepemimpinan berbasis hikmat kebijaksanaan. Menariknya, makna hikmah (حكمة) mencerminkan ilmu kenabian atau kesempurnaan ilmu yang mampu memahami Al-Qur'an dan sunah secara mendalam serta membedakan antara yang hak dan yang batil, yang sejalan dengan makna profetik itu sendiri.¹⁰²

Keempat, dalam disertasi "Konsep Nilai Pendidikan Karakter Perspektif Tadabbur Al-Qur'an (Analisis Tafsir Ayat-Ayat Fauna)" yang ditulis oleh Doni Putra (UIN Sultan Syarif Kasim Riau) ini dijelaskan

¹⁰¹ Farid Setiawan, "Karakter Kepemimpinan Menurut Ki Bagus Hadikusumo dan Sukarno: Tinjauan Psikologi," *Disertasi*, Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2021.

¹⁰² Salamun, "Kepemimpinan Profetik dan Kepemimpinan Demokratik Pancasila dalam Perspektif Islam," *Disertasi*, Lampung: Program Pascaarjana (PPS) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020 M/ 1442 H.

bahwa permasalahan karakter adalah salah satu masalah penting yang sedang muncul dalam dunia pendidikan di dunia sekarang ini. Dari masalah itu, peneliti bertujuan untuk menjelaskan dan mengkaji nilai-nilai karakter pada ayat-ayat fauna dalam Al-Qur'an, terutama lebah, burung gagak, dan singa. Alasan mengapa tiga hewan tersebut dipilih adalah lebah dipilih sebagai sampel yang mewakili serangga, gagak dipilih sebagai yang mewakili fauna unggas, dan singa dibahas mewakili binatang buas. Dasar yang menjadi alasan mengapa manusia bisa dan boleh serta dianjurkan meniru dan belajar dari nilai karakter hewan adalah karena adanya hewan yang masuk surga, misalnya *qitmir*-nya Ashāb Al-Kahfi, lebah yang dijadikan Nabi sebagai tamsilan mukmin sejati, padahal hewan tidak dihisab amalannya.¹⁰³

Kelima, disertasi dengan judul “Metode Rasulullah dalam Pendidikan Karakter Perspektif Al-Qur'an” yang ditulis oleh Achmad Rofi'i (Universitas PTIQ Jakarta) menjelaskan bahwa keberhasilan proses pendidikan dan pengajaran sangat dipengaruhi oleh pemilihan metode yang tepat. Salah satu contoh nyata adalah Nabi Muhammad saw., yang mendidik dan mengajar para sahabatnya dengan menerapkan setidaknya tiga belas jenis karakter. Karakter-karakter tersebut meliputi karakter *īmānīyah*, *ruḥīyah*, *khuluqīyah*, *fikriyah/aqliyah*, *atīfīyah*, *bi'īyah*, *idariyah*, *ijtimā'īyah*, *jamaliyah*, *jismiyah*, *lughawīyah*, *mihaniyah*, dan *askariyah*. Nabi Muhammad saw. menggunakan lebih dari 111 metode yang diimplementasikan melalui lima tahapan penting: 1) fase persiapan, 2) fase penanaman, 3) fase pertumbuhan, 4) fase pengembangan, dan 5) fase pemeliharaan.¹⁰⁴

Keenam, disertasi dengan judul “Wawasan Al-Qur'an tentang Pendidikan Karakter” yang ditulis oleh Fauziah Zainuddin (UIN Alauddin Makassar) menjelaskan bahwa pendidikan karakter menurut Al-Qur'an menjadi sangat penting karena adanya krisis akhlak dan menurunnya pemahaman masyarakat terhadap ajaran agama yang mengedepankan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran. Tujuan utama pendidikan karakter dalam Al-Qur'an adalah pembentukan akhlak mulia yang mencerminkan moralitas

¹⁰³ Doni Putra, “Konsep Nilai Pendidikan Karakter Perspektif Tadabbur Al-Quran (Analisis Tafsir Ayat-Ayat Fauna),” *Disertasi*, Riau: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 1442/2020.

¹⁰⁴ Achmad Rofi'i, “Metode Rasulullah dalam Pendidikan Karakter Perspektif Al-Qur'an,” *Disertasi*, Jakarta: Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Konsentrasi Pendidikan Berbasis Al-Qur'an Program Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, 1439 H / 2018 M.

dan etika secara bersamaan. Hal ini terlihat dari karakter seorang muslim yang beriman, bertakwa, dan memiliki sifat muhsin. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan karakter dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi berbagai permasalahan masyarakat, khususnya krisis akhlak.¹⁰⁵

Kemudian karya penelitian dalam bentuk jurnal yang menjadi tinjauan pustaka penulis, di antaranya adalah jurnal yang berjudul “Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah” yang ditulis oleh Sakdiah (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry), *Jurnal Al-Bayan* Vol. 22 No. 33 Januari—Juni 2016. Jurnal ini membahas karakteristik kepemimpinan dalam Islam dengan menyoroti kepribadian Nabi Muhammad saw. sebagai teladan utama. Kepemimpinan Islam tidak hanya bertujuan mengarahkan umat menuju ketaatan kepada Allah, tetapi juga menciptakan kesejahteraan sosial melalui nilai-nilai kejujuran (sidik), amanah, tablig, dan fatanah. Nabi Muhammad tidak hanya menjadi pemimpin spiritual, tetapi juga politik, ekonomi, dan militer, yang membangun komunitas melalui dialog, toleransi, dan konsolidasi, seperti tecermin dalam Piagam Madinah. Sebagai pemimpin yang bijak, beliau dikenal cerdas, adil, dan konsisten dalam tindakan, mengutamakan kepentingan umat, dan menunjukkan integritas dalam setiap aspek kehidupannya. Kepemimpinan beliau menjadi panutan untuk membangun masyarakat yang adil, damai, dan bertanggung jawab¹⁰⁶.

Referensi selanjutnya adalah jurnal yang berjudul “Karakteristik Kepemimpinan Islami menurut Prof. Hamka dalam Tafsir Al-Azhar” yang ditulis oleh Sri Mulyani (Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang), *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, Vol. 3 No. 1 April 2022, ISSN (Online): 2774-5570. Jurnal ini membahas karakteristik kepemimpinan Islami menurut Hamka yang terdapat dalam Tafsir Al-Azhar. Kepemimpinan Islami, menurut Hamka, memiliki dua konsep utama, yaitu khalifah dan imamah. Faktor-faktor yang mendorong seseorang menjadi pemimpin mencakup keturunan, kekuatan, kepandaian, pengakuan dari pemimpin lain, agama, dan semangat memperoleh kekuasaan. Karakteristik pemimpin Islami mencakup aspek spiritual, moral, dan fisik, dengan sifat utama seperti amanah, jujur, berani, bijaksana,

¹⁰⁵ Fauziah Zainuddin, “Wawasan Al-Qur’an tentang Pendidikan Karakter,” *Disertasi*, Makassar: Pascasarjana Universitas Islam Negeri (Uin) Alauddin Makassar, 2017.

¹⁰⁶ Sakdiah, “Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah,” dalam *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 22 No. 33, Januari—Juni 2016.

dan setia kawan. Jurnal ini juga menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai Al-Qur'an dan hadis dalam membentuk kepemimpinan Islami yang berlandaskan keadilan, kasih sayang, dan kecerdasan.¹⁰⁷

Selain itu, acuan jurnal (artikel yang diterbitkan di *E-Jurnal FIKRAH: Jurnal of Islamic Education*, Vol. 8 No. 1, 2016) yang digunakan berjudul “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam,” yang ditulis oleh E. Bahruddin (Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam), *FIKRAH: Jurnal of Islamic Education*, Vol. 8 No. 1, Tahun 2016. Jurnal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas atau kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, menuntun, membimbing, dan mengendalikan sumber daya manusia yang ada agar mereka mau bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan organisasi. Adapun teori kepemimpinan adalah sebagai berikut: teori sifat, yakni pendekatan terhadap kepemimpinan yang memberikan beberapa pandangan yang deskriptif dan analisis serta mengandung nilai prediktif; teori lingkungan, yakni perhatian yang besar terhadap variabel-variabel yang situasional dan gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi, akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.¹⁰⁸

Referensi selanjutnya adalah jurnal yang berjudul “Metode Pendidikan Karakter yang Dicontohkan Nabi Muhammad” yang ditulis oleh Miftakhudin (Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Pangeran Dharma Kusuma Segeran, Juntinyuat Indramayu, Kabupaten Indramayu), dalam *BudAI: Multidisciplinary Journal of Islamic Studies*, Vol. 01 No. 02, Tahun 2022. Jurnal ini menjelaskan bahwa bahwa pendidikan karakter sudah ada sejak zaman Nabi Muhammad saw. Bahkan, beliau yang menjadi pencetus pendidikan karakter pada masa itu. Nabi Muhammad tidak hanya memerintah untuk mengerjakan suatu kebaikan, tetapi beliau selalu mempraktikkan atau melaksanakan kebaikan terlebih dahulu sehingga para sahabat mengikuti apa yang beliau perintahkan dan apa yang beliau lakukan untuk hal kebaikan. Dengan demikian, dari situlah

¹⁰⁷ Sri Mulyani, “Karakteristik Kepemimpinan Islami menurut Prof. Hamka dalam Tafsir Al-Azhar,” dalam *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, Vol. 3 No.1, April 2022, ISSN (Online): 2774-5570.

¹⁰⁸ E. Bahruddin, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam,” dalam *FIKRAH: Jurnal of Islamic Education*, Vol. 8 No. 1, Tahun 2016.

muncul beberapa metode untuk menerapkan pendidikan karakter agar mudah terpatri dalam setiap individu.¹⁰⁹

H. Metodologi Penelitian

Metode adalah cara yang digunakan untuk mencari kebenaran.¹¹⁰ Adapun *penelitian* adalah terjemahan dari kata Inggris, *research*. Dari itu, ada juga ahli yang menerjemahkan *research* sebagai ‘riset’. *Research* itu berasal dari kata *re*, yang berarti ‘kembali’ dan *to research* yang berarti ‘mencari’. Dengan demikian, arti sebenarnya dari *research* atau riset adalah ‘mencari kembali’.¹¹¹ Dari setiap definisi tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa metode penelitian adalah seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah tertentu kemudian diolah, dianalisis, diambil keputusan, dan selanjutnya dicarikan cara pemecahannya.¹¹² Metode penelitian ini bermaksud untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah.¹¹³ Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif,¹¹⁴ yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual ataupun kelompok.¹¹⁵

1. Pemilihan Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran untuk memperoleh tujuan mengenai hal yang akan dibuktikan secara objektif. Menurut Sugiono, objek atau kegiatan mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk

¹⁰⁹ Miftakhudin, “Metode Pendidikan Karakter yang Dicontohkan Nabi Muhammad,” dalam *BudAI: Multidisciplinary Journal of Islamic Studies*, Vol. 01 No. 02, Tahun 2022, hal. 119—132. DOI: <http://dx.doi.org/10.30659/budai.1.2>.

¹¹⁰ Muhammad Subana et al., *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001, hal. 10.

¹¹¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, Cet. ke-7, 2011, hal. 12.

¹¹² Wardi Bachtiar, *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta: Logos, Cet. ke-1, 1997, hal. 24

¹¹³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta, t.tp., 2001, hal. 190

¹¹⁴ Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan. Lihat: Lexi L. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, Cet. ke-8, 1997, hal. 6

¹¹⁵ Nana Syaodih Sukamadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 52.

dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹¹⁶ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa objek penelitian menjadi komponen yang penting dalam sebuah penelitian karena objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan penelitian. Jika objek penelitian tidak mendukung judul dan data penelitian, akan terjadi kendala dan memengaruhi penelitian.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian di sini adalah karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dengan tinjauan Al-Qur'an (mitigasi kepemimpinan toksik) sebagai solusi dalam pembentukan karakter kepemimpinan suatu pribadi dalam kepemimpinan diri sendiri, kepemimpinan keluarga, kepemimpinan masyarakat, kepemimpinan ekonomi dan usaha, kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan militer, kepemimpinan negara dan bangsa, serta kepemimpinan dunia. Kriteria yang harus diperhatikan berkenaan dengan objek penelitian adalah kriteria objek penelitian yang mengharuskan sesuai dengan latar belakang peneliti, baik latar belakang sosial maupun akademis.¹¹⁷ Berkenaan dengan hal ini, latar belakang peneliti juga sesuai dengan pandangan tersebut karena peneliti adalah muslim yang mengimani bahwa Al-Qur'an dan Nabi Muhammad saw. merupakan petunjuk bagi seluruh hidup dan kehidupan semua manusia serta muslim tentunya. Selain itu, peneliti juga merupakan mahasiswa yang sedang menempuh program studi doktoral konsentrasi ilmu Al-Qur'an dan tafsir Universitas PTIQ Jakarta.

2. Data dan Sumber

Penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan (*library reseach*), yakni penelitian yang difokuskan untuk menelusuri dan menelaah literatur-literatur serta buku-buku pustaka lainnya yang relevan dengan masalah-masalah yang diangkat. Adapun sumber data penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu

a. Data primer

Data-data yang dijadikan referensi pokok dalam penelitian pustaka ini diambil dari *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI.

b. Data Sekunder

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, hal. 32.

¹¹⁷ Andi Prastowo, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011, hal. 202.

Data-data dalam buku-buku di bawah ini dijadikan referensi tambahan dan pelengkap dalam penelitian ini. Buku-buku berikut menjadi sumber kajian pelengkap dan pengembangan dalam pembahasan dan penelitian untuk memperluas hubungan materi yang berhubungan dengan materi penelitian, yakni

- 1) *Tafsīr Al-Azhar* karya Hamka;
 - 2) *Tafsīr Al-Miṣbāḥ* karya M. Quraish Shihab;
 - 3) *Tafsīr Ibnu Kaṣīr*;
 - 4) *Tafsīr Al-Munīr* karya Wahbah Az-Zuhaili;
 - 5) *Tafsīr Fī Zilālil Qur'ān* karya Sayid Qutub;
 - 6) *The 7 Habits of Highly Effective People* karya Stephen R. Covey.
 - 7) Buku-buku tentang teori kepemimpinan;
 - 8) Buku-buku tentang kepemimpinan toksik;
 - 9) Buku-buku tentang karakter dan kepemimpinan;
 - 10) Buku-buku tentang biografi;
 - 11) Buku-buku tentang Nabi Muhammad saw.; dan
 - 12) Artikel dan media *online* mengenai karakter dan kepemimpinan.
3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menghimpun penjelasan-penjelasan tentang karakter kepemimpinan Muhammad dan juga dokumentasi yang relevan dengan sumber data dalam penelitian ini. Setelah data terkumpul, lalu dilakukan penelaahan secara kritis dan sistematis dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti sehingga diperoleh data atau informasi untuk dideskripsikan sesuai dengan pokok masalah¹¹⁸.

4. Metode Analisis Data

- a. Induksi, menganalisis beberapa data yang bersifat khusus, yaitu tentang karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dan kepemimpinan toksik guna membuat kesimpulan secara umum;
- b. Deduksi, menganalisis kesimpulan yang bersifat umum, yaitu tentang karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dan kepemimpinan toksik guna membuat kesimpulan secara khusus;
- c. Menganalisis beberapa ayat-ayat yang berhubungan dengan karakter kepemimpinan (metode tafsir maudhu'i) dengan menggunakan

¹¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi), Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, hal. 144—146.

- beberapa kitab tafsir, di antaranya: Tafsir Al-Azhar, Tafsir Al-Miṣbāh, Tafsir Al-Munir, Tafsir Ibnu Kaṣir, dan tafsir-tafsir lainnya;
- d. Adapun langkah analisis data yang ditempuh oleh penulis adalah dari data-data yang diperoleh, penulis berupaya untuk mengkaji dan mengaitkan data-data tersebut, lalu disesuaikan dengan pokok permasalahan untuk mendapatkan kejelasan terhadap permasalahan yang dibahas kemudian dipaparkan dalam bentuk penjelasan; dan
 - e. Teknik penyusunannya berdasarkan buku *Panduan Penyusunan Tesis dan Disertasi* yang disusun oleh Pascasarjana PTIQ Jakarta tahun 2017 M.

Penelitian disertasi ini dilakukan melalui riset kepustakaan (*library research*), yaitu penelusuran, penelaahan, buku-buku yang relevan melalui penggalian data berupa sumber tertulis dalam mushaf Al-Qur'an terjemahan, kitab-kitab sirah, kitab-kitab tafsir, kitab-kitab hadis, buku-buku, disertasi, jurnal dan sumber lainnya¹¹⁹. Kemudian dilakukan penggalian secara mendalam, pengklasifikasian, pengujian secara saksama. Kajiannya dilakukan secara deskriptif dan analitis, yakni penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain), pada saat sekarang dan masa lalu, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

I. Jadwal Penelitian

Ketertarikan penulis untuk meneliti dan menulis tema “Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.” telah muncul sejak memutuskan untuk melanjutkan studi doctoral di PTIQ. Sementara itu, kepedulian penulis terhadap isu kepemimpinan ini telah dimulai sejak penulis remaja sekitar 40 tahun lalu ketika penulis mulai membaca biografi tokoh-tokoh besar, seperti Bung Karno (*Penyambung Lidah Rakyat*), Bung Hatta (*Sang Proklamator*), Sutan Sjahrir (*Bom Atom Asia*), Buya Hamka (*Di Bawah Naungan Ka'bah dan Tenggelamnya Kapal Van Der Wijck*), hingga Jawaharlal Nehru (*An Autobiography*).

Seiring waktu, pemahaman penulis terhadap Islam semakin mendalam melalui kajian keislaman, tafsir Al-Qur'an, hadis, dan sirah nabawiah. Pemahaman ini diperkuat dengan membaca literatur tentang

¹¹⁹ Lexy J. Muleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, Cet. ke-31, hal. 157.

sejarah Islam, mulai dari era Nabi Muhammad saw., masa Khulafāur Rāsyidīn, dinasti Bani Umayyah, Abbasiyah, Turki Uṣmani, hingga perkembangan Islam di Nusantara.

Komitmen penulis terhadap pengembangan karakter kepemimpinan telah diwujudkan melalui program pembinaan dai/daiah hafiz Al-Qur'an yang berkarakter dan berintegritas dengan kualifikasi lulusan setara S-1 yang berasal dari hampir seluruh provinsi, seratusan lebih kota, dan kabupaten dari seluruh Indonesia dengan sistem *full* beasiswa, yang sudah dimulai sejak 20 tahun yang lalu dalam format pendidikan pesantren (pondok). Program ini bertujuan mencetak calon pemimpin berkarakter dan berintegritas yang berbasis pada empat aspek kepemimpinan:

1. Aspek moral, melalui pendidikan karakter yang meliputi; pendidikan kepemimpinan (kuliah kepemimpinan, pelatihan kepemimpinan, dan pemagangan di lembaga sampai bidang organisasi) yang dirumuskan dalam "9 Karakter Kader elTAHFIDH," serta pendidikan olahraga (taekwondo, berkuda, memanah, dan berenang).
2. Aspek intelektual, melalui pendidikan akademik berbasis kurikulum Depag dan Diknas, serta pembelajaran ilmu-ilmu agama seperti fikih, sirah, dan akidah.
3. Aspek *jismiyah*, melalui program pembentukan karakter melalui pelatihan olahraga, seperti taekwondo, berkuda, memanah, berenang, program *outbound*, *team work team building*, serta *hiking* dan berkemah.
4. Aspek spiritual dan ruhiyah, melalui program pendidikan Al-Qur'an (5T: Tilawah, Taḥfidh, Tafsīr, Taṭbīq, Tablīgh) dan pembinaan ubudiah (salat berjamaah, salat sunah, puasa, dan amalan lainnya).

Selain program dai/daiah di atas, penulis juga sudah mendirikan institusi pendidikan setingkat SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Atas) dengan sistem pondok (*boarding school*) sejak 10 dan 9 tahun yang lalu, disamping itu penulis juga mendirikan institusi pendidikan dengan sistem *full day* setingkat SD (Sekolah Dasar) 10 tahun yang lalu, SMP dan SMA sejak 2 tahun yang lalu. Semua program tersebut sama dengan program di atas dengan basis pada karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw.

Di samping itu, penulis juga aktif di beberapa organisasi nasional yang fokus di bidang kepemimpinan umat dan masyarakat, seperti ICMI: MPP ICMI sebagai ketua departemen NATRA (Nasional Training) pada tahun 2016—2021) yang sebelumnya sebagai anggota bidang kaderisasi MPP ICMI pusat. Penulis juga sebagai Pengurus Pusat MAPADI (Majelis Pesantren dan Ma'had Dakwah Indonesai) selaku Sekretaris Umum tahun

2012—2024, dan terakhir sebagai Sekretaris Dewan Penasihat. Di BKsPPI (Badan Kerjasama Pondok Pesantren Seluruh Indonesia) Pusat, penulis terakhir sebagai Wakil Ketua Umum.

Penulis juga mendirikan organisasi-organisasi nasional, seperti eTAHFIDH Indonesia, penulis sebagai Founder dan Pembina; PPAI (Pemuda Penghafal Al-Qur'an Indonesia), penulis sebagai Founder dan Ketua Umum; PPBMEI (Pusat Pelatihan Berkuda dan Memanah eTAHFIDH Indonesia), penulis sebagai Founder dan Pembina; PPREI (Pusat Pelatihan Renang eTAHFIDH Indonesia) penulis sebagai Founder dan Pembina; PBTEI (Pelatihan Bulutangkis eTAHFIDH Indonesia), penulis sebagai Founder dan Pembina; eTAHFIDH Adventure, penulis sebagai Founder dan Pembina.

Catatan di atas bisa dijadikan sebagai bukti besarnya perhatian penulis terhadap kepemimpinan pada umumnya dan karakter kepemimpinan pada khususnya. Tentunya, suri teladan kepemimpinan adalah karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw.

Sebaliknya, terhadap penulisan disertasi ini penulis mulai dengan tahapan sebagai berikut:

Waktu	Tahapan
Juni—Juli 2023	Pencarian dan pengumpulan bahan untuk persiapan penulisan disertasi serta konsultasi dengan Ketua Prodi Program Doktor PTIQ
Agustus 2023	Pengajuan dan pembuatan proposal disertasi
September 2023	Ujian komprehensif (tulisan dan lisan)
Oktober 2023	Seminar proposal disertasi
November 2023—Februari 2024	Perbaikan proposal disertasi dan pengesahan judul
Maret—Mei 2024	Penulisan dan penyusunan BAB I s.d. BAB III
Juni 2024	Ujian WIP ke-1 dan perbaikan
Juli—September 2024	Penulisan dan penyusunan BAB IV s.d. BAB VI
Oktober 2024	Ujian WIP ke-2 dan perbaikan
November 2024	Pengesahan untuk sidang tertutup
Desember 2024	Sidang tertutup dan perbaikan disertasi

Februari 2025	Pengesahan untuk sidang terbuka dan sidang terbuka
Februari—Juni 2025	Perbaikan disertasi pascasidang
Juli 2025	Wisuda doktoral (S-3)

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disertasi ini terdiri dari beberapa bab dan subbab-subbab agar dapat dimengerti dan dipahami oleh penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I: pendahuluan yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metodologi penelitian (metode penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data), jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: menjelaskan karakter kepemimpinan dan mitigasi kepemimpinan toksik yang meliputi diskursus karakter kepemimpinan dan diskursus kepemimpinan toksik.

BAB III: menjelaskan analisis teoretis karakter kepemimpinan menurut Islam dan Barat. Dalam bab ini, penulis menjelaskan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dan karakter kepemimpinan menurut beberapa ulama di antaranya adalah Al-Fārābi, Al-Māwardi, Al-Ghazāli, Ibnu Taimiyah, Ibnu Khaldūn, Ki Bagus Hadikusuma, dan Hamka, selanjutnya karakter kepemimpinan menurut beberapa ahli Barat di bidang karakter kepemimpinan di antaranya adalah Jhon C. Maxwell, Stephen R. Covey, James M. Kouzes dan Barry Z. Posner, Daniel Goleman dan Warren Bennis.

BAB IV: menjelaskan isyarat Al-Qur'an tentang karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. ditinjau dari aspek moral, aspek intelektual, aspek *jismiyah*, serta aspek spiritual dan rohaniah.

BAB V: menjelaskan implikasi dari karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sebagai mitigasi kepemimpinan toksik, mulai kepemimpinan pribadi, keluarga, dakwah, pendidikan, hukum, sosial dan politik, bisnis, militer, sampai dengan kepemimpinan negara dan dunia internasional. Implikasi tersebut bisa menjadi pedoman mitigasi terhadap kepemimpinan toksik.

BAB VI: berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

KARAKTER KEPEMIMPINAN DAN MITIGASI TOKSIK

Pada bab ini penulis membahas tentang diskursus karakter kepemimpinan yang mencakup definisi dan teori tentang pemimpin, kepemimpinan, dan karakter kepemimpinan, serta membahas diskursus kepemimpinan toksik yang meliputi pengertian, teori, ciri-ciri, penyebab, dampak, mitigasi, studi kasus, dan kritik Al-Qur'an terhadap kepemimpinan toksik.

A. Diskursus Karakter Kepemimpinan

Pada subbab ini penulis membahas hal-hal yang berhubungan dengan pemimpin dan karakter kepemimpinan, teori-teori karakter kepemimpinan, elemen penting dalam karakter kepemimpinan dan urgensi karakter kepemimpinan.

1. Pemimpin dan Karakter Kepemimpinan

a. Pemimpin

1) Pengertian pemimpin

Kata *pemimpin* menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia¹ berasal dari kata *pimpin* yang berarti 'bimbing', 'tuntun', pemimpin dapat diartikan sebagai orang yang memimpin, membimbing,

¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka, 1986, hal. 753.

menuntun, membina, menunjukkan, melatih, mendidik, dan mengajar.

Pemimpin menurut Veithzal Rivai dkk. dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, istilah *pemimpin* dan *memimpin* pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama *pimpin*.² Pertama, pemimpin merupakan suatu tindakan atau peran dalam suatu sistem tertentu sehingga seseorang yang memegang peran formal belum tentu mempunyai keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Kepemimpinan pada dasarnya adalah tentang keterampilan, kemampuan, dan pengaruh manusia. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipegang oleh orang-orang yang bukan “pemimpin”. Kedua, pemimpin adalah orang yang mempunyai keterampilan kepemimpinan dan mempunyai kemampuan memengaruhi sikap atau pendapat seseorang atau sekelompok orang tanpa perlu bertanya alasannya. Ketiga, pemimpin adalah orang yang mempunyai keterampilan dan kelebihan, khususnya keterampilan/kelebihan di lapangan sehingga ia dapat memengaruhi orang lain untuk melakukan tugas tertentu secara bersama-sama untuk mencapai satu atau beberapa tujuan.³ Keempat, pemimpin merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, baik formal maupun informal. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya karena pemimpin yang berkualitas dapat mengendalikan organisasi yang mereka pimpin.⁴

Sebaliknya, menurut Kartini Kartono, pemimpin adalah orang yang mempunyai keterampilan dan kelebihan, terutama keterampilan/kelebihan dalam bidang tertentu sehingga ia dapat memengaruhi orang lain secara bersama-sama untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan atau lebih.⁵

Menurut J. Laub, pemimpin adalah orang yang memiliki visi, bertindak untuk mewujudkan visi tersebut, dan mengajak orang lain untuk menjadi mitranya dalam melakukan perubahan.⁶ Menurut Dave

² Veithzal Rivai, *et al.*, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hal. 1.

³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 88.

⁴ Syafuri, *Pemikiran Politik dalam Islam*, Banten: FSEI Press, 2010, hal. 40.

⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, hal. 88.

⁶ Laub mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memiliki visi, bertindak untuk mewujudkan visi tersebut, dan mengajak orang lain untuk menjadi mitranya dalam melakukan perubahan. Berdasarkan definisi tersebut, Laub melihat ada empat unsur penting dalam diri pemimpin, yaitu visi yang merupakan konseptualisasi masa depan yang hendak

Ulrich, pemimpin adalah orang yang membantu kelompok atau organisasi untuk bergerak mencapai tingkat keberhasilan atau tingkat efektivitas yang lebih tinggi.⁷ Menurut Suradinata, pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga.⁸

Warren Bennis menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengajak dan memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Bennis menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengajak dan memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.⁹

Dari berbagai pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pemimpin adalah individu yang memiliki visi, keterampilan, dan kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain demi mencapai tujuan tertentu. Pemimpin memainkan peran sentral dalam menentukan keberhasilan kelompok atau organisasi dengan memadukan inspirasi, pengaruh, dan tindakan nyata.

Penulis sependapat dengan Veithzal Rivai karena pemimpin menurutnya mencakup aspek formal dan nonformal, mengaitkan keterampilan, pengaruh, dan keberhasilan organisasi dengan kualitas pemimpin. Di samping itu, pendapat J. Laub juga relevan karena

diwujudkan, tindakan yang merupakan kemampuan untuk melakukan apa yang diperlukan untuk bergerak menuju kenyataan yang diinginkan, mobilisasi yang dilakukan dengan memengaruhi orang lain untuk secara sukarela terlibat dan bergerak dalam proses kepemimpinan yang dijalankan, serta perubahan yang merupakan dampak dari tercapainya tujuan tindakan menuju kenyataan yang diinginkan tersebut. Sumber: J. Laub, "Defining Servant Leadership: A Remondended Typology for Servant Leadership Studies," dalam *Makalah untuk Servant Leadership Roundtable*, Agustus 2004.

⁷ Dave Ulrich, *Leadership Sustainability: Seven Disciplines to Achieve the Changes Great Leaders Know They Must Make*, McGraw-Hill Education, 2013, hal. 10—15.

⁸ Ermaya Suradinata, *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*, Bandung: CV Ramadan, 1995, hal. 11. Dikutip dari laman Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html>. Diakses pada 20 Maret 2024.

⁹ Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan ala Rasulullah*, Ed. Nurhid, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019. Dikutip dari Syahrul Fauzi, *et al.*, "Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah dan Kepemimpinan di Era Modern dalam Bidang Pendidikan," *The 3rd Annual Conference on Islamic Education Management "Transformasi Kepemimpinan Pendidikan dalam Meneguhkan Islam Moderat*," Surabaya, 7—9 Desember 2021, hal. 594.

menyoroti pentingnya visi dalam kepemimpinan. Demikian juga pendapat Warren Bennis karena menambah nilai penting dengan menekankan kemampuan untuk memengaruhi dan mengajak kolaborasi. Gabungan dari ketiga pendapat ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hakikat seorang pemimpin.

2) Teori lahirnya pemimpin

Dalam hal eksistensi seorang pemimpin, ada beberapa teori yang menjelaskan lahirnya seorang pemimpin, itu diterangkan melalui tiga teori berikut ini:

a) Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan, “*Leader are born and not made* (pemimpin itu dilahirkan [bakat] bukannya dibuat).” Para pendukung teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin menjadi pemimpin karena ia dilahirkan dengan karunia kepemimpinan. Apa pun keadaan seseorang karena dia ditakdirkan menjadi pemimpin, dia muncul sebagai pemimpin dari waktu ke waktu. Jika kita berbicara soal nasib, pandangan ini secara filosofis termasuk dalam pandangan kemapanan atau determinisme¹⁰;

b) Teori Sosial

Jika teori pertama di atas merupakan teori ekstrem, di satu sisi, teori ini juga merupakan teori ekstrem di sisi lainnya. Inti teori sosial ini adalah “*Leader are made and not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati)”. Jadi, teori ini memberikan penjelasan berlawanan dengan teori genetis. Para pendukung teori ini berpandangan bahwa siapa pun bisa menjadi pemimpin jika mempunyai pelatihan dan pengalaman yang memadai¹¹; dan

c) Teori Ekologis

Pada dasarnya, teori ekologis ini menyatakan bahwa bakat kepemimpinan adalah satu-satunya syarat untuk menjadi pemimpin yang sukses. Bakat ini kemudian dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman rutin sehingga memungkinkan untuk pengembangan lebih lanjut. Teori ini memadukan aspek-aspek positif dari kedua teori sebelumnya

¹⁰ Bernard M. Bass, *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, Free Press, 2008, hal. 37—40.

¹¹ Ralph M. Stogdill, *Leadership, Membership, and Organization*, Ohio State University, 1950, hal. 24—28.

sehingga dapat dikatakan teori ini paling mendekati kebenaran. Namun, diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengetahui dengan pasti faktor-faktor apa yang menyebabkan munculnya pemimpin yang baik.¹²

Sebaliknya, menurut Hamka, ada faktor-faktor yang memengaruhi lahirnya pemimpin:¹³

- a) Faktor keturunan, seorang ulama akan melahirkan ulama. Hal ini disebabkan anak tumbuh dari lingkungan dan pergaulan ketika ayahnya adalah ulama maka figur ayah sebagai ulama telah tertanam sejak kecil di benak sang anak;
 - b) Faktor kekuatan, orang yang lebih kuat mempunyai potensi lebih besar untuk lebih mengatur orang lain daripada orang yang tidak mempunyai kekuatan;
 - c) Faktor kepandaian, ilmu pengetahuan dan kepandaian juga dapat menaikkan seseorang menjadi pemimpin;
 - d) Pemimpin lain mengakuinya sebagai pemimpin; dan
 - e) Pemimpin karena agama dan paham yang dianutnya.
- 3) Peran penting pemimpin

Setelah terlihat eksistensi dari seorang pemimpin, pemimpin memiliki berbagai peran yang penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Beberapa peran utama pemimpin adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin sebagai Pengarah: Pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada tim tentang tujuan yang harus dicapai dan cara mencapainya. Mereka juga menentukan prioritas dalam pekerjaan dan membantu tim tetap fokus.¹⁴
- b) Pemimpin sebagai Motivator: Pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi tim, baik melalui dukungan langsung, penghargaan, maupun pemberian tantangan yang mendorong pengembangan diri.¹⁵

¹² Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, Yogyakarta: Mediaterra, 2015, hal. 94.

¹³ Sri Mulyani, "Karakteristik Kepemimpinan Islami menurut Prof. Hamka dalam Tafsir Al-Azhar," dalam *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, Vol. 3 No. 1, April 2022, ISSN (Online): 2774-5570, hal. 69.

¹⁴ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, 2016, hal. 125.

¹⁵ James M. Kouzes, and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge*. San Francisco, Jossey-Bass, 2002, hal. 78.

- c) Pemimpin sebagai Pengambil Keputusan: Pemimpin harus membuat keputusan penting yang memengaruhi jalannya organisasi. Ini melibatkan kemampuan untuk menganalisis situasi, memahami risiko, dan memilih opsi terbaik.¹⁶
 - d) Pemimpin sebagai Teladan: Seorang pemimpin yang efektif menjadi contoh bagi pengikutnya, menunjukkan bagaimana perilaku dan kerja yang baik harus dilakukan. Mereka memimpin dengan memberi teladan dalam hal etika, dedikasi, dan profesionalisme.¹⁷
 - e) Pemimpin sebagai Penyelesai Konflik: Dalam organisasi, konflik tidak dapat dihindari. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang adil dan bijaksana sehingga tim dapat terus bekerja dengan harmonis.¹⁸
 - f) Pemimpin sebagai Inovator: Pemimpin sering kali diharapkan untuk menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan kinerja organisasi. Mereka perlu berpikir kreatif dan terbuka terhadap perubahan agar dapat beradaptasi dengan tantangan baru.¹⁹
- 4) Faktor pendukung pemimpin

Menurut Kartini Kartono (2014)²⁰, faktor pendukung yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam proses kepemimpinan adalah

- a) Kemampuan mengendalikan bawahan. Pemimpin harus ingin membuat orang lain mengikuti keinginan mereka dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberi tahu orang lain dengan berbagai cara, seperti dengan tegas, meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

¹⁶ Richard L. Daft, *The Leadership Experience*, Cengage Learning, 2018, hal. 135.

¹⁷ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, 2010, hal. 112.

¹⁸ Karen A. Jehn, "The Effects of Conflict on Work Teams," *Research on Managing Groups and Teams*, Emerald Group Publishing Limited, 2017, hal. 48. <http://ereserve.library.utah.edu/Annual/MGT/7800/Brief/jehn-3.pdf>. Diakses pada 09 Januari 2025.

¹⁹ Clayton M. Christensen, *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*, Harvard Business Review Press, 1997, hal. 65.

²⁰ Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014. Sumber: Muchlisin Riadi, *Kepemimpinan (Leadership)*, <https://www.kajianpustaka.com/2023/01/kepemimpinan-leadership.html>. Diakses pada 20 Maret 2024.

- b) Tanggung jawab. Pemimpin harus bertanggung jawab kepada karyawannya. Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai keharusan untuk menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung semua akibat, atau memberikan jawaban dan menanggung konsekuensi.
 - c) Kemampuan mengendalikan emosional. Keberhasilan hidup kita bergantung pada kemampuan kita untuk mengendalikan emosi kita. Semakin baik kita mengendalikan emosi kita, semakin mudah kita menemukan kebahagiaan.
- 5) Sifat seorang pemimpin
- Warren Bennis menjelaskan beberapa sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain:
- a) Visioner (*guiding visioner*), seorang pemimpin harus mampu menjadi seseorang yang dapat melihat kesempatan serta peluang untuk bisa mengembangkan lembaga pendidikannya;
 - b) Berkemauan kuat (*passion*), hal ini dapat didefinisikan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gairah dan kemauan yang kuat akan suatu hal untuk dapat dicapai;
 - c) Integritas (*integrity*), pemimpin yang berintegritas dapat berarti seorang individu yang memiliki pribadi jujur dan konsisten dalam menjalankan prinsip atau nilai-nilai yang diterapkan di lembaga pendidikan;
 - d) Amanah (*trust*), seorang pemimpin harus memiliki sifat dapat dipercaya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus bisa memberikan *trust* (kepercayaan) kepada konsumen (wali murid, peserta didik) bahwa lembaga pendidikannya adalah yang terbaik;
 - e) Rasa ingin tahu (*curiosity*), untuk dapat mengembangkan dan memajukan lembaga pendidikan yang dimilikinya, seorang pemimpin harus mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi agar terus belajar dan dapat meningkatkan manajemen pendidikannya; dan
 - f) Berani (*courage*), seorang pemimpin harus memiliki keberanian yang tinggi karena mereka akan bertanggung jawab penuh terhadap seluruh aspek yang terjadi di lingkungan pendidikannya.²¹

²¹ Imron Fauzi, *Manajemen* Dikutip dari: Syahrul Fauzi, *et al.*, "Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah dan Kepemimpinan ...," hal. 594.

Adapun menurut Samsudin (2009),²² beberapa sifat pemimpin yang dapat dipertimbangkan dan berguna antara lain adalah

- a) Kemampuan untuk perseptif. Perseptif adalah kemampuan mengamati atau menemukan realitas lingkungan. Setiap pemimpin harus mengetahui tujuan organisasi agar ia dapat bekerja untuk mencapai tujuan tersebut;
- b) Kemampuan bersikap objektif. Objektivitas adalah kemampuan melihat suatu peristiwa atau merupakan perpanjangan dari kemampuan mengamati. Objektivitas membantu pemimpin meminimalkan faktor emosional dan pribadi yang dapat mengaburkan kenyataan; dan
- c) Kemampuan untuk menentukan prioritas. Keterampilan ini sangat diperlukan karena sesungguhnya permasalahan yang perlu diselesaikan tidak datang sendiri-sendiri, tetapi datang bersamaan dan saling berhubungan.

b. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kata *kepemimpinan* Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), diartikan sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin, perihal atau cara memimpin²³. Menurut Rivai, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seni memengaruhi dan mengarahkan orang menggunakan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan bekerja sama secara bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.²⁴ Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan.²⁵ Menurut George R. Terry, kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk memengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.²⁶ Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard dalam bukunya *Management of Organizational*

²² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia, 2009. Sumber: Muchlisin Riadi, "Kepemimpinan (Leadership)," <https://www.kajianpustaka.com/2023/01/kepemimpinan-leadership.html>. Diakses pada 20 Maret 2024.

²³ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kepemimpinan>. Diakses pada 09 Desember 2024.

²⁴ Rivai, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Cahaya Ilmu, 2003, hal. 3.

²⁵ Stephen P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice-Hall, 1983, hal. 112.

²⁶ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2006, hal. 495.

Behavior mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut “*Leadership is the proses of influencing the activities of an individual or a group in efforts to ward goal achievement in a given situation*”²⁷ (kepemimpinan adalah proses mengubah tindakan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan dalam konteks tertentu). Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Stratejik* lebih jelas mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan dan kesanggupan seseorang untuk memengaruhi orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat, atau lebih rendah, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga perilaku organisasi mengubah perilaku organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan (*behavioral*).²⁸ Menurut Crainer, ada lebih dari empat ratus definisi tentang *leadership* (Mullins, 2005). Di antara sekian banyak definisi kepemimpinan, ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok.²⁹

Beberapa pengertian kepemimpinan sebagaimana dikutip dari buku *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan* karya Achmad Sanusi dan M. Shobry Sutikno.³⁰ Pertama, kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kedua, kepemimpinan adalah aktivitas yang bertujuan untuk membuat orang lain bekerja demi tujuan kelompok. Ketiga, kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan bersama. Keempat, kepemimpinan adalah serangkaian aktivitas untuk memengaruhi dan mengaktifkan orang-orang dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan. Lebih lengkapnya, kepemimpinan adalah proses memungkinkan pekerjaan orang lain yang diselenggarakan dalam organisasi formal untuk mencapai

²⁷ Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, Englewood Cliffs, New Jersey; Prentice Hall, 1982, hal. 83.

²⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003, hal. 12.

²⁹ J.L. Mullins, *Management and Organisational Behaviour*, England: Pearson Education Limited, 2005. Sumber: Fridayana Yudiaatmaja, “Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya,” *Media Komunikasi, FIS* Vol. 12 No 2 Agustus Tahun 2013, hal. 30.

³⁰ Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, Bandung: Prospect, 2008.

tujuan yang telah ditentukan. Kelima, kepemimpinan memengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan atau diinginkan.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, penulis berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan kelompok atau individu melalui proses komunikasi, interaksi interpersonal, dan aktivitas yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dalam situasi tertentu. Kombinasi dari kemampuan ini mencakup seni, ilmu, dan keterampilan yang terintegrasi secara adaptif sesuai kebutuhan organisasi dan kelompok.

Pendapat tersebut mengacu kepada berbagai pendapat ahli, terutama Rivai, Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, serta Sondang P. Siagian. Rivai menekankan kepemimpinan sebagai seni memengaruhi dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama, sementara Hersey dan Blanchard menggarisbawahi proses memengaruhi individu atau kelompok dalam konteks situasi tertentu. Sondang P. Siagian menambahkan pentingnya kemampuan interpersonal dan adaptasi dalam hubungan organisasi. Kombinasi dari pandangan ini memberikan pengertian kepemimpinan yang holistik, mencakup seni, ilmu, dan keterampilan untuk memengaruhi secara efektif.

2) Teori-Teori Kepemimpinan

Dalam literatur yang penulis temukan, ada beberapa teori tentang kepemimpinan di antaranya sebagai berikut:

a) *Great Man Theory*

Great man theory juga disebut sebagai *teori orang hebat*, berpendapat bahwa bakat dan sifat kepemimpinan ditanamkan dalam seseorang sejak lahir. *Great man theory* muncul pada abad ke-19.³¹ Teori ini mengatakan bahwa sifat-sifat kepemimpinan adalah bawaan. Dengan kata lain, teori ini mengatakan bahwa pemimpin yang hebat sudah ditakdirkan

³¹ Meski tidak dapat diidentifikasi dengan suatu kajian ilmiah mengenai karakteristik dan kombinasi manusia seperti apa yang dapat dikatakan sebagai pemimpin hebat, tetapi banyak orang mengakui bahwa hanya satu orang di antara banyaknya individu, pasti memiliki ciri khas sebagai pemimpin yang hebat. Sumber: Abdul Wahid K. Atima, "Teori Kepemimpinan dan Tokoh Pemimpin," Universitas Negeri Gorontalo, <https://mahasiswa.ung.ac.id/...> Diakses pada 19 Juni 2023.

sejak lahir.³² Teori ini dipopulerkan pada 1840-an oleh penulis Skotlandia, Thomas Carlyle.

Pada tahun 1860, Herbert Spencer membuat pernyataan yang bertentangan yang terus berpengaruh hingga hari ini: Spencer mengatakan bahwa orang besar seperti itu adalah produk dari masyarakat mereka dan bahwa tindakan mereka tidak dapat terjadi tanpa kondisi sosial yang telah dibangun sebelum mereka hidup.³³

b) *Trait Theory*

Trait Theory atau yang biasanya disebut sebagai *teori sifat* kepribadian, orang yang memiliki kepribadian tertentu akan lebih baik dalam kepemimpinan³⁴. Menurut *trait theory*, orang memiliki sifat yang membuat mereka menjadi pemimpin yang baik, seperti inteligensi, sikap bertanggung jawab, dan kreativitas.³⁵ Teori kepemimpinan ini berpusat pada analisis karakteristik mental, fisik, dan sosial. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan pengetahuan tentang ciri-ciri dan kombinasi ciri-ciri yang umum di antara para pemimpin.³⁶

c) *Contingency Theory*

³² Amanchukwu, *et al.*, “A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management,” dalam *Management*, Vol. 5 No. 1, Tahun 2015, hal. 6—14. p-ISSN: 2162-9374 e-ISSN: 2162-8416. doi:10.5923/j.mm.20150501.02.

³³ Robert L. Carneiro “Herbert Spencer as an Anthropologist,” dalam *Journal of Libertarian Studies*, Vol. 5 Tahun 1981, hal. 171. Sumber lain: Robert Rives La Monte, *Socialism: Positive and Negative*, Chicago: Charles H. Kerr Publishing Company, 1912, hal. 18. Sumber lain: Sidney Hook, *The Hero in History*, New York: Humanities Press, 1950, hal. 67.

³⁴ Hal ini dapat diartikan sebagai, kualitas kepribadian tertentu seperti keberanian, kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, daya tanggap, imajinasi, fisik, kreativitas, rasa tanggung jawab, dan disiplin dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik. Abdul Wahid K. Atima, “Teori Kepemimpinan ...,” <https://mahasiswa.ung.ac.id/...>. Diakses pada 19 Juni 2023.

³⁵ Amanchukwu, *et al.*, “A Review of ...,” hal. 6—14. P-ISSN: 2162-9374, E-ISSN: 2162-8416. doi:10.5923/j.mm.20150501.02.

³⁶ Gordon Allport adalah perintis awal dalam studi tentang sifat. Karya awal ini dipandang sebagai awal dari studi psikologi modern tentang kepribadian. Gordon Alport merupakan seorang psikolog. Ia meraih gelar doktor psikologi dari Harvard pada tahun 1922. Ia menghabiskan kariernya untuk mengembangkan teori, mengkaji persoalan-persoalan sosial, seperti prasangka, kecurigaan, komunal, serta mengembangkan tes kepribadian. C. George Boeree, *Personality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikolog Dunia*, Yogyakarta: PrismaSophie, 2008, hal. 394, 395, 396, 397, 398, 401.

Teori kontingensi, yang berasal dari istilah “*contingency theory*,” berpendapat bahwa tidak ada pendekatan yang ideal untuk memimpin. Selain itu, teori kontingensi mengatakan bahwa setiap gaya kepemimpinan harus didasarkan pada situasi dan kondisi tertentu. Berdasarkan teori ini, seseorang mungkin dapat berhasil tampil dan memimpin dengan sangat efektif dalam situasi-situasi, dan tempat tertentu. Namun, ketika seorang pemimpin berpindah ke lingkungan yang berbeda atau ketika faktor-faktor di sekitarnya berubah, kinerja kepemimpinannya berubah sesuai dengan lingkungannya.³⁷

d) *Behavioral Theories*

Reaksi terhadap *trait theory* adalah *behavioral theories*. Teori perilaku atau *behavioral theories* menawarkan perspektif baru tentang kepemimpinan. Teori ini berfokus pada perilaku para pemimpin daripada karakteristik mental, fisik, dan sosial mereka. Teori ini berpendapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya saat melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, yang dapat dipelajari atau dilatih. Selain itu, teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang didasarkan pada perilaku yang dapat dipelajari atau dilatih.³⁸

e) *Teori Servant*

Kepemimpinan yang melayani adalah filosofi kepemimpinan dengan tujuan pemimpin adalah untuk melayani. Hal ini berbeda dengan kepemimpinan tradisional dengan fokus utama pemimpin adalah berkembangnya perusahaan atau organisasinya. Seorang pemimpin yang melayani berbagi kekuasaan, mengutamakan kebutuhan karyawan dan membantu orang berkembang dan berkinerja

³⁷ Teori kontingensi atau *contingency theory* juga sering disebut dengan teori kepemimpinan situasional. Abdul Wahid K. Atima, ..., <https://mahasiswa.ung.ac.id/...>, diakses pada 22 Juni 2023. *Contingency theory (situational)* juga berpendapat bahwa tak ada cara tunggal untuk memimpin dan bahwa setiap gaya kepemimpinan seharusnya didasarkan atas situasi tertentu, yang menandakan bahwa ada orang-orang tertentu yang dapat menunjukkan kualitas kepemimpinan yang maksimal di tempat tertentu, tetapi justru menunjukkan kualitas kepemimpinan yang minimal saat mereka keluar dari elemen mereka. Amanchukwu, *et al.*, “A Review of ...,” hal. 6—14. P-ISSN: 2162-9374, E-ISSN: 2162-8416. doi:10.5923/j.mm.20150501.02.

³⁸ Behaviour Theory dibagi menjadi dua, yakni yang berfokus pada tugas seorang pemimpin dan yang berfokus pada unsur manusia, Amanchukwu, *et al.*, “A Review of ...,” hal. 6—14. P-ISSN: 2162-9374, E-ISSN: 2162-8416. doi:10.5923/j.mm.20150501.02.

setinggi mungkin³⁹. Alih-alih orang bekerja untuk melayani pemimpin, pemimpin ada untuk melayani rakyat.⁴⁰ Seperti yang dinyatakan oleh pendirinya, Robert K. Greenleaf, seorang pemimpin yang melayani harus difokuskan pada apakah mereka yang dilayani tumbuh sebagai pribadi; apakah mereka saat dilayani menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, lebih bebas, lebih mandiri, lebih mungkin diri mereka sendiri menjadi pelayan?”⁴¹

Pada teori ini, pemimpin yang baik juga harus dapat bersimpati dan membantu pengikutnya merasa lebih baik. Akibatnya, peran kepemimpinan diberikan kepada seseorang yang memiliki jiwa melayani atau pelayan. Menurut teori ini, berkontribusi pada kesejahteraan orang lain adalah tanggung jawab sosial seorang pemimpin.⁴²

f) *Transactional Theory*

Berasal dari kata dasar *transaksi*⁴³, perjanjian dengan orang lain adalah dasar teori kepemimpinan ini. Tentu saja, pemimpin dan anggota staf atau pengikutnya bertindak sebagai pelaksana dalam hal ini. Perjanjian ini dibuat agar pemimpin dan staf dapat melakukan transaksi yang sepadan atau saling menguntungkan. Seorang karyawan yang dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin dengan baik memiliki nilai lebih bagi kedua pihak; karyawan dan pemimpin yang memberikan tanggung jawab tersebut. Pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk kinerja yang baik dengan memberikan tunjangan, bonus, kenaikan gaji, atau

³⁹ Sen Sendjaya, James C. Sarros, “Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations,” dalam *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 9 No. 2, September Tahun 2002, hal. 57—64.

⁴⁰ Vaneet Kashyap, Rangnekar, Santosh, “Servant Leadership, Employer Brand Perception, Trust in Leaders and Turnover Intentions: a Sequential Mediation Model,” *Review of Managerial Science*, Vol. 10 No. 3, Juli Tahun 2016, hal. 437—461.

⁴¹ Robert Greenleaf, *The Servant as Leader*, Corporate Ethics and Corporate Governance, 2007, hal. 79—85.

⁴² Abdul Wahid K. Atima, “Teori Kepemimpinan...,” <https://mahasiswa.ung.ac.id/...> Diakses pada 19 Juni 2023.

⁴³ Transaksi adalah komunikasi dan interaksi pada tingkat signifikansi pribadi dan sosial yang mendalam, makna diciptakan dan diciptakan kembali di dalam diri kita ketika kita mengekspresikan kehidupan batin kita melalui bahasa dan pada gilirannya membuka diri terhadap ekspresi linguistik orang lain. Sumber: <https://kairos.technorhetoric.net/4.1/features/newbold/theory.htm>. Diakses pada 21 Maret 2024.

kenaikan posisi, antara lain. Memberikan penghargaan dalam bentuk uang atau tanda mata adalah cara terbaik untuk membuat seseorang merasa bahwa kerja keras mereka dihargai. Penghargaan ini pula merupakan suatu bentuk hal yang telah disepakati bersama sebelumnya.⁴⁴

Kepemimpinan transaksional atau manajemen transaksional adalah bagian dari salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengawasan, organisasi, dan kinerja; itu adalah bagian integral dari Model Kepemimpinan Rentang Penuh. Jenis manajemen lahir selama Revolusi Industri sebagai sumber keunggulan kompetitif. Beberapa taktik tipikal dari jenis manajemen ini meliputi strategi, tujuan efisiensi, skala ekonomi, dan diferensiasi kualitas. Manajer transaksional fokus pada tugas dan tujuan terkait kinerja.⁴⁵

g) *Transformational Theory*

Kepemimpinan transformasional⁴⁶ adalah teori kepemimpinan dengan seorang pemimpin bekerja dengan tim atau pengikut di luar kepentingan pribadi mereka untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui pengaruh, inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota kelompok yang berkomitmen. Perubahan kepentingan pribadi ini meningkatkan tingkat kedewasaan dan cita-cita pengikut serta perhatian mereka terhadap pencapaian.⁴⁷

3) Gaya Kepemimpinan

⁴⁴ Abdul Wahid K. Atima, "Teori Kepemimpinan dan Tokoh Pemimpin," Universitas Negeri Gorontalo, <https://mahasiswa.ung.ac.id/...>. Diakses pada 22 Juni 2023.

⁴⁵ Alex Stajkovic, "Management and Leadership, What Can MBD Do in My Workday," *First Research Paradigms Applied*, 2019, hal. 19—23.

⁴⁶ Mengacu pada kata *transformasi*, yang memiliki arti umum perubahan. Teori kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori yang mengarah pada istilah memanusiakan manusia. Teori ini mengedepankan pendekatan personal pemimpin terhadap staf atau bawahan, dapat juga organisasi, dalam rangka membangun semangat, mengubah kesadaran, serta memberi inspirasi, demi mencapai tujuan bersama tanpa merasa ditekan ataupun tertekan, bahkan mampu memotivasi setiap anggotanya. Gaya pemimpin transformasional selalu ingin mengelola lembaga atau organisasi yang dipercayakan kepadanya dengan lebih efektif dan efisien. Abdul Wahid K. Atima, "Teori Kepemimpinan dan Tokoh Pemimpin," Universitas Negeri Gorontalo, <https://mahasiswa.ung.ac.id/...>. Diakses pada 19 Juni 2023.

⁴⁷ J.A. Odumeru and I.G. Ogbonna, "Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature," dalam *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2013, hal. 355.

Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin bawahanannya.⁴⁸ Miftah Thoha berpendapat bahwa ada empat gaya dasar dalam kepemimpinan, yaitu

- a) Seorang pimpinan menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan dan sedikit dukungan;
- b) Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberi dukungan;
- c) Perilaku pimpinan menekankan pada banyak memberikan dukungan dan sedikit memberikan pengarahan; dan
- d) Seorang pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan.⁴⁹

Robert J. House yang dikutip oleh Akil mengemukakan bahwa ada empat gaya kepemimpinan, yaitu

- a) Kepemimpinan Direktif (*Directif Leadership*). Tipe ini sama dengan model kepemimpinan yang autokratis. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan;
- b) Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*). Kepemimpinan seperti ini ramah, ramah, dan ramah terhadap bawahannya.;
- c) Kepemimpinan Partisipatif (*Participatif Leadership*). Gaya kepemimpinan ini berusaha untuk meminta dan mempergunakan nasihat bawahannya, tetapi pimpinan tetap mengambil keputusan; dan
- d) Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi (*Achievement Leadership*). Gaya kepemimpinan ini menantang bawahannya untuk mencapai tujuan, memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif.⁵⁰

Menurut Daniel Goleman, ada empat gaya kepemimpinan yang menciptakan resonansi untuk memajukan kerja, yaitu

⁴⁸ Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," *JEMMA (Jurnal of Economic, Management and Accounting)*, Vol. 2 No. 2, September Tahun 2019, hal. 48.

⁴⁹ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: CV. Raja Grafindo Persada, 1999, hal. 318—319.

⁵⁰ Akil, *Gaya Kepemimpinan Kepla Sekolah dan Kinereja Guru dalam Kualitas Hasil Belajar*, Bandung: PT Rosdakarya, 2007, hal. 44.

- a) Visioner, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan pada bagaimana membuat orang terlibat dan mendorong mereka ke arah tujuan bersama;
- b) Pembimbing, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan bagaimana menghubungkan aspirasi individu dengan tujuan organisasi;
- c) Afiliatif, yaitu gaya kepemimpinan yang menunjuk pada bagaimana membangun resonansi untuk menciptakan keharmonisan dengan saling menghubungkan orang-orang; dan
- d) Demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang menunjuk pada bagaimana membangun resonansi menghargai masukan orang lain dan mendapatkan komitmen melalui partisipasi.⁵¹

Menurut Sondang P. Siagian, ada beberapa gaya kepemimpinan, yaitu⁵²

- a) Gaya Kepemimpinan Autokratik. Kepemimpinan autokratik menggunakan kekerasan terhadap anggota kelompoknya. Pemimpin autokratik adalah pemimpin yang memiliki otoritas atas sumber, seperti posisi, pengetahuan, kekuatan, atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan atau hukuman. Ia menggunakan kekuatan yang dia miliki sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau prosedur agar segala sesuatunya dapat dilakukan dan diselesaikan. Pemimpin dengan pendekatan ini hanya akan memberikan tugas dan menuntut kepatuhan secara penuh. Seorang pemimpin yang autokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri berikut:
 - (1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi;
 - (2) Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
 - (3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
 - (4) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat;
 - (5) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya; dan
 - (6) Dalam tindakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).

Dari sifat-sifat tersebut, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan demikian tidak tepat untuk suatu organisasi

⁵¹ Daniel Goleman, *et al.*, *Primal Leadership, Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2004, hal. 65.

⁵² Jarwanto, *Pengantar Manajemen ...*, hal. 94.

modern yang mengangkat hak-hak asasi manusia di tempat yang sederajat secara manusiawi.

- b) Gaya Kepemimpinan Militeristis. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
- (1) Lebih sering mempergunakan sistem memerintah;
 - (2) Senang bergantung pada pangkat dan jabatannya;
 - (3) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
 - (4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
 - (5) Sukar menerima kritikan dari bawahannya; dan
 - (6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- c) Gaya Kepemimpinan Paternalistis. Ciri-ciri gaya paternalistis ialah;
- (1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa;
 - (2) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*);
 - (3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan;
 - (4) Jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi fantasinya; dan
 - (5) Sering bersikap mahatahu.⁵³
- d) Gaya Kepemimpinan Kontingensi *Fielder*. Gaya kepemimpinan kontingensi *fielder* memandang bahwa keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh
- (1) Hubungan interaksional yang harmonis antara atasan dan bawahannya;
 - (2) Pembagian tugas dan kewajiban diikuti wewenang dan tanggung jawab yang jelas; dan
 - (3) Pemimpin yang kuat secara legal formal.
- e) Gaya Kepemimpinan Tiga Dimensi. Gaya kepemimpinan ini dikemukakan oleh Wiliam J. Reddin. Model ini dinamakan *three-dimensional-model* karena pendekatannya menghubungkan tiga kelompok kepemimpinan, yang disebutnya gaya dasar, gaya efektif, dan gaya tak efektif menjadi satu kesatuan berdasarkan dua perilaku kepemimpinan,

⁵³ Jarwanto, *Pengantar Manajemen ...*, hal. 94.

yaitu berorientasi pada orang (*people oriented*) dan berorientasi pada tugas (*task oriented*).

- f) Gaya Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis disebut juga dengan gaya kepemimpinan modern dan partisipatif. Semua anggota organisasi diajak untuk berpartisipasi dalam proses kepemimpinan dengan menyumbangkan pikiran dan energi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Autokratik adalah kebalikan dari demokratis. Pemimpin yang bergaya atau bertipe demokratis memiliki ciri-ciri berikut:⁵⁴
- (1) Mengembangkan kreativitas anak buah/karyawannya;
 - (2) Memberi kesempatan anak buah/karyawannya untuk mengambil keputusan;
 - (3) Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama;
 - (4) Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi;
 - (5) Mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan jiwa;
 - (6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan;
 - (7) Memperluas kaderisasi agar anak buahnya/karyawannya lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan; dan
 - (8) Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.
- g) Gaya Kepemimpinan Karismatik. Karismatik kepemimpinan adalah sifat atau tipe kepemimpinan daripada gaya kepemimpinan. Karismatik juga dapat disebut sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang khas karena banyak orang menyamakan gaya dan tipe seorang pemimpin dengan sifatnya. Karena setiap pemimpin memiliki wibawa, hanya derajat kewibawaannya yang berbeda, karismatik bukan salah satu sifat pemimpin. Demikian juga latar belakang kewibawaan tersebut. Pemimpin memiliki gaya kepemimpinan karismatik secara intrinsik, bukan karena undang-undang politik dan pembentukan yang dilakukan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan karismatik ialah
- (1) Memiliki kewibawaan alamiah;
 - (2) Memiliki banyak pengikut;

⁵⁴ Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung, Pustaka Setia, 2010, hal. 203—208.

- (3) Daya tarik yang *metafisikal* (kadang-kadang irasional) terhadap para pengikutnya;
 - (4) Terjadi ketidaksadaran dan irasional dari tindakan pengikutnya;
 - (5) Tidak dibentuk oleh faktor eksternal yang formal, seperti aturan legal formal, dan pelatihan atau pendidikan; dan
 - (6) Tidak dilatarbelakangi oleh faktor internal dirinya, misalnya fisik, ekonomi, kesehatan, dan ketampanan.⁵⁵
- 4) Tipe Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin memengaruhi pengikutnya dikenal sebagai tipe kepemimpinan. Thoha menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan adalah jenis perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat. Dalam situasi ini, peran pentingnya terletak pada upaya untuk mengatur persepsi di antara individu yang akan memengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi.⁵⁶

Menurut Panji Anoraga, ada tiga tipe kepemimpinan, yaitu⁵⁷

- a) Tipe Autokratik. Dalam tipe autokratik (*otoriter*) dibagi menjadi tiga, yaitu
 - (1) Tipe autokratik keras, mempunyai sifat memegang teguh/keras prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan, misalnya “bisnis adalah bisnis,” tidak mau mendelegasikan wewenang dan tidak menyenangi inisiatif/masukan dari bawahan;
 - (2) Tipe autokratik baik, mempunyai sifat selain autokratik, ada beban pikiran lain untuk berbuat dan bertanggung jawab, baik terhadap bawahan/karyawan; dan
 - (3) Tipe autokratik inkompeten, tipe ini berusaha mendominasi orang lain, tidakimbang, dan bergantung pada emosi sesaat. Dia memaksa bawahannya untuk mengikuti semua perintahnya tanpa mempertimbangkan kemampuan mereka.
- b) Tipe Demokratis. Tipe ini dibagi menjadi dua, yaitu

⁵⁵ Anton Athoillah, *Dasar-Dasar ...*, hal. 203—208.

⁵⁶ Soewarno Hardono Ningrat, *Pengantar Ilmu dan Study*, Jakarta: Haji Masagung, 1980, hal. 21.

⁵⁷ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, hal. 182.

- (1) Tipe demokratis tulen, yang mendengarkan masukan bawahannya dan menekankan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik; dan
 - (2) Tipe demokratis palsu, yang berusaha menjadi demokratis. Kedemokratisannya bergantung pada perasaannya dan banyaknya beban masalah.
- c) Tipe *Laiser Faire*. Karakter mereka lemah, tidak kokoh, tidak dapat mengendalikan staf, tidak dapat mengoordinasikan bawahan, dan tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif.⁵⁸

G.R. Terry sebagai salah seorang pengembang ilmu manajemen mengemukakan tipe kepemimpinan dalam organisasi sebagai berikut:⁵⁹

- a) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*). Seorang manajer selalu berhubungan secara pribadi. Baik secara lisan maupun secara pribadi, instruksi diberikan oleh manajer yang bersangkutan. Karena tingkat kompleksitas bawahan dan aktivitas yang lebih sedikit, perusahaan kecil sering menganut tipe kepemimpinan ini. Akibatnya, pelaksanaannya tidak hanya mudah, tetapi juga sangat efektif, dan dapat dilakukan tanpa mengalami prosedur yang kompleks.
- b) Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*). Segala peraturan dan kebijakan perusahaan dikomunikasikan melalui karyawan atau melalui media nonpribadi, termasuk rencana, intruksi, dan program pengawasan. Dalam situasi seperti ini, program pendelegasian kekuasaan sangat penting dan harus diterapkan.
- c) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*). Ketika mereka bekerja, manajer otoriter biasanya sungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Manajer mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku. Meskipun agak tegas dan semua instruksinya harus diikuti oleh bawahannya atau karyawannya, mereka tidak memberikan komentar apa pun tentang hal itu. Ini disebabkan oleh keyakinan manajer bahwa merekalah yang bertanggung jawab atas segala kompleksitas perusahaan.
- d) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*). Dalam kepemimpinan demokratis, manajer melihat diri mereka

⁵⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 186.

⁵⁹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015, hal.158—159.

sebagai bagian dari perusahaan dan bertanggung jawab atas semua bagian tersebut. Oleh karena itu, untuk membuat seluruh staf merasa bertanggung jawab, mereka harus mengambil bagian dalam semua tugas perencanaan, evaluasi, dan penyeliaan. Setiap karyawan atau bawahan memiliki potensi yang berharga untuk mencapai tujuan.

- e) Kepemimpinan Paternalistis (*Paternalistic Leadership*). Salah satu tanda kepemimpinan paternalistis adalah hubungan yang baik antara manajer dan perusahaan mereka. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memberikan arahan, perilaku, dan tindakan yang sebanding dengan peran seorang bapak kepada anaknya.
- f) Kepemimpinan menurut Bakat (*Indigenous Leadership*). Kepemimpinan menurut bakat biasanya berasal dari kelompok informal, yang biasanya mendapat pelatihan. Kelompok dapat berbeda pendapat karena sistem persaingan. Pemimpin biasanya akan muncul dengan kelemahan di antara anggota kelompok berdasarkan keahlian yang biasanya ia miliki. Dalam situasi seperti ini, peran bakat sangat penting karena dampak pembawaan sejak lahir dan faktor keturunan.

Menurut Nawawi,⁶⁰ kepemimpinan dapat dibagi ke dalam dua tipe, yaitu kepemimpinan struktural dan kepemimpinan nonstruktural.

- a) Kepemimpinan struktural adalah kepemimpinan yang terikat tidak saja pada bidang atau subbidang garapannya, tetapi juga rumusan tujuan dan program pencapaiannya yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang lebih tinggi posisinya. Kepemimpinan struktural bersifat birokratis karena diangkat oleh atasannya dan cara kerjanya berpegang pada hierarki jabatannya.
- b) Kepemimpinan nonstruktural adalah kepemimpinan yang relatif tidak bersifat birokratis karena pemimpinnya diangkat oleh anggota. Kepemimpinan nonstruktural tidak terikat secara ketat pada struktur tertentu, tetapi lebih berorientasi kepada kesamaan dan kebersamaan untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik.

⁶⁰ Hadari Nawawi dan Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2000, hal. 9.

c. Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua elemen yang saling melengkapi. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengontrol, memimpin, dan memengaruhi pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan.

Persamaan pemimpin dan kepemimpinan menurut para ahli:

- 1) Pengaruh terhadap Orang Lain: Baik pemimpin maupun kepemimpinan sama-sama berfokus pada pengaruh terhadap orang lain. Pemimpin dan proses kepemimpinan sama-sama melibatkan kemampuan untuk mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. John C. Maxwell dalam bukunya *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah pengaruh,” yang berarti inti dari seorang pemimpin dan kepemimpinan adalah kemampuannya untuk memengaruhi orang lain.⁶¹ Bernard M. Bass dalam *Leadership and Performance Beyond Expectations* juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁶²
- 2) Visi dan Tujuan: Pemimpin dan kepemimpinan sama-sama terkait dengan pencapaian visi dan tujuan. Pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas, dan kepemimpinan mencakup proses untuk mencapai visi tersebut. James M. Kouzes dan Barry Z. Posner dalam *The Leadership Challenge* menjelaskan bahwa pemimpin harus memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi orang lain untuk mengikuti dan mewujudkan visi tersebut melalui kepemimpinan.⁶³
- 3) Kepercayaan: Baik pemimpin maupun kepemimpinan membutuhkan kepercayaan dari para pengikut. Seorang pemimpin yang baik harus bisa membangun kepercayaan, sementara kepemimpinan adalah proses yang mengandalkan kepercayaan untuk mencapai keberhasilan kolektif. Warren Bennis dalam *On Becoming a Leader* menyatakan bahwa kepercayaan adalah dasar

⁶¹ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, Nashville: Thomas Nelson, 1998, hal. 13—16.

⁶² Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press, 1985, hal. 12—15.

⁶³ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge ...*, hal. 24—27.

dari hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta bagian penting dari kepemimpinan yang efektif.⁶⁴

Adapun perbedaannya menurut para ahli terdapat beberapa poin sebagai berikut:

1) Pemimpin sebagai Individu vs. Kepemimpinan sebagai Proses

Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki sifat, kualitas, dan kemampuan tertentu untuk memimpin orang lain. Peter Drucker dalam *The Practice of Management* mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang memiliki tanggung jawab untuk membuat keputusan yang tepat dan memandu organisasi atau kelompok.⁶⁵ Kepemimpinan adalah proses atau serangkaian tindakan di mana seorang pemimpin memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan. Richard L. Daft dalam *Leadership: Theory and Practice* menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses dinamis yang melibatkan interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.⁶⁶

2) Permanen vs. Dinamis

Pemimpin biasanya dilihat sebagai posisi tetap yang dipegang oleh individu dalam organisasi atau kelompok. Sifat, kepribadian, dan karakter individu ini cenderung stabil dan tetap. Maxwell dalam bukunya *The 21 Indispensable Qualities of a Leader* menekankan bahwa karakter dan kualitas seorang pemimpin harus konsisten dan tegas.⁶⁷ Kepemimpinan, di sisi lain, adalah proses dinamis yang berubah tergantung pada situasi, tujuan, dan orang yang terlibat. Kepemimpinan melibatkan tindakan yang beradaptasi dengan konteks yang selalu berubah. Kouzes dan Posner dalam *The Leadership Challenge* menyatakan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan yang berkembang dan dapat berubah sesuai dengan tantangan yang dihadapi.⁶⁸

3) Sifat Pribadi vs. Hubungan dan Interaksi

Pemimpin lebih menekankan pada atribut pribadi, seperti kejujuran, integritas, karisma, dan kecerdasan emosional yang

⁶⁴ Warren Bennis, *On Becoming a Leader...*, hal. 32—34.

⁶⁵ Peter Drucker, *The Practice of Management*, New York: Harper & Row, 1954, hal. 75—77.

⁶⁶ Richard L. Daft, *Leadership: Theory and Practice*, Fort Worth: Dryden Press, 1999, hal. 28-31.

⁶⁷ John C. Maxwell, *The 21 Indispensable ...*, hal. 19—22.

⁶⁸ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge ...*, hal. 45—48.

dimiliki oleh individu tersebut. Goleman dalam *Emotional Intelligence* menekankan pentingnya karakter dan kecerdasan emosional dalam memengaruhi perilaku dan hubungan pemimpin dengan pengikut.⁶⁹ Kepemimpinan lebih menekankan pada interaksi antara pemimpin dan pengikut, serta cara pemimpin memengaruhi kelompok melalui komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi. Bernard M. Bass dalam *Leadership and Performance Beyond Expectations* menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara pemimpin dan orang yang dipimpin dalam konteks sosial tertentu.⁷⁰

Penulis melihat bahwa persamaan pemimpin dan kepemimpinan adalah sama-sama melibatkan pengaruh terhadap orang lain, pencapaian visi dan tujuan, serta kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Adapun perbedaannya, pemimpin adalah individu dengan karakteristik tertentu, sementara kepemimpinan adalah proses dinamis yang melibatkan pengaruh, interaksi, dan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin lebih berfokus pada sifat pribadi, sementara kepemimpinan adalah tindakan yang diambil dalam konteks sosial tertentu.

d. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Islam

1) Pemimpin menurut Islam

Pengertian pemimpin menurut Umar bin Khattab (bersandar kepada hadis Nabi saw.) adalah;

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggungjawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut.” Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan, “Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.” (HR Bukhāri).⁷¹

Istilah pemimpin dalam Al-Qur'an menggunakan beberapa kata: *khalīfah*, *imām*, *mālik*, *ululamri*, dan *auliā'*. Kelima istilah

⁶⁹ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, hal. 78—81.

⁷⁰ Bernard M. Bass, *Leadership and Performance...*, hal. 90—94.

⁷¹ Muhammad bin Ismail Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār Ihyā' At-Turath Al-'Arabi, t.th., No. Hadis 893.

tersebut digunakan Al-Qur'an untuk menyebutkan pengertian "pemimpin".

a) *Khalīfah*

Kamus Besar Indonesia Kontemporer mengartikan *khalīfah* dalam tiga hal:

- (1) Penerus Nabi Muhammad saw. setelah wafatnya beliau yang menerapkan syariat Islam dalam negara Islam.
- (2) Pemimpin Agama dan Raja di Negara Islam.
- (3) Seorang penguasa atau pengelola⁷².

Al-Qur'an surah Al Baqarah/2 ayat 30 menyebutkan,

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَۙ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah⁷³ di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS Al Baqarah/2: 30).

Muhammad Baqir Al-Sadar sebagaimana yang dikutip oleh Quraish Shihab mengemukakan bahwa kekhalifahan yang terkandung dalam ayat di atas mempunyai tiga unsur yang saling terkait ditambahkan unsur keempat yang berada di luar, namun dapat menentukan arti kekhalifahan dalam pandangan Al-Qur'an.⁷⁴ Ketiga unsur tersebut adalah:

- (1) Manusia, yang dinamai *khalīfah*;

⁷² Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, Edisi Pertama*, Jakarta: Modern English Press, 1991, hal. 733.

⁷³ Dalam Al-Qur'an kata *khalīfah* memiliki makna 'pengganti', 'pemimpin', 'penguasa', atau 'pengelola alam semesta'. Lihat: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Edisi Penyempurnaan 2019*, t.tp., Juz 1, hal. 6.

⁷⁴ M. Quraish Shihab, "Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Berbagai Persoalan Umat," Mizan, 1996, hal. 194—196.

- (2) Alam raya, yang disebutkan oleh ayat Al-Baqarah/2 sebagai *ardh*;
- (3) Hubungan antara manusia dan alam dan segala isinya termasuk manusia; dan
- (4) Yang berada di luar digambarkan dengan kata *innī jāilu*, *innā jaalnaka khalīfah*, yaitu yang memberi penugasan, yakni Allah Swt.

b) *Imām*

Imam berarti setiap orang yang diikuti sebagai panutan atau pemimpin, selalu dikedepankan dalam segala urusan. Dalam Al-Qur'an, khalīfah adalah imam bagi kaum muslimin, dan nabi adalah imam bagi para imam. Komandan militer juga berfungsi sebagai imam bagi para imam.⁷⁵ Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2: 124 menjelaskan,

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ

“(Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “(Aku mohon juga) dari sebagian keturunanku.” Allah berfirman, “(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.” (QS Al-Baqarah/2: 124)

Quraish Shihab menjelaskan dalam tafsirnya bahwa imam adalah pemimpin atau teladan. Nabi saw. ditetapkan Allah menjadi pemimpin dan teladan, baik dalam kedudukannya sebagai rasul, maupun bukan.⁷⁶

c) *Mālik*

Imam Al-Ghazāli menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan Al-Mālik adalah dia yang tidak membutuhkan apa-apa, tetapi dialah yang dibutuhkan. Dialah penguasa mutlak dan pemilik segala yang ada. Hasilnya, Al-Mālik mempunyai

⁷⁵ Adib Bisri, *Kamus Al-Bisri*, Surabaya: Pustaka Prorefif, Cet. I, 1999, hal. 16.

⁷⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an)*, Tangerang: Lentera Hati, 2000, Jilid 1, hal. 317.

kekuasaan untuk memerintah dan mempertahankan kekuasaannya⁷⁷:

فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ
وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا

Mahatinggi Allah, Raja⁷⁸ yang sebenar-benarnya. Janganlah engkau (Nabi Muhammad saw.) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur'an sebelum selesai pewahyuannya kepadamu⁷⁹ dan katakanlah, "Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku." (QS Tāhā/20: 114).

Itu adalah salah satu contoh kata *mālik* yang terdapat dalam Al-Qur'an yang memiliki makna umum: 'raja'.

d) *Ululamri*

Amri adalah seseorang atau sekelompok orang yang peduli terhadap kepentingan orang banyak. Ketaatan kepada *ululamri* (pemimpin) adalah kewajiban umat sepanjang tidak bertentangan dengan *naṣ zāhir*.⁸⁰ Dalam Al-Qur'an surah An-Nisā'/4 ayat 59 disebutkan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang

⁷⁷ Al-Ghazālī "Al-Maqṣad al-Asna fī Syarh Asmā' Allah al-Husnā," Dār al-Kutub al-Ilmiyah, 1992, hal. 65—67.

⁷⁸ Kalimat *mālik* disebutkan juga dalam Al-Qur'an surah Az-Zukhrūf/43 ayat 85, Al-Fātiḥah/1 ayat 4, Ali Imrān/3 ayat 26, dan Al-Mu'minūn/23 ayat 116.

⁷⁹ Allah Swt. melarang Nabi Muhammad saw. untuk mengikuti bacaan Jibril kata demi kata sampai Jibril selesai membacanya agar ia dapat mengingat dan memahami ayat-ayat yang diturunkan dengan tepat. Allah Swt. menjamin dia bisa menghafal ayat-ayat yang diturunkan kepadanya. *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, Al-Qur'an...*, hal. 453.

⁸⁰ Kaizal Bay, "Pengertian Ulil Amri dalam Al-Qur'an dan Implementasinya dalam Masyarakat Muslim," dalam *Jurnal Ushuluddin*, Vol. XVII No. 1 Januari Tahun 2011, hal. 115.

kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah Swt. dan Hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat). (QS An-Nisā'/4: 59)

Dalam ayat di atas, *ululamri* diterjemahkan oleh lajnah penashih Al-Qur'an Kemenag sebagai pemegang kekuasaan. Pemegang kekuasaan itu bisa diartikan dengan pemimpin.

e) *Auliā*

Dalam surah An-Nisā'/4 ayat 59⁸¹ ataupun dalam ayat-ayat lain, secara tekstual dijelaskan bahwa *ululamri* melarang mengangkat orang-orang Yahudi dan Nasrani sebagai aulia (yang biasa diterjemahkan sebagai pemimpin-pemimpin), seperti firman Allah dalam surah Al-Mā'idah/5 ayat ke-51:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ
وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menjadikan orang Yahudi dan Nasrani sebagai teman setia(mu).⁸² Sebagian dari mereka menjadi teman setia bagi sebagian yang lain. Siapa di antara kamu yang menjadikan mereka teman setia, maka sesungguhnya dia termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada kaum yang zalim. (QS Al-Mā'idah/5: 51).

Pakar tafsir, Rasyid Ridho, menyampaikan bahwa jelaslah bahwa Al-Qur'an tidak menjadikan perbedaan agama sebagai alasan untuk tidak menjalin kerja sama apalagi mengambil sikap tidak bersahabat. Al-Qur'an memerintahkan setiap masyarakat untuk memperjuangkan kebaikan, sebagaimana tercantum dalam surah Al-Baqarah/2 ayat 148.

⁸¹ Disebutkan juga dalam surah Āli Imrān/3 ayat 28.

⁸² Dalam Al-Qur'an Terjemahan Kemenag, catatan kaki dirujuk kepada terjemahan kata *Auliya'* yang ada pada surah Āli Imrān/3 ayat 28. Kata *auliya'* adalah bentuk jamak dari kata *waliy*. Secara harfiah kata ini berarti 'dekat' sehingga menunjukkan makna 'teman dekat,' 'teman akrab,' 'teman setia,' 'kekasih,' 'penolong,' 'sekutu,' 'pelindung,' 'pembela,' dan 'pemimpin'. Kata *waliy* dan *auliya'* dalam Al-Qur'an diulangi sebanyak 41 kali. Maknanya berbeda-beda sesuai dengan konteks ayat. Lihat: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an...*, hal. 70.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ؕ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (QS Al-Baqarah/2: 148)

Sebenarnya Al-Qur'an tidak melarang umat Islam untuk beramal saleh dan memberikan sebagian hartanya kepada siapa pun, selama mereka tidak memerangi karena alasan agama dan tidak mengusir umat Islam dari kampung halamannya.⁸³

2) Kepemimpinan Menurut Islam

Kepemimpinan menurut Islam merupakan tanggung jawab yang bukan hanya sampai di dunia, tetapi juga bertanggung jawab di hadapan Allah nantinya. Oleh karena itu, kepemimpinan itu merupakan amanah bukan anugrah. Untuk itu, seorang pemimpin itu haruslah memiliki sifat-sifat dasar kepemimpinan, di antaranya jujur, tanggung jawab, adil, visioner, dan peduli.

Kepemimpinan atau *leadership* atau dalam bahasa Arab disebut dengan *khilafah*, *imārah*, *zi'amah*, *wilāyah*, dan *imāmah*. Marifield dan Hamzah menyatakan bahwa mendorong, memobilisasi, mengarahkan, dan mengkoordinasi motivasi dan kesetiaan individu yang terlibat dalam usaha bersama adalah semua aspek kepemimpinan.⁸⁴

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Tuhan. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling mengetahui hukum ketuhanan. Setelah imam atau khalifah meninggal, mereka harus dipimpin oleh ahli hukum yang memenuhi persyaratan hukum syariah. Jika tidak ada ahli

⁸³ Dhira Majid, *et al.*, "Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an," dalam *Journal SEARFIQH Banda Aceh bekerja sama dengan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, Tahun 2019, hal. 81.

⁸⁴ Muhammad saw. Charis F., *et al.*, "Kategori Kepemimpinan dalam Islam", *Jurnal edukasi nonformal*, Vol. 1 No. 2, 2020, hal. 172.

hukum yang memenuhi persyaratan ini, harus dibentuk “*majelis fuqahā*”.⁸⁵

Dalam konteks Islam, kepemimpinan tidak hanya sekadar mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi juga kepemimpinan dalam Islam berkaitan dengan semua hal di dalam proses mencapai tujuan tersebut, apakah sesuai syariat atau tidak dan apakah cara yang digunakan halal atau tidak. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam Islam berarti memimpin semua aspek kehidupan dengan berpedoman pada Al-Qur’an dan hadis. Hal tersebut dapat mengisyaratkan bahwa perbedaan kepemimpinan aliran Barat dan kepemimpinan dalam Islam mengacu pada mengarahkan dan memengaruhi orang lain dengan cara yang baik dan untuk tujuan yang baik dalam rangka memperoleh rida dari Allah Swt.⁸⁶

Beberapa istilah kepemimpinan yang dikutip dari buku *Kepemimpinan Islami* karya Dr. Mahmud Yusuf SHI, M.Si., di antaranya adalah

- a) *Khilāfah*. Kata *khalīfa* yang berasal dari kata kerja *khalafa* berarti ‘pengganti’ atau ‘penerus’. Pengertian pengganti dapat merujuk kepada pergantian generasi atau pergantian jabatan kepemimpinan.
- b) *Imamāh*. Para ulama mengartikan *imamah* sebagai orang yang dapat diikuti dan diteladani serta menjadi orang yang berada di garda terdepan.
- c) *Ri’āyah*. Pemimpin yang mempunyai sifat pengayom dan memelihara secara baik kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinya.⁸⁷

Berikut adalah catatan kepemimpinan menurut Dr. Hisham Yahya Altalib (1991), beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam, yaitu⁸⁸

⁸⁵ Humas Universitas Malang, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Menurut Islam*, <https://berkarya.um.ac.id/pemimpinan-dan-kepemimpinan-menurut-islam/>, diakses: 23 Juni 2023.

⁸⁶ Muhammad saw. Randicha Hamandia, “Karakteristik Kepemimpinan dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Komunikasi Islam dan Kehumasan (JKPI)* Vol. 5 No. 2, 2021, hal. 75.

⁸⁷ Mahmud Yusuf, *Kepemimpinan Islami*, Lhokseumawe: CV. Radjapublika, 2014, hal. 57—64.

⁸⁸ Ahmad, “Konsepsi Islam dalam Merumuskan Pemimpin dan Kepemimpinan”, *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Keislaman*, Fakultas Agama Islam-Universitas Islam Madura (UIM) Pamekasan, Februari 2015. Vol.2. No.1, hal. 85.

- a) Pertama, beriman kepada Allah. Pemimpin dan orang yang dipimpinnya terikat oleh kesetiaan kepada Allah;
 - b) Kedua, tujuan Islam secara keseluruhan. Pemimpin melihat tujuan organisasi tidak hanya untuk kepentingan kelompok, tetapi juga untuk kepentingan Islam secara luas;
 - c) Ketiga, berpegang teguh pada hukum dan akhlak Islam. Pemimpin terikat oleh aturan Islam dan bisa menjadi pemimpin selama mereka mengikuti syariah. Dalam mengurus urusannya, ia harus mengikuti praktik Islam, terutama ketika berhadapan dengan kelompok oposisi atau pembangkang; dan
 - d) Keempat, pengemban amanah. Pemimpin diberikan wewenang dari Allah Swt. sebagai penerima amanah yang diiringi dengan tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an memerintahkan para pemimpin untuk menunaikan kewajibannya kepada Allah dan menunjukkan kebaikan kepada pengikut atau bawahannya.
- e. Karakter

Karakter secara umum dapat diartikan sebagai ‘watak’, ‘perangai’, ‘ciri khas’, atau ‘sifat dasar seseorang yang mengidentifikasikan pribadi orang tersebut di masyarakat’.⁸⁹ Secara khusus karakter mengacu pada kualitas moral, nilai-nilai, dan prinsip dasar yang membentuk seseorang dalam jangka panjang. Karakter adalah aspek mendalam dari kepribadian yang stabil dan mencerminkan bagaimana seseorang bersikap dalam berbagai situasi. Ini bukan hanya tentang tindakan sesaat, melainkan tentang prinsip dan nilai yang mendasari perilaku seseorang sepanjang waktu.⁹⁰

Sebaliknya menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata *karakter* diartikan sebagai sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari orang yang lain.⁹¹ Karakter bisa diartikan sebagai ‘watak’, ‘tabiat’, ‘pembawaan’, dan ‘kebiasaan’.⁹² Karakter juga bisa bermakna ‘huruf’.⁹³ Menurut Ditjen

⁸⁹ Hendro Darmawan, *et al.*, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2010, hal. 277.

⁹⁰ Thomas Lickona, *Character Matters: How to Help Our Children Develop Good Judgment, Integrity, and Other Essential Virtues*, Simon & Schuster, 2004, hal. 15—20.

⁹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008, hal. 632.

⁹² Hendro Darmawan, *et al.*, *Kamus Ilmiah Populer ...*, hal. 277.

⁹³ Badan Pembinaan dan Pengembangan Bahasa KBBI VI Daring, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karakter>. Diakses pada 20 Maret 2024

Mandikdasmen (Kementerian Pendidikan Nasional), karakter adalah cara untuk berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu dalam hidup dan bekerja sama, baik di lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara.⁹⁴ Orang yang berkarakter baik memiliki kemampuan untuk membuat pilihan dan siap untuk bertanggung jawab atas setiap akibat dari pilihan mereka.

Menurut Winnie yang juga dipahami oleh Ratna Megawangi, disampaikan bahwa istilah karakter berasal dari bahasa Yunani, yang berarti “*to mark*” atau “menandai”. Istilah ini lebih berfokus pada apa yang dilakukan orang atau apa yang mereka lakukan. Ada dua definisi *karakter* Megawangi. Pertama, ia menunjukkan perilaku seseorang. Seseorang akan memiliki perilaku buruk jika mereka tidak jujur, kejam, atau rakus. Sebaliknya, apabila seorang berperilaku jujur dan suka menolong, tentulah orang tersebut menggambarkan karakter mulia. Kedua, istilah *karakter* sering dikaitkan dengan ‘*personality*’. Seseorang baru bisa disebut “orang yang berkarakter” (*a person of character*) apabila tingkah lakunya sesuai dengan ketentuan moral.

Sementara itu, definisi *karakter* menurut Victoria Neufeld dan David B. Guralnik adalah ‘*distinctive trait, distinctive quality, moral strenght, the pattern of behavior found in an individual or group.*’⁹⁵ Menurut Yahya Khan, menyatakan bahwa karakter adalah sikap pribadi yang stabil, hasil dari proses konsolidasi secara progresif dan dinamis, integrasi antara pernyataan dan tindakan.⁹⁶ Sjarkawi menyatakan karakter dianggap sama dengan kepribadian. Kepribadian didefinisikan sebagai sifat, karakteristik, gaya, atau sifat unik yang berasal dari pembentukan-pembentukan lingkungan seseorang, seperti lingkungan keluarga saat mereka masih kecil dan bawaan genetik.⁹⁷

⁹⁴ Tania Intan dan Vincentia Tri Handayani, “Penerapan Pendidikan Karakter Kebangsaan Melalui Pembelajaran Berbasis Interkultural di Madrasah Aliyah Negeri Model Babakan Ciwaringin Majalengka Cirebon,” dalam *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, ISSN 1410-5675, Vol. 1 No. 5, Oktober Tahun 2017, hal. 301.

⁹⁵ Winnie, dikutip dari buku Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 5, 2015, hal. 71.

⁹⁶ Yahya Khan, dikutip dari buku Helmawati, *Pendidikan Karakter Sehari-hari*, Bandung: Remaja Rosdakarya, Cet.1, 2017, hal. 32.

⁹⁷ Sjarkawi, *Pembentukan Kepribadian Anak: Pesan Moral, Intelektual, Emosional, dan Sosial sebagai Wujud Integritas Membangun Jati Diri*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006. Dikutip dari: Agung Prihatmojo, *et al.*, “Implementasi Pendidikan Karakter di Abad 21,” *Seminar Nasional Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Jakarta*, Edisi Oktober 2019, hal. 183.

Menurut penulis, dari berbagai pengertian karakter di atas, karakter adalah elemen mendasar dari kepribadian seseorang yang mencakup sifat, nilai, prinsip moral, dan pola perilaku yang stabil. Karakter tidak hanya mencerminkan keunikan individu melalui watak, tabiat, atau ciri khas yang membedakannya dari orang lain, sebagaimana dijelaskan oleh Winnie, tetapi juga menunjukkan konsistensi dalam menjalankan prinsip dan nilai moral yang dianut. Karakter ini terlihat dari cara seseorang bertindak dalam berbagai situasi, baik dalam interaksi dengan orang lain maupun saat mengambil keputusan.

Karakter bukanlah sesuatu yang bersifat instan atau sementara, melainkan merupakan hasil dari proses panjang yang melibatkan pembentukan dan penguatan nilai-nilai melalui interaksi dengan lingkungan, pendidikan, serta pengalaman hidup. Oleh karena itu, karakter seseorang bersifat dinamis, yang berarti dapat berkembang dan berubah seiring waktu sesuai dengan pengaruh lingkungan serta pembelajaran yang diterima. Pada akhirnya, karakter menjadi dasar dari pola hidup seseorang, memandu tindakan dan keputusan yang diambil dalam kesehariannya.

f. Karakter Pemimpin

Karakter pemimpin, menurut para ahli, adalah kombinasi dari kualitas moral, integritas, empati, dan kecerdasan emosional yang membentuk kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin dengan efektif. Tanpa karakter yang kuat, seorang pemimpin tidak akan mampu mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya atau mempertahankan kepemimpinan yang berkelanjutan. Berikut beberapa definisi karakter pemimpin menurut para ahli:

- 1) Menurut Stephen R. Covey dalam *The 7 Habits of Highly Effective People*, karakter seorang pemimpin merupakan kumpulan prinsip, nilai-nilai moral, dan integritas yang menjadi landasan utama dalam kepemimpinan. Covey berpendapat bahwa tanpa karakter yang kuat, seorang pemimpin tidak dapat memengaruhi orang lain secara positif atau mempertahankan kredibilitasnya.⁹⁸
- 2) John C. Maxwell dalam bukunya *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* menekankan bahwa karakter pemimpin adalah fondasi dari segala sesuatu yang dilakukan pemimpin. Menurutnya,

⁹⁸ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, New York: Simon & Schuster, 1989, hal. 31—33.

karakter adalah inti dari kepemimpinan yang membedakan seorang pemimpin dari orang biasa. Seorang pemimpin yang memiliki karakter yang baik akan mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari orang-orang yang dipimpinnya.⁹⁹

- 3) Warren Bennis dalam *On Becoming a Leader* menyatakan bahwa karakter pemimpin adalah kemampuan untuk memahami dan mengembangkan diri sendiri secara terus-menerus. Bennis menekankan bahwa karakter seorang pemimpin harus mencerminkan autentisitas, komitmen, dan kemampuan untuk berempati terhadap orang lain. Tanpa karakter ini, kepemimpinan tidak akan efektif.¹⁰⁰
- 4) Kouzes dan Posner dalam *The Leadership Challenge* mendefinisikan karakter pemimpin sebagai kualitas moral dan etika yang memandu perilaku seorang pemimpin. Mereka menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya tentang kemampuan untuk memimpin, tetapi juga tentang memiliki kredibilitas, tanggung jawab, dan rasa hormat terhadap orang lain.¹⁰¹
- 5) Dalam *Primal Leadership*, Daniel Goleman menekankan pentingnya kecerdasan emosional sebagai bagian dari karakter pemimpin. Goleman berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki karakter kuat adalah mereka yang dapat mengelola emosi pribadi, memahami emosi orang lain, dan menggunakan emosi untuk menciptakan suasana yang mendukung produktivitas serta kerja sama.¹⁰²

g. Karakter Kepemimpinan

Karakter kepemimpinan mencakup berbagai aspek yang membentuk pandangan dan pemahaman tentang apa yang membuat seorang pemimpin efektif. Karakter kepemimpinan berfokus pada kualitas internal dan nilai-nilai yang mendasari tindakan dan keputusan seorang pemimpin. Diskursus ini sering kali melibatkan berbagai teori dan perspektif tentang bagaimana karakter membentuk kepemimpinan dan dampaknya terhadap organisasi serta individu.¹⁰³

⁹⁹ John C. Maxwell, *The 21 Indispensable ...*, hal. 35—37.

¹⁰⁰ Warren Bennis, *On Becoming a Leader...*, hal. 48—50.

¹⁰¹ James M. Kouzes & Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge ...*, hal. 54—56.

¹⁰² Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, hal. 38—40.

¹⁰³ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, 2016, hal.

Karakter kepemimpinan menurut Stanley S. Atmaja dalam bukunya *“Inside the Giant Leap: How Abundance Mind Creates Performing Climate Extraordinary to Result,”* diartikan sebagai kualitas individu dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui penilaian tindakan-tindakan yang mengacu kepada nilai-nilai moralitas dan etika (*moral/ethical values*) yang diyakini oleh seorang pemimpin.¹⁰⁴ Karakter kepemimpinan merujuk pada kumpulan nilai-nilai, prinsip moral, dan kualitas pribadi yang membentuk cara seorang pemimpin berperilaku dan membuat keputusan. Karakter ini sangat penting karena menentukan bagaimana pemimpin menghadapi tantangan, berinteraksi dengan anggota tim, dan memengaruhi budaya organisasi. Karakter kepemimpinan yang kuat sering kali dihubungkan dengan integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan empati.¹⁰⁵

Menurut Stephen R. Covey dalam bukunya *The 7 Habits of Highly Effective People* mendefinisikan karakter kepemimpinan sebagai integritas pribadi, kepercayaan, dan prinsip dasar yang membentuk dasar dari kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain. Karakter ini tidak hanya berfokus pada teknik kepemimpinan, tetapi juga pada inti moral dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin.¹⁰⁶

Menurut John C. Maxwell mendefinisikan karakter kepemimpinan dalam bukunya *The 21 Indispensable Qualities of a Leader*. Menurut Maxwell, karakter adalah fondasi dari semua kualitas kepemimpinan. Pemimpin dengan karakter yang kuat akan mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari para pengikutnya. Karakter kepemimpinan, menurut Maxwell, meliputi integritas, kemampuan untuk membuat keputusan yang sulit, dan keteguhan dalam memegang prinsip moral.¹⁰⁷

Menurut Warren Bennis, dalam bukunya *On Becoming a Leader*, berpendapat bahwa karakter kepemimpinan terdiri dari kemampuan untuk memahami diri sendiri, komitmen pada tujuan dan

¹⁰⁴ Stanley, dikutip dari jurnal yang ditulis oleh Syukra Vadhillah dan Tobari, “Karakteristik Kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai,” dalam *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, Juli—Desember Tahun 2016, hal. 56.

¹⁰⁵ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory ...*, hal. 69—71.

¹⁰⁶ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of ...*, hal. 32—35.

¹⁰⁷ John C. Maxwell, *The 21 Indispensable ...*, hal. 19—25.

nilai-nilai, serta kemampuan untuk menginspirasi orang lain melalui teladan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang memiliki keaslian (*authenticity*) dan kejujuran dalam menjalankan peran kepemimpinan.¹⁰⁸

Menurut James M. Kouzes dan Barry Z. Posner dalam buku mereka *The Leadership Challenge*, karakter kepemimpinan adalah hasil dari perilaku yang dapat dipercaya, sikap yang konsisten, dan nilai-nilai yang dipraktikkan secara berkelanjutan. Mereka menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif dibangun berdasarkan kepercayaan dan karakter memainkan peran sentral dalam membangun kepercayaan tersebut.¹⁰⁹

Menurut Daniel Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence* menekankan bahwa karakter kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi mereka, berempati dengan orang lain, dan memiliki kemampuan untuk menjaga hubungan interpersonal yang sehat. Karakter ini dianggap sangat penting dalam memimpin organisasi atau kelompok.¹¹⁰

Menurut penulis, karakter kepemimpinan merupakan fondasi utama yang menentukan efektivitas seorang pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain. Karakter ini mencakup nilai-nilai moral, prinsip etika, dan kualitas pribadi yang membentuk tindakan serta keputusan seorang pemimpin. Karakter yang kuat sering kali dihubungkan dengan integritas, kejujuran, tanggung jawab, empati, dan kecerdasan emosional. Karakter kepemimpinan tidak hanya mencakup teknik atau keterampilan memimpin, tetapi juga berakar pada inti moral, nilai-nilai pribadi, dan perilaku yang konsisten. Setiap definisi menekankan pentingnya karakter yang kuat dalam kepemimpinan, yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis atau strategi, tetapi juga pada aspek moral dan etika yang dimiliki oleh pemimpin.

Pendapat penulis tersebut sejalan dengan John C. Maxwell, yang menyatakan bahwa karakter kepemimpinan adalah fondasi dari semua kualitas kepemimpinan karena karakter kepemimpinan yang kuat dan terjaga memberikan dasar yang kokoh bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan lainnya,

¹⁰⁸ Warren Bennis, *On Becoming a Leader...*, hal. 28—30.

¹⁰⁹ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge ...*, hal. 43—45.

¹¹⁰ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, hal. 45—50.

seperti pengambilan keputusan yang tepat, kemampuan berkomunikasi yang efektif, dan menciptakan kepercayaan dalam tim.

2. Teori-Teori Karakter Kepemimpinan

Berbagai teori kepemimpinan memberikan pandangan yang berbeda mengenai bagaimana pemimpin yang efektif dapat memengaruhi dan menginspirasi pengikutnya. Berbagai teori kepemimpinan itu di antaranya adalah *teori sifat* yang menekankan pada karakteristik bawaan pemimpin, *Teori Kepemimpinan Transformasional* yang berfokus pada perubahan positif dan mendalam dalam individu dan organisasi, *teori kepemimpinan pelayan* yang mengutamakan pelayanan dan pemberdayaan pengikut, serta *teori kepemimpinan autentik* yang mengedepankan integritas dan keselarasan antara nilai pribadi dan tindakan pemimpin. Setiap teori ini menawarkan pendekatan unik untuk memahami dan mengembangkan kualitas kepemimpinan yang efektif. Berikut penulis tampilkan beberapa teori tentang karakter kepemimpinan sebagai berikut:

a. *Trait Theory* (Teori Sifat)

Trait Theory atau teori sifat dalam konteks kepemimpinan adalah pendekatan yang menekankan bahwa seorang pemimpin yang efektif memiliki karakteristik atau sifat bawaan tertentu yang membedakan mereka dari individu lainnya. Teori ini memfokuskan pada identifikasi sifat-sifat yang dianggap mendukung keberhasilan kepemimpinan. Ide dasarnya adalah bahwa pemimpin terlahir dengan sifat-sifat unggul yang memungkinkan mereka untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing kelompok mereka ke arah tujuan tertentu¹¹¹. Dalam era modern, sifat-sifat ini tidak hanya dibutuhkan secara individu, tetapi juga untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas di tingkat organisasi.¹¹²

Teori sifat berakar pada asumsi bahwa kepemimpinan bersifat bawaan (*innate*), yang artinya seseorang dilahirkan dengan potensi untuk memimpin. Pendekatan ini mulai populer pada awal abad ke-20 melalui studi yang berupaya mengidentifikasi karakteristik unik yang dimiliki oleh para pemimpin besar sejarah, seperti Abraham Lincoln dan Napoleon Bonaparte. Pada masa itu, pemikiran ini

¹¹¹ P.G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, 2019, hal. 23.

¹¹² Shelley A. Kirkpatrick, dan Edwin A. Locke, *Leadership: Do Traits Matter?*, American Psychological Association, 1991, hal. 59.

dikenal dengan sebutan “Great Man Theory”.¹¹³ Dalam perkembangannya, fokus penelitian bergeser dari melihat kepemimpinan sebagai kemampuan yang eksklusif ke upaya mengidentifikasi sifat-sifat yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

Berdasarkan berbagai studi, beberapa sifat dianggap universal dalam mendukung efektivitas kepemimpinan:

- 1) Kepercayaan Diri (*Confidence*): Seorang pemimpin yang percaya diri mampu mengambil keputusan secara tegas dan memberikan rasa aman kepada pengikutnya. Kepercayaan diri juga membantu pemimpin menghadapi tantangan tanpa ragu.¹¹⁴
- 2) Kecerdasan (*Intelligence*): Pemimpin yang cerdas lebih mampu menganalisis situasi kompleks, memecahkan masalah, dan memberikan solusi yang inovatif. Studi menunjukkan bahwa kecerdasan, baik intelektual (IQ) maupun emosional (EQ), memainkan peran penting dalam kepemimpinan.¹¹⁵
- 3) Karisma (*Charisma*): Karisma memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi orang lain dengan daya tarik pribadinya. Ini sering dikaitkan dengan kemampuan untuk menginspirasi dan membangun loyalitas.¹¹⁶
- 4) Integritas (*Integrity*): Kejujuran dan komitmen terhadap nilai-nilai moral sangat penting untuk membangun kepercayaan dari tim. Pemimpin yang memiliki integritas dihormati karena konsistensi antara ucapan dan tindakannya.¹¹⁷
- 5) Kemampuan Komunikasi (*Communication Skills*): Pemimpin yang efektif mampu menyampaikan visi mereka dengan jelas, mendengarkan umpan balik, dan membangun hubungan yang kuat dengan timnya.¹¹⁸

¹¹³ R.M. Stogdill, “Personal Factors Associated with Leadership: A Survey Of The Literature,” dalam *The Journal of Psychology*, Vol. 25 No. 1, Tahun 1948, hal. 37. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.

¹¹⁴ J.A. Colquitt, J.A. Lepine, and M.J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, McGraw Hill, 2021, hal. 45.

¹¹⁵ D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal 65.

¹¹⁶ J.A. Conger dan R.N. Kanungo, *Charismatic Leadership in Organizations*, Sage Publications, 1998, hal. 89.

¹¹⁷ P.G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, 2019, hal. 30.

¹¹⁸ G. Yukl, *Leadership in Organizations*, Pearson, 2013, hal. 112.

- 6) Empati (*Empathy*): Pemimpin yang memiliki empati dapat memahami kebutuhan dan perasaan pengikutnya, yang pada akhirnya menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif.¹¹⁹
- 7) Ketegasan (*Decisiveness*): Ketegasan dalam pengambilan keputusan menunjukkan kemampuan seorang pemimpin untuk bertindak dengan percaya diri, bahkan di bawah tekanan.
- 8) Ketahanan (*Resilience*): Pemimpin yang tangguh dapat tetap fokus dan optimis meskipun menghadapi tantangan atau kegagalan.¹²⁰

Trait theory memberikan kontribusi penting dalam memahami kepemimpinan:

- 1) Identifikasi Pemimpin Potensial: Teori ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin melalui pengukuran sifat-sifat tertentu, seperti dalam proses rekrutmen dan seleksi.¹²¹
- 2) Pengembangan Kepemimpinan: Dengan memahami sifat-sifat yang mendukung kepemimpinan efektif, individu dapat fokus pada pengembangan diri mereka untuk memenuhi kriteria tersebut.
- 3) Dasar Penelitian: *Trait theory* menjadi dasar bagi banyak penelitian tentang kepemimpinan dan memberikan kerangka kerja yang jelas untuk studi-studi lebih lanjut.

Meskipun memiliki kontribusi yang signifikan, *trait theory* juga memiliki beberapa kelemahan:

- 1) Mengabaikan Faktor Situasional: *Trait theory* cenderung mengabaikan pengaruh situasi atau konteks dalam menentukan keberhasilan seorang pemimpin. Padahal, sifat tertentu mungkin relevan dalam situasi tertentu, tetapi tidak dalam situasi lain.¹²²
- 2) Bersifat Reduksionis: Teori ini terlalu menyederhanakan kepemimpinan dengan menganggapnya sebagai hasil dari sifat-

¹¹⁹ D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal 78.

¹²⁰ B.J., Avolio and W.L. Gardner, "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership," dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 325. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.

¹²¹ S.J. Zaccaro, "Trait-based perspectives of leadership," *American Psychologist*, Vol. 62 No. 1, Tahun 2007, hal. 9. DOI: 10.1037/0003-066X.62.1.6.

¹²² R.M. Stogdill, "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey Of The Literature," dalam *The Journal of Psychology*, Vol. 25 No. 1, Tahun 1948, hal. 42. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.

sifat individu semata, tanpa mempertimbangkan interaksi dengan pengalaman atau pelatihan.¹²³

- 3) Kurangnya Prediksi yang Akurat: Hanya karena seseorang memiliki sifat-sifat tertentu, tidak berarti mereka akan menjadi pemimpin yang efektif. Misalnya, seorang individu yang cerdas belum tentu memiliki kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk memimpin.¹²⁴
- 4) Ketergantungan pada Penelitian Historis: Sebagian besar penelitian awal *trait theory* didasarkan pada analisis pemimpin terkenal dari masa lalu, yang mungkin tidak relevan dengan konteks modern.

Dalam dunia kepemimpinan saat ini, *trait theory* masih relevan, terutama dalam program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Organisasi menggunakan teori ini untuk:

- 1) Penilaian Kepribadian: Alat seperti tes kepribadian (misalnya, *Big Five Personality Traits*) digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan calon pemimpin¹²⁵.
- 2) Pengembangan Kompetensi: Pelatihan fokus pada pengembangan sifat-sifat, seperti komunikasi, empati, dan ketahanan untuk membantu individu menjadi pemimpin yang lebih efektif.
- 3) Rekrutmen dan Seleksi: Banyak organisasi menggunakan pendekatan berbasis sifat untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut penulis *trait theory* memberikan wawasan penting tentang karakteristik yang mendukung efektivitas kepemimpinan. Meskipun teori ini memiliki keterbatasan, seperti mengabaikan faktor situasional dan pengalaman, pendekatannya tetap menjadi dasar yang berharga dalam memahami kepemimpinan. Dengan memadukan *trait theory* dengan pendekatan lain, seperti teori perilaku atau teori situasional, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif.

b. *Transformational Leadership Theory*

¹²³ G. Yukl, *Leadership in Organizations*, Pearson, 2013, hal. 115.

¹²⁴ S.J. Zaccaro, "Trait-based Perspectives of Leadership," *American Psychologist*, Vol. 62 No. 1, Tahun 2007, hal. 11. DOI: 10.1037/0003-066X.62.1.6.

¹²⁵ P.T. Costa and R.R. McCrae, "Four Ways Five Factors are Basic," *Personality and Individual Differences*, Vol. 13 No. 6, Tahun 1992, hal. 654. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-I](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-I).

Teori kepemimpinan transformasional adalah salah satu konsep kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memengaruhi pengikut secara positif dan mendalam sehingga mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka, tetapi juga mencapai tujuan yang lebih besar dan lebih ideal.¹²⁶ Teori ini pertama kali dikembangkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978, dan kemudian diperluas oleh Bernard Bass pada tahun 1985. Melalui teori ini, pemimpin diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam diri pengikutnya serta menciptakan perubahan yang mengarah pada kemajuan dan transformasi, baik dalam diri individu maupun dalam organisasi secara keseluruhan.¹²⁷

Pada dasarnya, teori kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan yang mendalam dan berkelanjutan. Pemimpin transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengarah atau pemberi instruksi, tetapi sebagai agen perubahan yang menginspirasi pengikut untuk melampaui harapan mereka. Burns (1978) berpendapat bahwa pemimpin transformasional mampu mengangkat motivasi dan moral pengikutnya melalui pengaruh pribadi yang kuat. Pemimpin ini menciptakan visi yang memotivasi dan menggugah semangat, serta mampu mengubah cara pandang dan perilaku pengikut. Pemimpin ini, pada gilirannya, menghasilkan suatu perubahan dalam organisasi yang lebih bersifat holistik, bukan hanya mengandalkan pencapaian jangka pendek atau hasil yang langsung terlihat.¹²⁸

Dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional

1) *Idealized Influence* (Pengaruh yang Diidealkan)

Pemimpin transformasional menjadi panutan atau contoh yang dihormati oleh pengikutnya. Hal ini melibatkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai yang dihargai oleh kelompok atau organisasi. Pemimpin menunjukkan integritas yang tinggi, sehingga mereka dapat membangun rasa hormat yang mendalam. Sebagai contoh, pemimpin yang menjalankan prinsip-prinsip moral yang jelas dalam pengambilan keputusan akan mendapatkan

¹²⁶ G. Yukl, *Leadership in Organizations*, Pearson, 2013, hal. 321—322.

¹²⁷ J.M. Burns, *Leadership*, Harper & Row, 1978, hal. 3—4.

¹²⁸ J.M. Burns, *Leadership*, Harper & Row, 1978, hal. 3—4.

kepercayaan dan rasa hormat dari pengikutnya.¹²⁹ Hal ini penting karena pengaruh pemimpin transformasional tidak hanya berbicara tentang kemampuan memimpin, tetapi juga tentang sikap dan karakter yang menunjukkan bahwa mereka benar-benar peduli dengan kesejahteraan pengikut dan keberhasilan organisasi. Pemimpin ini dapat menciptakan atmosfer yang memotivasi pengikut untuk berusaha mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)

Pemimpin transformasional memberikan visi yang jelas, menggugah semangat, dan menginspirasi pengikut untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama. Mereka tidak hanya mengarahkan dengan menggunakan instruksi, tetapi juga memberikan dorongan emosional yang mengarah pada komitmen yang lebih dalam terhadap visi yang lebih besar. Dalam banyak kasus, pemimpin ini menggunakan gaya komunikasi yang memotivasi untuk menginspirasi rasa optimisme di dalam tim mereka, sehingga mendorong pengikut untuk berusaha lebih keras.¹³⁰ Pemimpin yang baik juga mampu mengubah ketidakpastian menjadi peluang untuk berkembang, serta mampu melihat potensi besar dalam tantangan dan hambatan yang ada. Pemimpin jenis ini tidak hanya berfokus pada tujuan yang pragmatis, tetapi juga pada pencapaian yang lebih idealistik dan bermakna.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Salah satu ciri khas dari pemimpin transformasional adalah kemampuan mereka untuk menantang pengikut untuk berpikir kreatif, inovatif, dan kritis. Pemimpin ini tidak hanya memberikan solusi atau instruksi langsung, tetapi juga memotivasi pengikut untuk menemukan solusi mereka sendiri. Hal ini terjadi dengan cara membangkitkan rasa ingin tahu dan dorongan untuk berpikir di luar batasan-batasan yang ada.¹³¹ Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide-ide baru dan mendorong pengikut untuk menyuarakan pemikiran mereka

¹²⁹ Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, 1985, hal. 20—21.

¹³⁰ Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, 1985, hal. 48.

¹³¹ Bernard M. Bass, and B.J. Avolio, *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*, Mind Garden, Inc., 2004, hal. 62.

sehingga terjadi pembelajaran bersama yang lebih mendalam. Mereka memperkenalkan ide-ide baru dan menantang cara-cara yang telah mapan untuk meningkatkan kreativitas dalam organisasi.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu)

Pemimpin transformasional menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kebutuhan, kekuatan, dan kelemahan setiap pengikut. Mereka berusaha untuk memberikan perhatian secara personal dan memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda dalam hal pengembangan diri dan profesional. Pendekatan ini mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, bimbingan, serta pengakuan terhadap prestasi individu¹³². Dengan pendekatan ini, pemimpin tidak hanya memikirkan bagaimana mencapai hasil dari tim secara keseluruhan, tetapi juga memberikan kesempatan bagi tiap individu untuk berkembang dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Pemimpin yang memperhatikan pertumbuhan pribadi anggotanya akan membangun hubungan yang lebih kuat dan mendalam, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan motivasi anggota tim.

Pemimpin transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang sehat. Organisasi yang dipimpin oleh individu dengan gaya kepemimpinan transformasional biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan.¹³³ Pemimpin transformasional dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih inklusif, mendukung kreativitas, serta memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif antara anggota tim. Hal ini dapat mempercepat pencapaian tujuan jangka panjang organisasi karena adanya keterlibatan aktif dari seluruh anggota tim yang merasa dihargai dan diberdayakan.

Namun, kepemimpinan transformasional tidak tanpa tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah kebutuhan pemimpin untuk

¹³² Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, 1985, hal. 22—23.

¹³³ P.G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.), Sage Publications, 2018, hal. 85.

menjadi pribadi yang kuat dan konsisten dalam menjalankan nilai-nilai dan visi yang mereka bawa. Jika pemimpin tidak dapat mempertahankan integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai ini, maka pengikut bisa kehilangan rasa hormat dan kepercayaan terhadap mereka. Selain itu, meskipun gaya ini sangat efektif dalam jangka panjang, ia memerlukan pemimpin yang dapat menginspirasi pengikutnya secara terus-menerus dan menciptakan keseimbangan antara pencapaian jangka pendek dan visi jangka panjang.¹³⁴

Pemahaman lebih mendalam tentang kepemimpinan transformasional ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan mengubah tim mereka, tidak hanya dalam hal pencapaian hasil, tetapi juga dalam hal pembentukan karakter dan nilai-nilai yang mendasari organisasi tersebut.

Relevansi Modern: Pemimpin transformasional diperlukan untuk menghadapi perubahan teknologi dan sosial di era modern.¹³⁵

c. *Servant Leadership Theory* (Kepemimpinan Pelayan)

Servant Leadership atau kepemimpinan elayan adalah teori kepemimpinan yang menekankan pada pemimpin yang mengutamakan kebutuhan pengikutnya dan berfokus pada pemberdayaan serta pengembangan mereka. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam esainya yang berjudul “*The Servant as Leader*”. Berbeda dengan banyak teori kepemimpinan lainnya yang menempatkan pemimpin di posisi yang lebih dominan dan otoriter, *servant leadership* mengedepankan pelayanan, empati, dan perhatian terhadap kesejahteraan individu. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan pelayan memimpin dengan hati, berfokus pada kesejahteraan orang lain, dan menempatkan kepentingan pengikut di atas kepentingan pribadi atau bahkan organisasi.¹³⁶

Konsep dasar *servant leadership* berlandaskan pada pandangan bahwa pemimpin yang baik adalah mereka yang melayani pengikutnya, bukan yang dilayani. Ini adalah konsep yang mengubah

¹³⁴ Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, 1985, hal. 25—27.

¹³⁵ Bernard M. Bass, *Transformational Leadership*, Lawrence Erlbaum Associates, 1990, hal. 21.

¹³⁶ Carol Smith, *Servant Leadership: The Leadership Theory of Robert K. Greenleaf*, Submitted 4 December Tahun 2005, hal. 3—4. <https://www.boyden.com/media/just-what-the-doctor-ordered-15763495/Leadership%20%20Theory%20Greenleaf%20Servant%20Leadership.pdf>. Diakses pada 25 Januari 2025.

paradigma kepemimpinan tradisional, yakni pemimpin dianggap sebagai otoritas yang memberikan perintah. Dalam kepemimpinan pelayan, pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang memimpin dengan memberi contoh, mendengarkan dengan penuh perhatian, serta memberikan dukungan kepada pengikut untuk berkembang, baik secara pribadi maupun profesional. Greenleaf (1970)¹³⁷ berpendapat bahwa pemimpin yang melayani memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan pemimpin otoriter atau transaksional.

Menurut Greenleaf, ada beberapa karakteristik penting dari pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan pelayan. Berikut adalah beberapa karakteristik utama dari *servant leadership*:

1) Empati

Pemimpin pelayan sangat peduli terhadap perasaan, kebutuhan, dan keinginan pengikutnya. Mereka mampu melihat dunia dari perspektif orang lain dan memberikan perhatian penuh terhadap kesejahteraan anggota tim. Pemimpin ini tidak hanya mendengarkan, tetapi juga memahami kebutuhan emosional dan psikologis pengikut mereka¹³⁸.

2) Mendengarkan

Salah satu ciri khas dari pemimpin pelayan adalah kemampuan untuk mendengarkan dengan baik. Pemimpin ini tidak hanya berbicara, tetapi benar-benar mendengarkan masukan dan kekhawatiran pengikutnya. Mendengarkan secara aktif memungkinkan pemimpin untuk memahami situasi lebih baik dan memberikan respons yang lebih tepat dan bijaksana.

3) Membangun Komunitas

Pemimpin pelayan berfokus pada penciptaan komunitas yang mendukung di dalam organisasi. Mereka berusaha membangun hubungan yang kuat antaranggota tim, mengembangkan rasa saling percaya, dan mendorong kolaborasi. Pemimpin ini menciptakan iklim yang mengutamakan rasa kebersamaan dan saling membantu.¹³⁹

4) Berfokus pada Pengembangan Orang Lain

¹³⁷ R.K. Greenleaf, *The Servant as Leader*, Paulist Press, 1970, hal. 4—6.

¹³⁸ R.K. Greenleaf, *The Servant as Leader*, Paulist Press, 1970, hal. 29.

¹³⁹ P.G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.), Sage Publications, 2018, hal. 242.

Pemimpin pelayan mengutamakan pengembangan pribadi dan profesional pengikutnya. Mereka membantu anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka, memberi dukungan, dan memberi kesempatan untuk berkembang dalam kapasitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan pelayan adalah tentang memberdayakan orang lain untuk menjadi pemimpin dan meningkatkan kemampuan mereka¹⁴⁰.

5) Kesadaran (*Awareness*)

Pemimpin pelayan memiliki kesadaran yang tinggi akan situasi di sekitar mereka, termasuk dinamika kelompok, perasaan anggota tim, dan kebutuhan organisasi. Mereka tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga sangat peduli dengan bagaimana proses pencapaian tersebut memengaruhi anggota tim secara emosional dan psikologis.

6) Mengarah pada Pelayanan

Kepemimpinan pelayan berfokus pada pelayanan, bukan pada pencapaian kekuasaan atau keuntungan pribadi. Pemimpin ini mendorong pengikut untuk melayani orang lain dan tidak hanya mementingkan diri mereka sendiri atau organisasi. Tindakan pelayanan ini memfasilitasi pengembangan hubungan yang lebih dalam dan lebih bermakna antara pemimpin dan pengikut.

Perbedaan antara *servant leadership* dan kepemimpinan lainnya dapat dilihat karena *servant leadership* sangat berbeda dari pendekatan kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan otoriter atau transaksional. Kepemimpinan otoriter lebih berfokus pada pemimpin yang memberikan perintah dan mengharapkan pengikutnya untuk mengikuti tanpa banyak bertanya. Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, pemimpin memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja. Di sisi lain, pemimpin pelayan lebih mementingkan kesejahteraan dan pengembangan jangka panjang pengikut sehingga mereka cenderung lebih inklusif, kolaboratif, dan mendengarkan dengan baik.¹⁴¹

Pengaruh teori ini bisa diketahui bahwa pemimpin yang mengadopsi model *servant leadership* akan dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif, dan harmonis. Karena

¹⁴⁰ R.K. Greenleaf, *The Servant as Leader*, Paulist Press, 1970, hal. 35.

¹⁴¹ R.K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, 1977, hal. 20—22. Lihat juga: B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, Free Press, 1985, hal. 25—27.

fokus pada pengembangan dan kesejahteraan pengikut, *servant leadership* sering kali meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja anggota tim. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin pelayan juga cenderung lebih berorientasi pada nilai-nilai sosial, seperti keadilan, empati, dan keberlanjutan, yang menghasilkan dampak positif dalam budaya organisasi.¹⁴²

Kepemimpinan pelayan juga dikaitkan dengan hasil kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang, karena ketika anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih kreatif, dan lebih terlibat. Selain itu, pemimpin yang melayani dapat membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan inovatif, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan cepat di dunia bisnis saat ini¹⁴³.

Namun, meskipun *servant leadership* memiliki banyak keunggulan, ada juga beberapa tantangan dalam penerapannya. Salah satunya adalah bahwa pendekatan ini sering kali membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menghasilkan hasil, terutama karena fokusnya pada pengembangan individu. Selain itu, ada risiko bahwa pemimpin yang terlalu berfokus pada pengikut dapat kehilangan arah atau tidak dapat mengambil keputusan yang tegas dalam situasi tertentu. Namun, ketika diterapkan dengan benar, *servant leadership* dapat menghasilkan hasil yang luar biasa dalam hal keterlibatan, kepuasan, dan produktivitas pengikut.¹⁴⁴

Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa *servant leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang lebih manusiawi dan berorientasi pada pengembangan pengikutnya, yang berfokus pada pelayanan dan pemberdayaan. Pendekatan ini dapat menciptakan organisasi yang lebih sehat, inklusif, dan produktif jika diterapkan dengan baik. Kepemimpinan ini juga menjadi penting

¹⁴² P.G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.), Sage Publications, 2018, hal. 246.

¹⁴³ R.K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, 1977, hal. 13—15.

¹⁴⁴ L.C. Spears, *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*, Wiley, 1995, hal. 12—14. Lihat juga: R.C. Liden, S.J. Wayne, H. Zhao, and D. Henderson, "Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-level Assessment," *The Leadership Quarterly*, Vol. 19 No.2, Tahun 2008, hal. 168—169. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>.

dalam organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat.¹⁴⁵

d. *Authentic Leadership Theory*

Authentic leadership atau kepemimpinan autentik adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya integritas, keterbukaan, dan keselarasan antara nilai-nilai pribadi pemimpin dengan tindakan dan keputusan yang diambil dalam organisasi. Konsep ini muncul pada awal abad ke-21 sebagai respons terhadap pendekatan kepemimpinan yang lebih tradisional dan manipulatif. Kepemimpinan autentik berfokus pada menjadi diri sendiri yang sejati, membangun hubungan yang transparan dengan pengikut, dan memberikan contoh yang konsisten antara apa yang dipercayai dan bagaimana bertindak. Pemimpin autentik dikenal karena sikapnya yang jujur, rendah hati, dan berkomitmen pada nilai-nilai mereka.¹⁴⁶

Teori kepemimpinan autentik pertama kali dikembangkan oleh Bill George pada tahun 2003 dalam bukunya *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. George mendefinisikan pemimpin autentik sebagai pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi, konsisten dengan nilai-nilai pribadi mereka, dan dapat membangun hubungan yang tulus dan transparan dengan orang lain¹⁴⁷. Pemimpin autentik tidak hanya fokus pada hasil atau pencapaian jangka pendek, tetapi lebih pada membangun kepercayaan dan kredibilitas jangka panjang dengan pengikutnya. Kepemimpinan ini menekankan pada pentingnya autentisitas dalam setiap aspek kepemimpinan, yang berarti bahwa pemimpin harus dapat menunjukkan siapa diri mereka sebenarnya tanpa berpura-pura atau menyembunyikan kekurangan mereka.

Pemimpin autentik memiliki beberapa karakteristik kunci yang membedakannya dari pemimpin dengan gaya kepemimpinan lainnya:

1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

¹⁴⁵ Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, 1977, hal. 15.

¹⁴⁶ B. George, *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*, Jossey-Bass, 2003, hal. 3—5. Lihat juga: B.J. Avolio and W.L. Gardner, "Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 315—317. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.

¹⁴⁷ B. George, *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*, Jossey-Bass, 2003, hal. 5.

Salah satu ciri utama dari pemimpin autentik adalah kesadaran diri yang tinggi. Mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan motivasi pribadi mereka. Pemimpin yang sadar diri cenderung lebih terbuka terhadap umpan balik dan lebih mampu menghadapi tantangan dengan cara yang lebih reflektif dan bijaksana.¹⁴⁸ Dengan kesadaran diri yang tinggi, pemimpin dapat lebih efektif dalam memahami pengikut mereka dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan pemahaman yang lebih dalam tentang diri mereka dan lingkungan sekitar mereka.

2) Keterbukaan dan Transparansi (*Transparency*)

Pemimpin autentik berkomunikasi dengan pengikut secara terbuka dan transparan. Mereka tidak menyembunyikan informasi penting dan bersikap jujur dalam menyampaikan pikiran, perasaan, dan keputusan mereka. Keterbukaan ini menciptakan rasa saling percaya yang kuat antara pemimpin dan pengikut. Pengikut merasa bahwa mereka dapat mempercayai pemimpin mereka karena adanya keterbukaan dan kejujuran dalam komunikasi.¹⁴⁹ Pemimpin autentik tidak hanya berbicara tentang visi dan tujuan, tetapi juga menunjukkan langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mencapainya, serta mempertanggungjawabkan keputusan mereka.

3) Konsistensi antara Nilai dan Tindakan (*Balanced Processing*)

Pemimpin autentik selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka yakini, bahkan ketika menghadapi tekanan atau godaan untuk bertindak dengan cara yang berbeda. Mereka menjaga integritas dengan memastikan bahwa tindakan mereka konsisten dengan prinsip dan nilai-nilai pribadi yang mereka anut. Pemimpin yang autentik tidak hanya berbicara tentang nilai-nilai tersebut, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai itu dalam perilaku

¹⁴⁸ B.J. Avolio and W.L. Gardner, "Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 320. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.

¹⁴⁹ F.O. Walumbwa, *et al.*, "Authentic leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure," dalam *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, Tahun 2008, hal. 94. DOI:[10.1177/0149206307308913](https://doi.org/10.1177/0149206307308913).

dan keputusan mereka sehari-hari.¹⁵⁰ Hal ini membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat dengan integritas dan konsistensi yang dihargai oleh semua anggota tim.

- 4) Hubungan yang Berorientasi pada Nilai (*Relational Transparency*)
Pemimpin autentik membangun hubungan yang kuat dengan pengikut mereka dengan mengutamakan nilai-nilai saling menghormati, kepercayaan, dan empati. Mereka berusaha untuk memahami dan mendukung pengikut mereka, tidak hanya dalam hal profesional, tetapi juga dalam aspek pribadi yang relevan dengan perkembangan mereka. Pemimpin yang autentik berfokus pada kesejahteraan anggota tim dan berusaha untuk mendukung mereka agar dapat berkembang baik sebagai individu maupun dalam konteks tim¹⁵¹.

- 5) Pemimpin yang Berorientasi pada Misi dan Visi yang Jelas

Pemimpin autentik memiliki visi yang jelas dan berfokus pada tujuan jangka panjang. Mereka tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga memiliki komitmen kuat terhadap misi dan nilai-nilai yang lebih besar. Pemimpin ini menginspirasi pengikut untuk mengikuti visi tersebut, bukan karena mereka terpaksa, melainkan karena mereka percaya pada visi tersebut dan merasa terlibat dalam tujuan yang lebih tinggi.¹⁵²

Kepemimpinan autentik memiliki dampak yang besar terhadap budaya dan kinerja organisasi. Pemimpin autentik yang berfokus pada membangun hubungan yang tulus dan jujur dengan pengikut akan menciptakan iklim organisasi yang lebih terbuka, inklusif, dan kolaboratif. Hal ini akan meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja pengikut karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka. Selain itu, karena pemimpin autentik mengutamakan pengembangan pribadi dan profesional anggota tim, organisasi yang dipimpin dengan gaya ini cenderung

¹⁵⁰ B.J. Avolio and W.L. Gardner, "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 321. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.

¹⁵¹ B. George, *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. Jossey-Bass, 2003, hal. 7.

¹⁵² F.O. Walumbwa, *et al.*, "Authentic leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure," dalam *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, Tahun 2008, hal. 95. DOI:[10.1177/0149206307308913](https://doi.org/10.1177/0149206307308913).

menunjukkan peningkatan dalam kreativitas, inovasi, dan efektivitas tim.¹⁵³

Studi oleh Walumbwa *et al.* (2008) menunjukkan bahwa pemimpin autentik memiliki pengaruh yang positif terhadap keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepercayaan dan keterbukaan yang dibangun oleh pemimpin autentik menciptakan budaya organisasi yang lebih kuat dan lebih adaptif terhadap perubahan.¹⁵⁴

Meskipun kepemimpinan autentik memiliki banyak manfaat, ada beberapa tantangan dalam penerapannya. Salah satu tantangan terbesar adalah bahwa pemimpin autentik harus memiliki tingkat kesadaran diri yang sangat tinggi dan kemampuan untuk menghadapi ketidakpastian dan konflik dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai mereka. Pemimpin yang kurang reflektif atau tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang diri mereka sendiri mungkin kesulitan untuk menjadi autentik dalam situasi yang penuh tekanan. Selain itu, pemimpin autentik mungkin menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara keterbukaan dan kejujuran dengan kebutuhan untuk menjaga kerahasiaan dalam beberapa aspek organisasi.

Dengan demikian, penulis berpendapat bahwa *authentic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada integritas, kejujuran, dan kesadaran diri, serta membangun hubungan yang saling percaya dan transparan antara pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan autentik berfokus pada autentisitas dalam tindakan dan komunikasi, yang pada gilirannya menghasilkan organisasi yang lebih efektif dan lebih berkelanjutan. Era modern menuntut

¹⁵³ B.J. Avolio, *et al.*, “Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 15 No. 6, Tahun 2004, hal. 802—804, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>. Lihat juga: W.L. Gardner, *et al.*, “Authentic Leadership: A review of the Literature and Research Agenda,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 6, Tahun 2011, hal. 1130—1132. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>.

¹⁵⁴ F.O. Walumbwa, *et al.*, “Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure,” *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, Tahun 2008, hal. 99. DOI:[10.1177/0149206307308913](https://doi.org/10.1177/0149206307308913).

kepemimpinan yang jujur untuk mengatasi krisis kepercayaan publik terhadap institusi.¹⁵⁵

Menurut pendapat penulis, keempat teori kepemimpinan: *trait theory*, *transformational leadership*, *servant leadership*, dan *authentic leadership*, menawarkan perspektif yang beragam namun saling melengkapi dalam memahami kepemimpinan yang efektif. Trait Theory menyoroti pentingnya sifat bawaan dan karakteristik unik pemimpin, sementara *transformational leadership* menekankan kemampuan untuk menginspirasi dan membawa perubahan positif yang mendalam pada pengikut dan organisasi. *Servant leadership* berfokus pada pemberdayaan, empati, dan pelayanan terhadap pengikut, mengutamakan kesejahteraan mereka di atas kepentingan pribadi atau organisasi. *authentic leadership*, di sisi lain, menekankan integritas, keselarasan nilai pribadi, dan hubungan yang transparan untuk membangun kepercayaan jangka panjang. Secara keseluruhan, teori-teori ini memberikan wawasan penting untuk menciptakan kepemimpinan yang inklusif, visioner, dan berorientasi pada nilai.

3. Elemen Penting dalam Karakter Kepemimpinan

Karakter kepemimpinan yang efektif mencakup berbagai aspek penting yang membangun kepercayaan, hubungan, dan keberhasilan dalam memimpin. Karakter seperti integritas, akuntabilitas, empati, keteladanan, visi yang jelas, dan keberanian menjadi landasan utama dalam menciptakan kepemimpinan yang inspiratif dan berpengaruh. Dengan menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai ini, seorang pemimpin mampu memotivasi timnya, menghadapi tantangan, serta mencapai tujuan bersama secara berkelanjutan. Berikut beberapa elemen penting dalam karakter kepemimpinan menurut para ahli, di antaranya:

- a. Integritas: Integritas adalah kesesuaian antara kata, tindakan, dan prinsip moral yang dipegang teguh oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki integritas akan dipercaya oleh pengikutnya dan mampu menciptakan budaya kerja yang jujur dan transparan. Pemimpin yang berintegritas konsisten dalam menegakkan kebenaran dan berani mengambil sikap meskipun menghadapi risiko.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Bruce J. Avolio, dan William L. Gardner, "Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 329. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.

¹⁵⁶ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, New York: Free Press, 1989, hal. 54.

- b. Akuntabilitas: Akuntabilitas adalah kemampuan untuk menerima tanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil. Pemimpin yang akuntabel tidak akan menyalahkan orang lain atas kegagalan, tetapi justru belajar dari kesalahan tersebut. Akuntabilitas mencerminkan komitmen pemimpin untuk bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai, baik positif maupun negative.¹⁵⁷
- c. Empati: Empati adalah kemampuan memahami dan merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Pemimpin yang empatik dapat membangun hubungan yang kuat dengan tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pemimpin yang memiliki empati tidak hanya memahami kebutuhan orang lain, tetapi juga mampu menawarkan solusi yang relevan dan berorientasi pada kepentingan bersama.¹⁵⁸
- d. Keteladanan (*Role Model*): Keteladanan adalah tindakan pemimpin yang menunjukkan perilaku dan nilai-nilai yang diharapkan dari pengikutnya. Pemimpin harus menjadi contoh nyata dari prinsip-prinsip yang ia ajarkan. Pemimpin yang menjadi teladan akan lebih mudah menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mengikuti visi yang telah ditetapkan.¹⁵⁹
- e. Visi yang Jelas: Visi adalah pandangan jangka panjang tentang tujuan yang ingin dicapai. Pemimpin harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengomunikasikannya secara efektif kepada tim. Pemimpin yang memiliki visi yang kuat mampu memandu timnya untuk tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi tantangan.¹⁶⁰
- f. Keberanian: Keberanian adalah kemampuan untuk menghadapi risiko, tantangan, dan ketidakpastian dengan keyakinan. Pemimpin yang berani mengambil keputusan sulit dan bertindak dengan tegas.

¹⁵⁷ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, Nashville: Thomas Nelson, 1998, hal. 96.

¹⁵⁸ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, New York: Bantam Books, 1995, hal. 120.

¹⁵⁹ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge*, San Francisco: Jossey-Bass, 2002, hal. 45.

¹⁶⁰ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*, New York: HarperCollins, 2001, hal. 69.

Keberanian memungkinkan pemimpin untuk menghadapi kritik dan menjalankan perubahan meskipun berpotensi tidak populer.¹⁶¹

Menurut penulis, karakter kepemimpinan yang efektif dibangun melalui elemen-elemen penting, seperti integritas, akuntabilitas, empati, keteladanan, visi yang jelas, dan keberanian. Elemen-elemen ini menjadi landasan utama dalam menciptakan kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan, menginspirasi, serta memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama. Dengan menginternalisasi nilai-nilai ini, seorang pemimpin tidak hanya mampu menghadapi tantangan secara tegas dan bijaksana, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang harmonis, transparan, dan berorientasi pada keberhasilan jangka panjang.

4. Urgensi Karakter Kepemimpinan

Karakter memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan pengembangan diri. Berikut adalah beberapa alasan mengapa karakter itu penting:

a. Kepercayaan dan Kredibilitas

Karakter yang baik membangun kepercayaan dan kredibilitas di mata orang lain. Ketika seseorang menunjukkan integritas, kejujuran, dan konsistensi, orang-orang cenderung percaya dan menghargai mereka. Dalam konteks kepemimpinan, karakter yang kuat menjadi fondasi untuk hubungan yang efektif dan produktif dengan tim atau pengikut.¹⁶²

b. Menentukan Kualitas Kepemimpinan

Karakter adalah indikator utama dari kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki karakter yang baik sering kali menjadi teladan dan mampu memengaruhi orang lain dengan cara yang positif. Mereka memimpin dengan contoh, menunjukkan etika kerja yang tinggi, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai mereka, yang dapat memotivasi tim untuk mengikuti jejak mereka.¹⁶³

c. Mendukung Pengambilan Keputusan yang Etis

¹⁶¹ Peter F. Drucker, *The Effective Executive*, New York: Harper & Row, 1967, hal. 82.

¹⁶² James M. Kouzes, dan Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 2017, hal. 132—135.

¹⁶³ Warren Bennis, *On Becoming a Leader*, New York: Basic Books, 1989, hal. 61—64.

Karakter yang kuat memandu pengambilan keputusan yang etis. Pemimpin dan individu dengan karakter yang baik cenderung membuat keputusan yang tidak hanya mempertimbangkan hasil akhir, tetapi juga dampak dari keputusan tersebut terhadap orang lain. Mereka berkomitmen untuk bertindak dengan integritas dan keadilan, yang penting untuk menghindari perilaku yang tidak etis.¹⁶⁴

d. Meningkatkan Kualitas Hubungan Interpersonal

Karakter yang baik memperkuat hubungan interpersonal. Ketika seseorang memiliki karakter yang kuat, seperti empati dan tanggung jawab, mereka cenderung berinteraksi dengan orang lain secara lebih positif. Hal ini membantu membangun hubungan yang lebih kuat dan saling mendukung, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.¹⁶⁵

e. Menjamin Konsistensi dalam Tindakan

Karakter yang stabil menjamin konsistensi dalam tindakan. Karakter yang baik membantu seseorang untuk tetap konsisten dalam perilaku dan keputusan mereka, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan. Ini penting untuk membangun kepercayaan dan menghindari konflik atau kebingungan yang bisa muncul dari perilaku yang tidak konsisten.¹⁶⁶

f. Menghadapi Tantangan dan Kesulitan

Karakter yang kuat membantu seseorang menghadapi tantangan dan kesulitan dengan keteguhan dan keberanian. Dalam situasi yang sulit, karakter membantu seseorang untuk tetap berpegang pada prinsip-prinsip mereka dan membuat keputusan yang benar meskipun mungkin tidak populer atau mudah.¹⁶⁷

g. Mendorong Pengembangan Pribadi dan Profesional

Karakter memengaruhi pengembangan pribadi dan profesional. Individu dengan karakter yang baik cenderung terus-menerus belajar dan berkembang, baik dalam aspek pribadi maupun profesional.

¹⁶⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 133—135.

¹⁶⁵ Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, 2010, hal. 78-82.

¹⁶⁶ Ronald A. Heifetz dan Marty Linsky, *Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Leading*, Harvard Business Review Press, 2002, hal. 55—59.

¹⁶⁷ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, Pearson, 2013, hal. 89—92.

Mereka berkomitmen untuk memperbaiki diri dan membantu orang lain tumbuh bersama mereka.¹⁶⁸

Karakter adalah fondasi dari banyak aspek penting dalam kehidupan, terutama dalam kepemimpinan. Memiliki karakter yang kuat memungkinkan seseorang untuk membangun kepercayaan, membuat keputusan etis, memperkuat hubungan, dan menghadapi tantangan dengan cara yang konstruktif dan positif. Dalam konteks kepemimpinan, karakter yang baik adalah kunci untuk memimpin dengan efektif dan membangun organisasi yang sukses dan harmonis.

B. Diskursus Kepemimpinan Toksik

Diskursus mengenai kepemimpinan toksik menjadi kajian yang sangat penting dalam memahami dampak negatif yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan destruktif terhadap individu dan organisasi. Kepemimpinan toksik, yang penulis pahami sebagai kepemimpinan yang tidak positif, bertentangan dengan karakter kepemimpinan ideal yang dicontohkan oleh Nabi saw. dan tidak bisa diterima secara universal. Dalam subbab ini, akan dibahas secara mendalam tentang kepemimpinan toksik, ciri-ciri kepemimpinan toksik, teori kepemimpinan toksik, penyebab kepemimpinan toksik, dampak kepemimpinan toksik, mitigasi kepemimpinan toksik, serta studi kasus dan kritik Al-Qur'an tentang kepemimpinan toksik.

1. Kepemimpinan Toksik

Jika menelaah maknanya, kata *toksik* atau *toxic* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti 'racun', 'beracun', dan 'berkenaan dengan racun'.¹⁶⁹ Sementara dari sudut pandang psikologi, psikolog klinis, Kasandra Putranto, mengatakan bahwa *toxic* dapat dipersepsikan sebagai segala hal yang dapat memengaruhi diri secara negatif.¹⁷⁰ Dalam bentuk (*noun*) toksik biasa disebut dengan *toksin* yang berarti zat racun yang dibentuk dan dikeluarkan oleh organisme yang menyebabkan kerusakan radikal dalam struktur atau faal, merusak total hidup atau

¹⁶⁸ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, 2016, hal. 69—71.

¹⁶⁹ Zat (gas) yang dapat menyebabkan sakit atau mati (kalau dimakan, dihirup): ia bunuh diri dengan makan --; 2. Kim zat yang menurunkan mutu logam atau sepuhan; 3. zat yang merusak atau menghambat aksi katalis atau enzim; 4. yang merusak batin. <https://kbbi.web.id/beracun>. Diakses pada 21 September 2023.

¹⁷⁰ Tim CNN Indonesia, "Ketika Semua Hal 'Dikit-dikit' Dibilang Toxic," Sumber: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20211210150459-284-732542/ketika-semua-hal-dikit-dikit-dibilang-toxic>. Diakses pada 21 September 2023.

keefektifan organisme pada satu bagian.¹⁷¹ Kemudian kata *leadership* dalam KBBI secara harfiah bermakna ‘kepemimpinan’¹⁷² yang dijelaskan dalam bentuk (*noun*) ‘perihal pemimpin’; ‘cara memimpin’.¹⁷³

Menurut Lipman Bulman, kepemimpinan toksik adalah “Sebuah proses dalam pemimpin karena perilakunya yang destruktif dan/atau disfungsional terkait karakteristik pribadi, itu menimbulkan kerugian yang serius dan abadi pada pengikutnya, baik pengikut organisasinya maupun yang bukan pengikut organisasinya”.¹⁷⁴ Menurut Daryl V. Watkins and Steven M. Walker, kepemimpinan toksik adalah kepemimpinan yang memberikan efek racun pada pengikutnya: kurang pengendalian diri, tidak peduli atau tidak baik, dan mengabaikan kebutuhan, kepentingan, dan keinginan pengikutnya.¹⁷⁵ Menurut Schmidt, kepemimpinan toksik dikonsepsikan sebagai pemimpin yang menampilkan berbagai emosi ekstrem dalam pola yang tidak dapat diprediksi, tidak memiliki kecerdasan emosional, bertindak dengan cara yang tidak sensitif secara budaya dan/atau antarpribadi, terutama dimotivasi oleh kepentingan pribadi, dan memengaruhi orang lain dengan menggunakan cara-cara negatif teknik manajerial.¹⁷⁶

Menurut Stelle, kepemimpinan toksik adalah kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian misi jangka pendek yang terlihat. Mereka memberikan presentasi yang mengesankan dan mengartikulasikan serta tanggapan antusias terhadap misi kepada atasan. Namun, mereka tidak peduli terhadap semangat staf atau pasukan dan/atau iklim. Mereka

¹⁷¹ KBBI VI Daring: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/toksin>.

¹⁷² Saskia Marseno, “Leadership: Pengertian, Jenis, Sikap, Manfaat, dan Cara Membangunnya,” Sumber: <https://www.cermati.com/artikel/leadership#:~:text=Leadership%20adalah%20keterampilan%20atau%20sebuah,secara%20harfiah%20leadership%20adalah%20kepemimpinan>. Diakses pada 21 September 2023.

¹⁷³ <https://kbbi.web.id/pimpin>. Diakses pada 21 September 2023.

¹⁷⁴ J. Lipman-Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians-and How We Can Survive Them*, Oxford University Press, 2024, hal. 36.

¹⁷⁵ Daryl V. Watkins and Steven M. Walker, *Toxic Leadership Research and Cases*, New York: Routledge, 2023, hal. 8, <https://doi.org/10.4324/9781003202462-2>. Diakses pada 21 September 2023.

¹⁷⁶ A.A. Schmidt, *Development and validation of the toxic leadership scale*, Doctoral Dissertation, 2008, hal. 86. Sumber: https://www.researchgate.net/publication/277186751_Development_and_Validation_of_the_Toxic_Leadership_Scal. Diakses pada 21 September 2023.

dipandang oleh sebagian besar bawahan sebagai orang yang arogan, mementingkan diri sendiri, tidak fleksibel, dan picik.¹⁷⁷ Menurut Aubrey, kepemimpinan toksik adalah kepemimpinan yang bermotivasi dari dalam, bersifat destruktif, dan melanggar kepentingan sah organisasi. Kepemimpinan buruk yang tidak terkendali akan mengompromikan nilai-nilai dan norma-norma organisasi, serta mendorong perilaku ketidakpatuhan.¹⁷⁸ Menurut J. Lemmergaard and S. Louise Muhr, kepemimpinan toksik adalah produk sampingan normal dari kehidupan organisasi yang dapat menimbulkan dampak negatif yang serius terhadap individu dan organisasinya.¹⁷⁹

Selanjutnya, beberapa ahli menggambarkan karakter toksik dari kata *pemimpin*, bukan *kepemimpinan*. Seperti Lipman Blumen yang menggunakan istilah *pemimpin toksik*, Lipman Blumen menggambarkan pemimpin toksik sebagai pemimpin yang mempunyai efek racun bagi pengikut mereka.¹⁸⁰ Lipman Blumen mendefinisikan tipe pemimpin ini sebagai pemimpin yang memiliki kekurangan pengendalian diri, tidak peduli atau tidak baik, dan mengabaikan kebutuhan, kepentingan, dan keinginan pengikut mereka.¹⁸¹ Menurut Aubrey, pemimpin toksik adalah pemimpin yang mengambil bagian dalam perilaku destruktif dan menunjukkan tanda-tanda karakteristik pribadi yang tidak berfungsi. Agar dapat dianggap toksik, perilaku dan kualitas karakter ini harus menimbulkan kerugian yang cukup serius dan bertahan lama terhadap pengikut dan organisasinya.¹⁸²

¹⁷⁷ P. Steele John, *Antecedents and Consequences of Toxic Leadership in the U.S. Army*, Center for Army Leadership, t. tp., June 2011, hal. 2.

¹⁷⁸ Darrell W. Aubrey, *The Effect of Toxic Leadership*, Carlisle Barracks, Strategy Research Project, PA: United States Army War College, 2012, hal. 3—4. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA560645.pdf>. Diakses 02 Januari 2025.

¹⁷⁹ Lemmergaard Jeanette and Muhr Sara Louise, *Critical Perspectives on Leadership: Emotion, Toxicity, and Dysfunction*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2013, hal. 3.

¹⁸⁰ Selain itu, kepemimpinan toksik juga digambarkan sebagai kepemimpinan yang menimbulkan kerusakan parah dan berkepanjangan, juga menunjukkan perilaku destruktif dan kualitas pribadi disfungsi lain dari pihak-pihak yang ingin mereka kendalikan, serta pihak-pihak lain yang mungkin terkena dampak tidak langsung. Perilaku atau karakteristik pribadi “harus menimbulkan kerugian yang cukup serius dan bertahan lama pada tindak lanjutnya, pers dan organisasi mereka.” J. Lipman-Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We ...*, hal. 19.

¹⁸¹ G. Hickman, *Leading Organizations: Perspectives for A New Era*, Sage, 2010, hal. 397.

¹⁸² Darrell W. Aubrey, *The Effect of Toxic Leadership*, Carlisle Barracks, PA: United States Army College, 2005. Sumber: Quincy L. Davis, *et al.*, “A Comprehensive Review of

Menurut Box, pemimpin toksik adalah mereka yang menyalahgunakan kekuasaan yang mereka miliki, terutama terhadap bawahan, untuk melayani dan memenuhi tujuan pribadi.¹⁸³ Pemimpin yang mengambil bagian dalam perilaku destruktif dan menunjukkan tanda-tanda karakteristik pribadi yang tidak berfungsi. Para komandan yang mendahulukan kebutuhannya sendiri, bawahannya yang mengatur secara mikro, berperilaku kejam, atau menunjukkan pengambilan keputusan yang buruk.¹⁸⁴

Istilah lain yang sering digunakan dalam literatur untuk menggambarkan kepemimpinan toksik adalah kepemimpinan destruktif. Einarsen dkk. (2007) mendefinisikan kepemimpinan destruktif sebagai “perilaku yang sistematis dan berulang-ulang oleh seorang pemimpin, penyelia, atau manajer yang melanggar kepentingan sah organisasi dengan melemahkan dan/atau menyabotase tujuan, tugas, sumber daya, dan efektivitas organisasi dan/atau motivasi, kesejahteraan atau kepuasan kerja bawahan”.¹⁸⁵ Menurut Pelletier (2010), kepemimpinan destruktif mencakup kekuatan fisik, seperti pelecehan seksual dan penyerangan fisik, serta perilaku pasif seperti kegagalan ingin memberikan umpan balik atau mendukung pengikut.¹⁸⁶ Menurut Krasikova dkk. (2013) mendefinisikan kepemimpinan destruktif sebagai perilaku yang disengaja oleh seorang pemimpin yang dapat merugikan atau bermaksud merugikan pemimpinnya, organisasi dan/atau pengikutnya dengan (a) mendorong pengikutnya untuk mencapai tujuan itu bertentangan dengan kepentingan sah organisasi dan/atau (b) menerapkan salah satu gaya kepemimpinan yang melibatkan

Toxic Leadership,” *A Research Report*, AIR University, Tahun 2016, hal. 3. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD1037497.pdf>. Diakses pada 02 Januari 2025.

¹⁸³ John E. Box, *Toxic Leadership in The Military Profession*, Carlisle Barracks, Strategy Research Project, PA: United States Army War College, 2012, hal. 3.

¹⁸⁴ John E. Box, *Toxic Leadership in The Military ...*, hal. 3. Sumber: Greg Jaffe, *Army Worries about Toxic Leaders' in Ranks*, Link: <http://www.washingtonpost.com/national/national-security/army-worries-about-toxicleaders-in-rank>, Washington Post, 25 Juni 2011.

¹⁸⁵ S. Einarsen, M.S. Aasland and A. Skogstad, “Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 207. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>.

¹⁸⁶ K.L. Pelletier, “Leader toxicity: An Empirical Investigation of Toxic Behavior and Rhetoric,” *Leadership*, Vol. 6 No. 4, 2010, hal. 375. DOI:[10.1177/1742715010379308](https://doi.org/10.1177/1742715010379308).

penggunaan metode pengaruh yang berbahaya dengan tindak lanjut lebih rendah, terlepas dari pembenaran atas perilaku tersebut.¹⁸⁷

Penulis mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan toksik adalah bentuk kepemimpinan destruktif yang ditandai oleh perilaku egois, disfungsi, dan merugikan pengikut maupun organisasi. Para ahli, seperti Lipman Blumen, Schmidt, dan Einarsen *et al.*, sepakat bahwa pemimpin toksik sering menunjukkan kurangnya kecerdasan emosional, perilaku tidak peduli, serta pola tindakan yang melanggar nilai-nilai. Mereka fokus pada tujuan jangka pendek, menyalahgunakan kekuasaan untuk kepentingan pribadi, dan mengabaikan kebutuhan serta kesejahteraan bawahannya. Dampak negatif dari kepemimpinan ini bersifat serius dan jangka panjang, melemahkan motivasi, produktivitas, serta efektivitas.

Beberapa konsep penting yang dikemukakan, seperti dari Aubrey dan Krasikova, menyoroti bahwa kepemimpinan toksik merusak norma organisasi dan secara sengaja atau tidak sengaja menggunakan metode destruktif dalam manajemen. Einarsen *et al.* menggambarkan kepemimpinan ini sebagai perilaku sistematis yang secara berulang melemahkan tujuan dan sumber daya organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan toksik harus diidentifikasi dan ditangani karena dapat menghancurkan iklim kerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

2. Ciri-Ciri Kepemimpinan Toksik

Kepemimpinan toksik dapat diidentifikasi melalui beberapa ciri-ciri yang umum ditemukan pada pemimpin yang menampilkan perilaku berbahaya atau merugikan bagi organisasi dan anggotanya. Berikut adalah ciri-ciri utama dari kepemimpinan toksik:

a. Egois

Pemimpin toksik sering kali fokus pada kepentingan pribadi mereka dan mengejar pengakuan atau keuntungan pribadi. Mereka mungkin mengambil kredit atas keberhasilan tim dan menyalahkan bawahannya ketika terjadi kegagalan.¹⁸⁸

b. Kurangnya Empati

¹⁸⁷ Dina V. Krasikova, Stephen G. Green and James M. Le Breton “Agenda Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research,” dalam *Journal of Management*, originally published online 25 January 2013, Vol. 39, hal. 1308. DOI: 10.1177/0149206312471388.

¹⁸⁸ Husain Syam, et. al., *Kepemimpinan Menuju Trend 5.0 Society*, Makassar: Tohar Media, 2022.

Pemimpin toksik biasanya tidak peduli dengan kesejahteraan emosional atau psikologis karyawan mereka. Mereka tidak peduli dengan kesejahteraan emosional atau psikologis timnya.¹⁸⁹ Tidak ada dukungan atau perhatian terhadap masalah pribadi karyawan, bahkan ketika hal itu memengaruhi kinerja kerja.¹⁹⁰

c. Manipulatif

Pemimpin toksik sering memanipulasi informasi atau situasi untuk keuntungan pribadi mereka atau untuk mempertahankan kekuasaan. Mereka mungkin memutarbalikkan fakta, mengaburkan informasi, atau menggunakan taktik intimidasi untuk memanipulasi bawahan.¹⁹¹

d. Ketidakkonsistenan

Pemimpin toksik sering kali menunjukkan ketidakkonsistenan dalam tindakan, perintah, dan kebijakan.¹⁹² Perubahan yang tidak konsisten ini bisa menghambat produktivitas dan merusak kepercayaan tim sekaligus menciptakan kebingungan dan ketidakstabilan di dalam organisasi.¹⁹³

e. Tidak Adil

Pemimpin toksik sering menunjukkan favoritisme atau bias, memperlakukan beberapa orang dengan lebih baik tanpa alasan yang jelas atau berdasarkan kinerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rasa ketidakadilan di antara anggota tim.¹⁹⁴

f. Buruk Sangka (*Sū'uzan*)

Sū'uzan, atau prasangka buruk adalah berburuk sangka atau memiliki prasangka negatif terhadap orang lain tanpa alasan yang jelas.¹⁹⁵ Dalam konteks kepemimpinan, *sū'uzan* dapat merusak hubungan antara pemimpin dan bawahan serta menciptakan suasana kerja yang penuh ketegangan dan ketidakpercayaan. Pemimpin

¹⁸⁹ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, hal. 54—56.

¹⁹⁰ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence...*, hal. 133—135.

¹⁹¹ Bennett J. Tepper, "Consequences of Abusive Supervision," *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 2, Tahun 2000, hal. 178—190. DOI:[10.2307/1556375](https://doi.org/10.2307/1556375).

¹⁹² Max. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, Free Press, 1947, hal. 120—123.

¹⁹³ Gary Yukl, *Leadership in ...*, 110—115.

¹⁹⁴ Jason A. Colquitt, *et al.*, "Justice at the Millennium? A Meta-Analytic Review of Organizational Justice Research," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, 2001, hal. 425—445. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.425>.

¹⁹⁵ Ibnu Manzur, *Lisān al-Arab*, Jilid 4, Dār Sadir, 1988, hal. 512.

dengan karakter ini sering kali membuat keputusan berdasarkan asumsi negatif, bukannya bukti atau analisis objektif.¹⁹⁶ Pemimpin toksik sering kali menunjukkan ketidakpercayaan terhadap anggota tim mereka, sering kali terlibat dalam *micromanagement* yang berlebihan.¹⁹⁷ Mereka mungkin mengawasi setiap langkah karyawan dengan ketat dan tidak memberikan otonomi atau kesempatan untuk berkembang.¹⁹⁸

g. Eksploitasi

Pemimpin toksik mungkin memanfaatkan bawahan untuk keuntungan pribadi, sering kali memaksa mereka untuk bekerja melebihi batas tanpa memberikan imbalan atau kompensasi yang sesuai.¹⁹⁹

h. Otoriter Berlebihan

Pemimpin toksik cenderung memaksakan otoritas dengan cara yang dominan dan menuntut kepatuhan tanpa memberi ruang untuk diskusi atau pendapat anggota tim. Mereka mungkin memaksa karyawan untuk mengikuti perintah mereka tanpa mempertimbangkan masukan atau umpan balik dari tim.²⁰⁰

i. Populisme yang tidak bertanggung jawab

Populisme yang tidak bertanggung jawab merujuk pada pendekatan kepemimpinan yang menggunakan retorika populis untuk mendapatkan dukungan rakyat²⁰¹, namun tanpa memperhatikan dasar yang realistis atau solusi yang dapat dipertanggungjawabkan.²⁰² Pemimpin yang terjebak dalam populisme yang tidak bertanggung jawab sering kali membuat janji-janji besar atau mengambil tindakan yang menarik bagi rakyat, tetapi tidak didukung oleh kebijakan yang

¹⁹⁶ Patrick Lencioni, *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*, Jossey-Bass, 2002, hal. 195.

¹⁹⁷ Arlie Russell Hochschild, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Metropolitan Books, 1997, hal. 98—101.

¹⁹⁸ Bruce W. Tuckman, “Developmental Sequence in Small Groups,” *Psychological Bulletin*, Vol. 63 No. 6, Tahun 1965, hal. 384—399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>.

¹⁹⁹ P. Latham Gary dan C. Pinder Craig, “Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century,” *Annual Review of Psychology*, Vol. 56, Tahun 2005, hal. 485—516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>.

²⁰⁰ Bennett J. Tepper, “Consequences of Abusive Supervision,” *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 2, Tahun 2000, hal. 178—190. DOI:10.2307/1556375.

²⁰¹ Steven Levitsky dan Daniel Ziblatt, *How Democracies Die*, Crown Publishing Group, 2018, hal. 135—140.

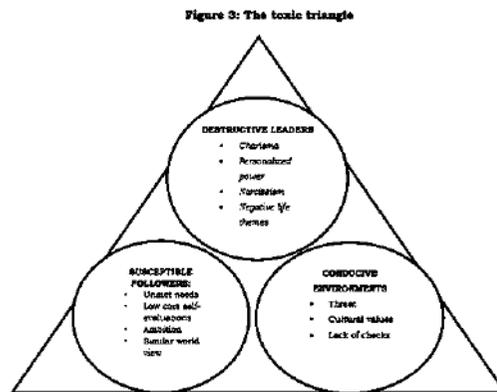
²⁰² John B. Judis, *The Populist Explosion: How the Great Recession Transformed American and European Politics*, Columbia University Press, 2016, hal. 76—78.

terstruktur dengan baik, yang pada akhirnya merusak stabilitas sosial dan politik.²⁰³

3. Teori Kepemimpinan Toksik

Berbagai teori dalam studi kepemimpinan mengungkapkan bagaimana kepemimpinan toksik dapat terbentuk dan berdampak pada individu maupun organisasi. *Toxic triangle theory*, *dark triad leadership theory*, dan *abusive supervision theory* menjelaskan bahwa kepemimpinan destruktif dipengaruhi oleh kombinasi sifat pemimpin, kerentanan pengikut, dan lingkungan yang kondusif, serta perilaku kasar yang dapat merusak hubungan interpersonal dan produktivitas organisasi. Berikut beberapa teori tentang kepemimpinan toksik, di antaranya sebagai berikut:

a. Toxic Triangel Theory



Source: Padilla, Hogan and Kaiser 2007, p. 180

Toxic triangle theory adalah sebuah teori dalam studi kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan destruktif atau kepemimpinan toksik dapat muncul dan berkembang. Teori ini diperkenalkan oleh Padilla, Hogan, dan Kaiser (2007)²⁰⁴ dalam artikel berjudul “The Toxic Triangle: Destructive Leaders, susceptible followers, and conducive environments.”. Teori ini menggambarkan bahwa kepemimpinan toksik tidak hanya bergantung pada pemimpin itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh

²⁰³ Timothy Snyder, *The Road to Unfreedom: Russia, Europe, America*, Tim Duggan Books, 2018, hal. 120—125.

²⁰⁴ A. Padilla, R. Hogan and R. Kaiser, “The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 180. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>.

faktor eksternal dan hubungan dengan pengikutnya. Konsep segitiga toksik sebagaimana digambarkan oleh *Toxic Triangle Theory*.

Penjelasan gambar di atas tadi adalah sebagai berikut:²⁰⁵

- 1) Seorang pemimpin dengan sifat:
 - a) *Charisma* (Karismatik): Pemimpin yang sangat karismatik dapat memikat pengikut, yang memudahkan mereka untuk memanipulasi atau mengendalikan orang lain meskipun perilakunya merugikan.
 - b) *Personalized Power* (Kekuasaan yang Dipersonalisasi): Pemimpin toksik sering menggunakan kekuasaan mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi, seperti pengakuan atau kontrol, bukan untuk kepentingan organisasi atau pengikut.
 - c) *Narcissism* (Narsisme): Pemimpin toksik dengan sifat narsistik sering mengutamakan diri mereka sendiri, meremehkan orang lain, dan mengabaikan kebutuhan atau kesejahteraan pengikut mereka.
 - d) *Negative Life Themes* (Tema Kehidupan Negatif): Pemimpin toksik sering kali memiliki pandangan hidup yang negatif, yang mendorong mereka untuk bertindak secara destruktif, seperti merasakan bahwa mereka selalu menjadi korban atau mencari balas dendam.
- 2) Bawahan dengan sifat:
 - a) *Unmet Needs* (Kebutuhan yang Tidak Terpenuhi): Pengikut yang memiliki kebutuhan psikologis atau emosional yang belum terpenuhi cenderung mendukung pemimpin toksik karena mereka melihat pemimpin tersebut sebagai sosok yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut, seperti rasa aman, validasi, atau pengakuan.
 - b) *Low Core Self-Evaluation* (Evaluasi Diri Rendah): Pengikut dengan evaluasi diri yang rendah, misalnya adalah rendahnya rasa percaya diri, harga diri, atau efikasi diri, lebih mudah dimanipulasi oleh pemimpin toksik. Mereka cenderung tunduk karena merasa tidak memiliki kekuatan atau kemampuan untuk menentang.
 - c) *Ambition* (Ambisi): Pengikut yang sangat ambisius dapat mendukung pemimpin toksik jika mereka melihat peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti promosi, kekuasaan, atau keuntungan materi. Mereka cenderung mengabaikan perilaku destruktif pemimpin demi kepentingan mereka sendiri.

²⁰⁵ A. Padilla, R. Hogan & R. Kaiser, "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments," *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 180. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>.

- d) *Similar World View* (Pandangan Dunia yang Serupa): Pengikut yang memiliki pandangan dunia atau nilai-nilai yang mirip dengan pemimpin toksik lebih cenderung mendukungnya. Kesamaan ini menciptakan hubungan saling menguatkan antara pengikut dan pemimpin meskipun perilaku pemimpin tersebut merugikan orang lain atau organisasi.
- 3) Lingkungan dengan kondisi:
- a) *Cultural Value* (Nilai Budaya): nilai dan norma yang ada dalam suatu budaya organisasi yang dapat memengaruhi munculnya kepemimpinan destruktif. Jika suatu budaya menghargai kepatuhan tanpa kritik, mengutamakan hasil cepat tanpa memperhatikan etika, atau memungkinkan perilaku otoriter tanpa akuntabilitas, budaya tersebut dapat menciptakan kondisi yang mendukung pemimpin toksik untuk berkembang dan bertindak merugikan tanpa ada tantangan atau pengawasan.
 - b) *Lack Of Checks* (Kurangya Pemeriksaan): Kurangnya mekanisme pengawasan dan kontrol dalam organisasi yang memungkinkan pemimpin toksik bertindak tanpa hambatan. Dalam lingkungan dengan tata kelola lemah atau budaya hierarkis, perilaku destruktif dari pemimpin sering tidak hanya dibiarkan tetapi bahkan diperkuat. Elemen ini, bersama dengan pemimpin destruktif dan pengikut yang rentan, menciptakan kondisi ideal bagi kepemimpinan toksik untuk berkembang.
 - c) *Threat* (Ancaman): Merujuk pada kondisi lingkungan yang penuh tekanan atau ancaman yang memperbesar peluang munculnya pemimpin destruktif. Ancaman ini dapat berupa ketidakstabilan politik, krisis ekonomi, konflik organisasi, atau tantangan besar lainnya yang menciptakan rasa takut dan ketidakpastian. Dalam situasi seperti ini, pengikut lebih cenderung menerima perilaku otoriter atau manipulatif dari pemimpin karena mereka mencari figur yang tampak kuat dan mampu mengatasi situasi sulit.
- b. *Dark Triad Leadership Theory*

Dark triad leadership theory adalah teori yang menyoroti peran tiga sifat kepribadian gelap, yaitu narsisme, *Machiavellianisme*, dan psikopati, dalam membentuk gaya kepemimpinan yang destruktif.²⁰⁶

²⁰⁶ C.R. Boddy, "Psychopathic Leadership: A Case Study of a Corporate Psychopath CEO," dalam *Journal of Business Ethics*, Vol. 145 No. 1, Tahun 2017, hal. 141—156. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2908-6>.

Ketiga sifat ini sering kali terkait dengan kepemimpinan toksik, di mana pemimpin menunjukkan perilaku manipulatif, egosentris, dan kurang empati terhadap bawahannya.²⁰⁷ Dalam konteks organisasi, pemimpin dengan sifat *dark triad* dapat menciptakan lingkungan kerja yang toksik, merusak hubungan interpersonal, dan menghambat produktivitas tim.

1) Komponen *Dark Triad*

- a) Narsisme: Sifat narsistik ditandai dengan rasa superioritas yang berlebihan, kebutuhan akan pujian yang terus-menerus, dan kurangnya empati terhadap orang lain. Dalam kepemimpinan, pemimpin narsistik cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi mereka di atas kebutuhan tim atau organisasi.²⁰⁸ Mereka sering menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan memanipulasi bawahan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan.
- b) Machiavellianisme: Sifat ini mencerminkan kecenderungan untuk bersikap manipulatif, tidak bermoral, dan fokus pada pencapaian tujuan pribadi tanpa memperhatikan dampaknya pada orang lain. Pemimpin dengan sifat Machiavellian sering menggunakan strategi manipulatif seperti kebohongan, pengkhianatan, atau pemanfaatan bawahan untuk mencapai tujuan mereka.²⁰⁹ Mereka biasanya sangat cerdas secara sosial, tetapi cenderung memanfaatkan kecerdasan tersebut untuk mengeksploitasi orang lain.
- c) Psikopati: Psikopati dalam konteks kepemimpinan ditandai dengan kurangnya empati, impulsivitas, dan kecenderungan untuk mengambil risiko tanpa memperhatikan konsekuensinya. Pemimpin psikopat sering tidak peduli dengan kesejahteraan bawahannya, menciptakan konflik di tempat kerja, dan

²⁰⁷ D.L. Paulhus and K.M. Williams, "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy," *Journal of Research in Personality*, Vol. 36 No. 6, Tahun 2002, hal. 556—563. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0092-6566(02)00505-6).

²⁰⁸ S.A. Rosenthal and T.L. Pittinsky, "Narcissistic leadership," *The Leadership Quarterly*, Vol. 17 No. 6, Tahun 2006, hal. 617—633. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>.

²⁰⁹ D.S. Wilson, D. Near and R.R. Miller, "Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures" *Psychological Bulletin*, Vol. 119 No. 2, Tahun 1996, hal. 285—299. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.119.2.285>.

membuat keputusan yang merugikan organisasi dalam jangka panjang²¹⁰.

Pemimpin dengan sifat *dark triad* dapat membawa dampak negatif yang signifikan pada organisasi. Pada tingkat individu, bawahan sering merasa tidak dihargai, mengalami stres yang tinggi, dan kehilangan motivasi kerja.²¹¹ Pada tingkat tim, gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh konflik, kurangnya kolaborasi, dan rendahnya rasa saling percaya. Sementara itu, pada tingkat organisasi, pemimpin *dark triad* dapat merusak reputasi perusahaan, meningkatkan *turnover* karyawan, dan menghambat pencapaian tujuan strategis.

Ada beberapa faktor yang mendukung munculnya pemimpin dengan sifat *dark triad* di organisasi. Pertama, budaya kerja yang sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil sering kali memberikan peluang bagi individu dengan sifat ini untuk naik ke posisi kepemimpinan.²¹² Kedua, kurangnya mekanisme pengawasan dan evaluasi terhadap perilaku kepemimpinan dapat memperburuk situasi. Ketiga, sistem promosi yang hanya berdasarkan hasil tanpa mempertimbangkan proses atau etika juga mendorong perilaku destruktif ini.

Untuk mengurangi dampak *dark triad leadership*, organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis. Salah satu strategi adalah melalui seleksi dan rekrutmen yang ketat, menggunakan alat penilaian psikologis untuk mengidentifikasi calon pemimpin dengan sifat *dark triad*.²¹³ Selain itu, organisasi dapat mengimplementasikan program pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya empati, komunikasi, dan etika dalam kepemimpinan. Membentuk budaya

²¹⁰ P. Babiak and R.D. Hare, *Snakes in Suits: When Psychopaths Go to Work*, Harper Business, 2006, hal. 45—47.

²¹¹ E.H. O'Boyle, D.R. Forsyth, G.C. Banks and M.A. McDaniel, "A Meta-analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective," dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97 No. 3, Tahun 2012, hal. 557—579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>.

²¹² T.A. Judge, R.F. Piccolo and T. Kosalka, "The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm," *The Leadership Quarterly*, Vol. 20 No. 6, Tahun 2009, hal. 855—875. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>.

²¹³ S.M. Spain, *et al.*, "Stress, Well-being, and the Dark Side of Leadership," *In book: The Role of Leadership in Occupational Stress*, Tahun 2016, hal. 33—59. DOI:10.1108/S1479-355520160000014002.

kerja yang mendukung transparansi dan akuntabilitas juga penting untuk mencegah pemimpin destruktif mendominasi.²¹⁴

Menurut penulis, *Dark triad leadership theory* menawarkan wawasan penting tentang bagaimana sifat-sifat kepribadian gelap dapat memengaruhi gaya kepemimpinan dan dinamika organisasi. Untuk mengurangi dampak negatifnya, organisasi harus proaktif dalam mengidentifikasi dan mengelola pemimpin dengan sifat ini, serta menciptakan lingkungan kerja yang etis dan suportif. Dengan demikian, organisasi dapat melindungi kesejahteraan karyawan dan memastikan keberlanjutan bisnis yang sehat.

c. *Abusif Supervision Theory*

Abusive supervision adalah konsep yang mengacu pada perilaku supervisor atau atasan yang secara verbal atau non-verbal menunjukkan perlakuan kasar terhadap bawahan, tanpa melibatkan kekerasan fisik. Tepper (2000)²¹⁵ mendefinisikan *abusive supervision* sebagai “persepsi bawahan atas perilaku supervisor yang terlibat dalam penghinaan verbal dan nonverbal berulang, namun tidak termasuk kekerasan fisik.” Perilaku ini dapat mencakup penghinaan, intimidasi, kritik destruktif, dan perilaku lain yang merendahkan bawahan. Dalam konteks kepemimpinan toksik, *abusive supervision* sering kali menjadi sumber masalah yang signifikan karena dampaknya yang destruktif terhadap karyawan dan organisasi.

Abusive supervision memiliki beberapa ciri utama yang dapat dikenali. Pertama, penghinaan verbal seperti komentar kasar, merendahkan, atau kritik yang tidak membangun terhadap bawahan²¹⁶. Kedua, pelecehan psikologis, misalnya memperlakukan bawahan dengan sinisme, manipulasi informasi untuk membingungkan, atau mengintimidasi secara emosional²¹⁷. Ketiga, pengabaian atau penelantaran, seperti tidak memberikan dukungan

²¹⁴ C.R. Boddy, *Corporate Psychopaths: Organisational Destroyers*, Palgrave Macmillan, 2011, hal. 168—179. DOI:[10.1057/9780230307551](https://doi.org/10.1057/9780230307551).

²¹⁵ B.J. Tepper, “Abusive Supervision in Work Organizations: Dimensions, Consequences, and Control,” dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, Tahun 2007, hal. 261—289. DOI:[10.1177/0149206307300812](https://doi.org/10.1177/0149206307300812).

²¹⁶ M.S. Mitchell and M.L. Ambrose, “Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs,” dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 4, Tahun 2007, hal. 1159—1168. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.4.1159>.

²¹⁷ P.D. Harms, *et al.*, “Leader Development and the Dark Side of Personality,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 3, Tahun 2011, hal. 495—509. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.007>.

yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau mengabaikan masukan bawahan. Keempat, perlakuan tidak adil, misalnya memberikan tugas yang terlalu berat sebagai hukuman atau tidak sesuai dengan peran bawahan. Terakhir, supervisor dapat mengeksploitasi kekuasaannya untuk mengintimidasi bawahan, seperti mengancam promosi atau keamanan kerja mereka.²¹⁸

Dampak *abusive supervision* dapat dirasakan pada tingkat individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individu, perilaku ini menyebabkan stres, kecemasan, dan depresi pada karyawan. Selain itu, korban sering merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kehilangan motivasi untuk bekerja secara optimal. Studi Mitchell dan Ambrose (2007)²¹⁹ menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi korban *abusive supervision* cenderung melakukan perilaku kontraproduktif, seperti sabotase pekerjaan. Pada tingkat tim, *abusive supervision* menciptakan budaya kerja yang negatif, penuh konflik, dan saling tidak percaya.²²⁰ Sementara itu, pada tingkat organisasi, perilaku ini menurunkan produktivitas, meningkatkan *turnover* karyawan, dan merusak reputasi organisasi.

Penyebab *abusive supervision* dapat berasal dari faktor individu ataupun organisasi. Pada tingkat individu, sifat kepribadian seperti narsisme, Machiavellianisme, dan psikopati yang merupakan bagian dari *dark triad* sering dikaitkan dengan perilaku abusive.²²¹ Selain itu, tekanan kerja yang tinggi juga menjadi pemicu supervisor melampiaskan frustrasi mereka kepada bawahan.²²² Pada tingkat

²¹⁸ D. Liu, H. Liao and R. Loi, "The Dark Side of Leadership: A Three-level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity," *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 5, Tahun 2012, hal. 1187—1212. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/amj.2010.0400>.

²¹⁹ M.S. Mitchell and Ambrose, "Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs" dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 4, Tahun 2007, hal. 1159—1168. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.4.1159>.

²²⁰ B. Schyns and J. Schilling, "How Bad are the Effects of Bad Leaders? A Meta-analysis of Destructive Leadership and Its Outcomes," *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 No. 1, hal. 138—158. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>.

²²¹ P.D. Harms, S. M. Spain and S. T. Hannah, "Leader Development and the Dark Side of Personality," *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 3, Tahun 2011, hal. 495—509. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.007>.

²²² D. Liu, H. Liao and R. Loi, "The Dark Side of Leadership: A Three-level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity," dalam

organisasi, budaya kerja yang kompetitif dan hierarkis sering kali memperburuk situasi. Lingkungan semacam ini cenderung mengabaikan kesejahteraan karyawan dan memfasilitasi perilaku abusif. Kurangnya mekanisme pengawasan dan pelaporan yang efektif juga memungkinkan tindakan ini terjadi tanpa konsekuensi²²³.

Untuk mengatasi *abusive supervision*, organisasi perlu menerapkan langkah-langkah strategis pada tingkat individu dan organisasi. Pada tingkat organisasi, penting untuk menciptakan budaya kerja yang positif dengan nilai-nilai seperti transparansi, penghormatan, dan kerja sama. Selain itu, menyediakan mekanisme pelaporan yang aman bagi karyawan untuk melaporkan perilaku supervisor tanpa takut pembalasan adalah langkah penting.²²⁴ Organisasi juga dapat melaksanakan seleksi berbasis nilai untuk memastikan pemimpin memiliki kualitas kepemimpinan yang sehat.²²⁵ Pada tingkat individu, supervisor perlu diberikan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengelolaan stres, empati, dan komunikasi. Intervensi psikologis, seperti konseling, juga dapat membantu supervisor mengatasi perilaku negatif mereka.²²⁶

Menurut pendapat penulis, *abusive supervision* adalah salah satu bentuk kepemimpinan toksik yang dapat merusak kesejahteraan karyawan, hubungan interpersonal, dan performa organisasi secara keseluruhan. Untuk mengurangi dampaknya, organisasi perlu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan pelatihan kepemimpinan yang efektif, dan menyediakan saluran pelaporan yang aman. Dengan strategi ini, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan keberhasilan jangka panjang.

Academy of Management Journal, Vol. 55 No. 5, Tahun 2012, hal. 1187—1212.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/amj.2010.0400>.

²²³ B. Schyns and J. Schilling, “How Bad are the Effects of Bad Leaders? A Meta-analysis of Destructive Leadership and Its Outcomes” *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 No. 1, Tahun 138—158. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>.

²²⁴ B.J. Tepper, “Abusive Supervision in Work Organizations: Dimensions, Consequences, and Control,” dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, Tahun 2007, hal. 261—289. DOI:10.1177/0149206307300812.

²²⁵ P.D. Harms, S.M. Spain and S.T. Hannah, “Leader Development and the Dark Side of Personality,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 3, Tahun 2017, hal. 495—509.

²²⁶ D. Liu, H. Liao and R. Loi, “The Dark Side of Leadership: A Three-level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity,” *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 5, Tahun 2012, hal. 1187—1212.

Ketiga teori (*toxic triangle theory*, *dark triad leadership theory*, dan *abusive supervision theory*) menurut pendapat penulis, menguraikan berbagai aspek kepemimpinan toksik yang dapat merusak lingkungan kerja dan organisasi. *Toxic triangle theory* menyoroiti interaksi antara pemimpin destruktif, pengikut yang rentan, dan lingkungan yang mendukung perilaku toksik. *Dark triad leadership theory* menekankan pengaruh sifat narsisme, Machiavellianisme, dan psikopati dalam menciptakan gaya kepemimpinan manipulatif dan egosentris. Sementara itu, *Abusive supervision theory* fokus pada perilaku kasar supervisor yang bersifat verbal atau nonverbal, yang merendahkan dan mengintimidasi bawahan. Ketiga teori ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan toksik dapat berdampak negatif pada individu dan organisasi secara keseluruhan.

4. Penyebab Kepemimpin Toksik

Penyebab kepemimpinan toksik dapat dikategorikan ke dalam faktor internal (individu) dan eksternal (lingkungan dan organisasi). Berikut adalah penjelasan terperinci tentang penyebabnya:

a. Faktor Internal (Individu Pemimpin)

- 1) Kepribadian Destruktif: Pemimpin toksik sering kali memiliki sifat kepribadian negatif, seperti narsisme, psikopati, atau Machiavellianisme (sering disebut sebagai *dark triad* dalam psikologi).²²⁷
 - a) Narsisme: Fokus berlebihan pada diri sendiri, haus perhatian, dan kurang empati.
 - b) Psikopati: Kurangnya rasa bersalah atau penyesalan, impulsif, dan manipulatif.
 - c) Machiavellianisme: Kecenderungan memanipulasi orang lain untuk kepentingan pribadi.
- 2) Ambisi Berlebihan: Pemimpin dengan ambisi berlebihan sering kali mengorbankan kepentingan tim atau organisasi demi tujuan pribadi, seperti jabatan atau kekuasaan.²²⁸
- 3) Kurangnya Kecerdasan Emosional: Pemimpin toksik sering kali tidak mampu mengelola emosi mereka atau memahami emosi

²²⁷ D.L. Paulhus and K.M. Williams, "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy," dalam *Journal of Research in Personality*, Vol. 36 No. 6, Tahun 2002, hal. 556—563.

²²⁸ J. Lipman-Blumen, *Toxic leadership: When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions*, Oxford University Press, 2005.

orang lain, yang menyebabkan konflik dan ketidakpuasan dalam tim.²²⁹

- 4) Ketidakkampuan atau Ketidakcakapan: Pemimpin yang tidak kompeten cenderung menutupi kekurangan mereka dengan perilaku otoriter atau manipulatif untuk menjaga citra mereka.²³⁰
- b. Faktor Eksternal (Lingkungan dan Organisasi)
- 1) Lingkungan Organisasi yang Kondusif untuk Toksisitas: Organisasi dengan struktur hierarkis yang kaku, kurangnya akuntabilitas, atau budaya kompetisi yang tidak sehat cenderung menciptakan ruang bagi kepemimpinan toksik untuk berkembang.²³¹
 - 2) Krisis atau Ketidakstabilan Organisasi: Situasi seperti krisis ekonomi, restrukturisasi, atau ketidakstabilan politik sering kali memberikan peluang bagi pemimpin destruktif untuk mendapatkan kekuasaan.²³²
 - 3) Kurangnya Pengawasan atau Akuntabilitas: Sistem yang lemah dalam mengawasi perilaku pemimpin, seperti minimnya evaluasi kinerja atau mekanisme pengaduan, memungkinkan kepemimpinan toksik berkembang tanpa konsekuensi.²³³
 - 4) Pengikut yang Rentan: Pengikut yang pasif atau bergantung pada pemimpin (*conformers*) serta mereka yang sengaja mendukung pemimpin untuk keuntungan pribadi (*colluders*) dapat memperkuat perilaku toksik.²³⁴

²²⁹ D. Goleman, "What Makes a Leader?," dalam *Harvard Business Review*, Vol. 76 No. 6, Tahun 1998, hal. 93—102.

²³⁰ R. Hogan and J. Hogan, "Assessing Leadership: a View from the Dark Side," dalam *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9 No. 1—2, Tahun 2001, hal. 40—51.

²³¹ A. Padilla, R. Hogan and R. Kaiser, "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments," *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 176—194.

²³² B. Schyns and J. Schilling, "How Bad are the Effects of Bad Leaders? A Meta-analysis of Destructive Leadership and Its Outcomes," *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 No. 1, Tahun 2013, hal. 138—158.

²³³ B.J. Tepper, "Abusive Supervision in Work Organizations: Dimensions, Consequences, and Control," dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, Tahun 2007, hal. 261—289. DOI:10.1177/0149206307300812.

²³⁴ A. Padilla, R. Hogan and R. Kaiser, "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments," *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 176—194.

c. Faktor Sosial-Budaya

- 1) Budaya Organisasi yang Tidak Etis: Ketika organisasi memiliki budaya yang toleran terhadap perilaku tidak etis, manipulatif, atau agresif, perilaku toksik cenderung diterima atau bahkan dihargai²³⁵.
- 2) Ekspektasi Sosial terhadap Pemimpin: Dalam beberapa konteks budaya, pemimpin yang otoriter atau agresif mungkin dianggap efektif sehingga memperkuat perilaku toksik.²³⁶

Dari penyebab-penyebab di atas, penulis berpendapat bahwa penyebab kepemimpinan toksik bersifat multidimensi, mencakup sifat-sifat kepribadian pemimpin, dinamika organisasi, serta budaya sosial. Untuk mencegah dan mengatasi kepemimpinan toksik, organisasi perlu memahami dan mengelola semua faktor ini secara holistik, termasuk membangun budaya organisasi yang sehat, menerapkan mekanisme pengawasan yang kuat, dan memastikan pemimpin memiliki kompetensi serta kecerdasan emosional yang memadai.

5. Dampak Kepemimpinan Toksik

Kepemimpinan toksik dapat memiliki dampak yang sangat merugikan terhadap organisasi dan individu di dalamnya. Berikut adalah beberapa dampak negatif dari kepemimpinan toksik:

a. Menurunnya Kepuasan Kerja

Pemimpin toksik sering kali menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Rasa tidak puas ini bisa disebabkan oleh perilaku otoriter, manipulatif, atau kurangnya dukungan emosional dari pemimpin.²³⁷

b. Tingkat *Turnover* yang Tinggi

Lingkungan kerja yang toksik sering kali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak dihargai, yang dapat mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi. Tingkat turnover

²³⁵ M.E. Brown and L.K. Treviño, "Ethical leadership: A Review and Future Directions," *The Leadership Quarterly*, Vol. 17 No. 6, Tahun 2006, hal. 595—616.

²³⁶ G. Hofstede, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980, hal. 92—140.

²³⁷ Timothy A. Judge and Ronald F. Piccolo, "Transformational and Transactional Leadership: A Meta-analytic Test of Their Relative Validity," dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 5, Tahun 2004, hal. 755—768.

yang tinggi dapat menambah biaya rekrutmen dan pelatihan serta merusak kontinuitas tim.²³⁸

c. Penurunan Produktivitas

Kepemimpinan toksik dapat mengurangi produktivitas karyawan karena menciptakan suasana yang tidak mendukung atau penuh tekanan. Karyawan mungkin merasa tertekan atau demotivasi, yang dapat menghambat kinerja mereka.²³⁹

d. Meningkatnya Stres dan Kesehatan Mental

kepemimpin antoksik sering kali menimbulkan stres yang tinggi di kalangan karyawan. Stres berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik yang dapat menyebabkan masalah seperti kecemasan, depresi, dan *burnout*.²⁴⁰

e. Kualitas Hubungan Interpersonal yang Buruk

Pemimpin toksik sering kali menciptakan ketegangan dan konflik di antara anggota tim, yang merusak hubungan interpersonal. Konflik yang tidak terselesaikan dan ketidakpercayaan dapat mengganggu kerja sama tim dan suasana kerja yang sehat.²⁴¹

f. Peningkatan Konflik dan Ketegangan

Lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan toksik dapat memicu peningkatan konflik antara anggota tim. Ketegangan ini dapat mengarah pada suasana kerja yang kurang harmonis dan meningkatkan risiko perselisihan dan pertentangan di tempat kerja.²⁴²

g. Kerusakan Reputasi Organisasi

Kepemimpinan toksik dapat merusak reputasi organisasi di mata publik dan calon karyawan. Jika organisasi dikenal karena praktik manajerial yang buruk atau lingkungan kerja yang tidak sehat,

²³⁸ Lin Han, *et al.*, “Workplace Incivility and Employee Turnover: The Mediating Role of Job Satisfaction,” dalam *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30, No. 5, Tahun 2015, hal. 548—563.

²³⁹ Stale Einarsen, *et al.*, “The Relationship Between Perceptions of Workplace Bullying and Employee Outcomes: A Longitudinal Study,” *Work & Stress*, Vol. 25 No. 2, Tahun 2011, hal. 113—132.

²⁴⁰ E. Kevin Kelloway and Julian Barling, “Leadership and Stress,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 12 No. 4, Tahun 2001, hal. 411—437.

²⁴¹ Karl Aquino, *et al.*, “The Effects of Perceived Organizational Support and Leadership on Organizational Citizenship Behaviors,” dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 6, Tahun 2005, hal. 501—520.

²⁴² Bennett J. Tepper, “Consequences of Abusive Supervision,” dalam *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 2, Tahun 2000, hal. 178—190. DOI:[10.2307/1556375](https://doi.org/10.2307/1556375).

hal ini dapat memengaruhi daya tariknya sebagai tempat kerja dan bisnis.²⁴³

h. Menurunnya Komitmen Organisasional

Karyawan yang bekerja di bawah pemimpin toksik sering kali mengalami penurunan komitmen terhadap organisasi. Mereka mungkin merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai, yang dapat mengurangi keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.²⁴⁴

Kepemimpinan toksik tidak hanya berdampak negatif pada individu yang langsung terpengaruh, tetapi juga pada keseluruhan organisasi. Dampak-dampak tersebut meliputi penurunan kepuasan kerja, tingkat *turnover* yang tinggi, penurunan produktivitas, dan kerusakan reputasi organisasi. Mengidentifikasi dan mengatasi kepemimpinan toksik penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Sementara itu menurut Islam, kepemimpinan toksik memiliki dampak sebagai berikut:

a. Kerusakan Sosial dan Moral

Kepemimpinan toksik dapat menyebabkan kehancuran tatanan sosial dan moral masyarakat. Dalam Islam, seorang pemimpin yang tidak adil atau tidak bertanggung jawab cenderung memicu ketidakpuasan di masyarakat, menimbulkan konflik, dan merusak akhlak umat.²⁴⁵ Nabi saw. bersabda,

إِنَّ أَحَبَّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَأَدْنَاهُمْ مِنْهُ مَجْلِسًا إِمَامٌ عَادِلٌ وَأَبْغَضَ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ وَأَبْعَدَهُمْ مِنْهُ مَجْلِسًا إِمَامٌ جَائِرٌ

“*Sesungguhnya orang yang paling dicintai oleh Allah pada hari kiamat dan yang paling dekat kedudukannya dengan-Nya adalah imam yang adil. Dan sesungguhnya orang yang paling dibenci oleh*

²⁴³ David Rooke and William R. Torbert, “Seven Transformations of Leadership,” *Harvard Business Review*, Vol. 83 No. 4, Tahun 2005, hal. 67—76.

²⁴⁴ John P. Meyer, dan Natalie J. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage Publications, 1997, hal. 31—34.

²⁴⁵ Al-Ghazālī, *Ihyā Ulūmuddīn*, Jilid 2, Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1993, hal. 143.

Allah dan paling jauh dari-Nya adalah imam yang zalim.” (HR Tirmīzī, No. 1329).²⁴⁶

Pemimpin toksik akan menjadi contoh buruk bagi masyarakat sehingga norma dan nilai moral yang seharusnya dijaga justru menjadi rusak.

b. Menurunnya Kepercayaan kepada Pemimpin

Pemimpin yang toksik akan kehilangan kepercayaan masyarakat karena tindakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan Amanah.²⁴⁷ Allah Swt. Berfirman,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil...” (QS An-Nisā/4: 58).²⁴⁸

c. Mengundang Azab Allah

Pemimpin yang zalim atau toksik tidak hanya merugikan masyarakat, tetapi juga mengundang kemurkaan dan azab Allah²⁴⁹. Dalam sebuah hadis disebutkan,

مَا مِنْ عَبْدٍ يَسْتَرْعِيهِ اللَّهُ رَعِيَّةً يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٌّ لِرَعِيَّتِهِ إِلَّا حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ الْجَنَّةَ

“Tidaklah seorang hamba yang Allāh memberikan kesempatan kepadanya untuk mengatur rakyat (bawahan), tatkala (hari dimana) dia meninggal dunia, sementara ia dalam kondisi berbuat Ghisy

²⁴⁶ Muhammad ibn ‘Isa At-Tirmīzī, *Sunan At-Tirmīzī*, Riyadh: Maktaba Dārussalām, 2007, No. 1329.

²⁴⁷ Al-Māwardī, *Al-Ahkām As-Ṣulṭāniyyah*, Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1996, hal. 51-52. Lihat juga: Ibnu Kašīr, *Tafsir Ibnu Kašīr*, Jilid 2, Riyadh: Dārussalam, 2000, hal. 268.

²⁴⁸ Ibnu Kašīr, *Tafsir Ibnu Kašīr*, Jilid 2, Riyadh: Dārussalam, 2000, hal. 268.

²⁴⁹ Al-Māwardī, *Al-Ahkām As-Ṣulṭāniyyah*, Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1996, hal. 78.

kepada rakyatnya, kecuali Allāh akan mengharamkan baginya surga” (HR Bukhāri No. 7149 dan Muslim No. 142).²⁵⁰

d. Menghilangkan Berkah dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan yang didasarkan pada ketidakadilan dan kezaliman akan menghilangkan berkah, baik bagi pemimpin maupun masyarakat.²⁵¹ Allah Swt. Berfirman,

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

“Sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi; tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami), maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.” (QS Al-A'rāf/7: 96).²⁵²

e. Melahirkan Generasi yang Tidak Peduli terhadap Kepemimpinan

Pemimpin toksik sering kali menciptakan generasi yang apatis terhadap sistem kepemimpinan. Hal ini terjadi karena masyarakat kehilangan kepercayaan terhadap pemimpin, sehingga enggan terlibat dalam proses kepemimpinan atau memilih tidak peduli²⁵³. Rasulullah saw. memperingatkan:

فَإِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Apabila amanah telah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran.” (HR Bukhāri, No. 59).²⁵⁴

Kepemimpinan toksik menurut pendapat penulis, memiliki dampak yang merugikan, baik dalam konteks organisasi maupun perspektif Islam. Secara organisasi, dampaknya meliputi penurunan kepuasan kerja, peningkatan *turnover*, penurunan produktivitas, stres karyawan, konflik tim, dan kerusakan reputasi. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan toksik menyebabkan kerusakan moral, hilangnya

²⁵⁰ Muhammad bin Ismā'īl al-Bukhāri, *Ṣaḥīh al-Bukhāri*, Beirut: Dār Ibn Kaṣīr, 1987, No. 7149, Jilid 9, hal. 123 dan Muslim bin al-Hajjāj, *Ṣaḥīh Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā' at-Tūras al-Arabi, 2001, No. 142, Jilid 1, hal. 78.

²⁵¹ Al-Māwardī, *Ādāb al-Dunyā wa al-Dīn*, Kairo: Dār al-Hadīṣ, 2002, hal. 183.

²⁵² Al-Qurtubi, *Al-Jamī' li Ahkām Al-Qur'ān* (Tafsir Al-Qurtubi), Jilid 4, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2006, hal. 221.

²⁵³ Ibnu Khaldūn, *Muqaddimah*, Beirut: Dār al-Fikr, 1981, hal. 240.

²⁵⁴ Muhammad ibn Ismail Al-Bukhāri, *Ṣaḥīh Al-Bukhāri*. Riyadh: Dārussalam, 1997, No. 59.

kepercayaan, mengundang azab Allah, hilangnya berkah, dan melahirkan generasi apatis terhadap kepemimpinan. Oleh karena itu, mengatasi kepemimpinan toksik menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja dan masyarakat yang adil, harmonis, dan diberkahi.

6. Mitigasi Kepemimpinan Toksik

a. Pengertian Mitigasi

Mitigasi dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) adalah ‘tindakan mengurangi dampak bencana’.²⁵⁵ Menurut Kamus Oxford, “*a reduction in how unpleasant, serious, etc. something is*”²⁵⁶ yang artinya mitigasi adalah ‘Pengurangan dalam tingkat ketidaknyamanan, keseriusan, dan sebagainya dari sesuatu’. Dalam Kamus Cambridge, mitigation didefinisikan sebagai “*The act of reducing how harmful, unpleasant, or bad something is*”²⁵⁷ (Tindakan untuk mengurangi seberapa merugikan, tidak menyenangkan, atau buruknya sesuatu).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007, mitigasi adalah serangkaian upaya untuk mengurangi risiko bencana melalui pembangunan fisik ataupun kesadaran dan peningkatan kemampuan menghadapi ancaman bencana. Mitigasi dilakukan untuk mengurangi risiko bencana bagi masyarakat yang berada pada kawasan rawan bencana.²⁵⁸

b. Tahapan Mitigasi Kepemimpinan Toksik

Mitigasi kepemimpinan toksik adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencegah, mengurangi, atau menangani dampak negatif yang muncul dari perilaku pemimpin destruktif (toksik).²⁵⁹ Berikut adalah tahapan mitigasi yang dapat dilakukan berdasarkan studi dan literatur manajemen:

1) Identifikasi Awal Toksisitas

²⁵⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *KBBI VI Daring*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/mitigasi>. Diakses pada 04 Desember 2024.

²⁵⁶ Oxford Learner Dictionaries, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/mitigation>. Diakses pada 04 Desember 2024.

²⁵⁷ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mitigation>. Diakses pada 04 Desember 2024.

²⁵⁸ BPBD Kabupaten Bogor Artikel Mitigasi Bencana, <https://bpbd.bogorkab.go.id/mitigasi-adalah-upaya-mengurangi-risiko-berikut-langkah-langkah-dan-contohnya/>. Diakses pada 20 Maret 2024.

²⁵⁹ Jean Lipman-Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*, New York: Oxford University Press, 2005, hal. 14—17.

Langkah pertama adalah mengenali tanda-tanda kepemimpinan toksik, baik dari perilaku pemimpin maupun dampaknya terhadap organisasi dan individu. Ini melibatkan evaluasi perilaku, seperti narsisme, manipulasi, atau intimidasi²⁶⁰. Adapun strateginya adalah sebagai berikut:

- a) Menggunakan survei kepuasan kerja untuk mengidentifikasi pola keluhan terhadap pemimpin.
 - b) Mengamati indikator stres, *turnover*, atau konflik dalam tim.
- 2) Penguatan Sistem Seleksi dan Rekrutmen

Mencegah kepemimpinan toksik melalui proses rekrutmen yang ketat untuk memastikan calon pemimpin memiliki integritas, empati, dan kompetensi yang sesuai.²⁶¹ Adapun strateginya adalah:

- a) Melakukan pemeriksaan psikometrik (seperti tes kepribadian) untuk mendeteksi potensi sifat destruktif.
 - b) Menggunakan wawancara berbasis nilai untuk mengevaluasi moralitas dan etika kandidat.
- 3) Membangun Budaya Organisasi yang Sehat

Lingkungan organisasi yang sehat dapat mengurangi peluang berkembangnya kepemimpinan toksik²⁶². Adapun strateginya adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di semua tingkat organisasi.
 - b) Mendorong budaya keterbukaan, di mana karyawan dapat melaporkan perilaku toksik tanpa takut akan balasan.
 - c) Membuat kebijakan antitoksitas yang jelas.
- 4) Edukasi dan Pelatihan Kepemimpinan

Memberikan pelatihan kepada pemimpin tentang gaya kepemimpinan yang etis, inklusif, dan empatik²⁶³. Strateginya:

²⁶⁰ D.V. Krasikova, *et al.*, “Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda,” dalam *Journal of Management*, Vol. 39 No. 5, Tahun 2013, hal. 1308—1338. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>.

²⁶¹ R. Hogan, and R.B. Kaiser, “What We Know about Leadership,” *Review of General Psychology*, Vol. 9 No. 2, Tahun 2005, hal. 169—180.

²⁶² A. Padilla, R. Hogan and R. Kaiser, “The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 176—194.

²⁶³ G. Yukl, *Leadership in Organizations* (8th ed.), Boston: Pearson Education, 2013, hal. 371—400.

- a) Menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan.
 - b) Memberikan pelatihan khusus untuk mengenali dampak toksisitas dan membangun kepemimpinan yang positif.
- 5) Menciptakan Mekanisme Pengawasan dan Penanganan
- Mengembangkan sistem yang memungkinkan organisasi untuk memantau dan menangani perilaku toksik secara efektif²⁶⁴. Adapun strateginya adalah sebagai berikut:
- a) Membentuk tim atau dewan independen untuk menangani keluhan terkait kepemimpinan toksik.
 - b) Memberlakukan evaluasi kinerja 360 derajat untuk memastikan pengawasan terhadap semua tingkatan kepemimpinan.
- 6) Intervensi dan Pemulihan
- Jika kepemimpinan toksik telah terjadi, langkah intervensi diperlukan untuk mengurangi kerusakan lebih lanjut dan memulihkan hubungan di dalam organisasi.²⁶⁵ Strateginya adalah sebagai berikut:
- a) Memberikan pelatihan ulang kepada pemimpin yang menunjukkan perilaku toksik.
 - b) Jika perilaku destruktif terus berlanjut, perlu dipertimbangkan langkah tegas seperti pemindahan posisi atau pemberhentian.
 - c) Membangun kembali kepercayaan di antara anggota tim yang terkena dampak melalui program rekonsiliasi.
- 7) Meningkatkan Ketahanan Pengikut
- Mengembangkan kemampuan pengikut untuk mengenali dan menolak pengaruh toksik.²⁶⁶ Adapun strateginya adalah sebagai berikut:
- a) Melakukan pelatihan komunikasi asertif untuk anggota tim.
 - b) Memberikan dukungan psikologis untuk pengikut yang terdampak oleh kepemimpinan toksik.

²⁶⁴ B.J. Tepper, "Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda," dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, Tahun 2007, hal. 261—289. DOI:10.1177/0149206307300812.

²⁶⁵ Jean Lipman-Blumen, *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*, New York: Oxford University Press, 2005, hal. 183—205.

²⁶⁶ S. Einarsen, M.S. Aasland, and A. Skogstad, "Destructive Leadership Behavior: a Definition and Conceptual Model," *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No.3, Tahun 2007, 207-216. DOI:10.1016/j.leaqua.2007.03.002.

Dari tahapan dan strategi di atas penulis berpendapat bahwa mitigasi kepemimpinan toksik membutuhkan pendekatan yang holistik, mencakup identifikasi awal, pencegahan melalui budaya organisasi yang sehat, serta mekanisme pengawasan dan intervensi yang tepat. Fokus pada edukasi pemimpin dan pemberdayaan pengikut juga memainkan peran penting dalam mengurangi dampak toksisitas.

Mitigasi kepemimpinan toksik menurut penulis adalah upaya holistik untuk mencegah dan menangani dampak negatif dari perilaku destruktif pemimpin. Tahapannya meliputi identifikasi awal toksisitas, seleksi pemimpin yang etis, membangun budaya organisasi sehat, edukasi kepemimpinan, pengawasan perilaku toksik, intervensi jika diperlukan, dan meningkatkan ketahanan pengikut. Strategi seperti survei kepuasan kerja, kebijakan anti-toksitas, pelatihan komunikasi, dan evaluasi kinerja 360 derajat menjadi kunci keberhasilan mitigasi ini, dengan fokus pada pencegahan dan pemulihan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

7. Studi Kasus dan Kritik Al-Qur'an tentang Kepemimpinan Toksik

Dalam studi kasus dan kritik Al-qur'an tentang kepemimpinan toksik, penulis mengulas berbagai pandangan tentang kepemimpinan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip moral dan etika, baik dari perspektif pemikir-pemikir politik maupun pemimpin negara yang tercatat dalam sejarah. Melalui analisis terhadap tokoh-tokoh, seperti Niccolò Machiavelli, Herbert Spencer, dan Mao Zedong, serta pemimpin-pemimpin otoriter, seperti Nero, Pol Pot, dan Adolf Hitler, penulis mengkritik kepemimpinan yang mengabaikan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan, dan hak asasi manusia. Penelitian sejarah dan literatur menunjukkan perbedaan mendasar antara pendekatan kepemimpinan Lenin dan Mussolini dengan nilai-nilai kepemimpinan yang baik.²⁶⁷ Selain itu, kritik Al-Qur'an terhadap kepemimpinan toksik juga dijadikan landasan untuk menegaskan pentingnya sikap rendah hati,

²⁶⁷ Robert Service, *Lenin: A Biography*, London: Macmillan, 2000, hal. 320—330. Sumber lain: R.J.B. Bosworth, *Mussolini's Italy: Life Under the Fascist Dictatorship*, New York: Penguin Books, 2006, hal. 210—220. Sumber lain: Vladimir Lenin, *The State and Revolution*, Chicago: Haymarket Books, 2014 (edisi asli 1917), hal. 55—60. Sumber lain: Benito Mussolini, *The Doctrine of Fascism*, New York: Howard Fertig, 1968 (edisi asli 1932), hal. 12—15.

kejujuran, dan penghormatan terhadap orang lain dalam membangun hubungan sosial yang harmonis.

a. Tokoh

Dalam poin ini, penulis membahas beberapa tokoh pemikir dan filsuf yang telah memberikan kontribusi besar dalam perkembangan teori politik dan sosial, namun sebagian besar pandangan mereka bertentangan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik. Tokoh-tokoh, seperti Niccolò Machiavelli, Herbert Spencer, Thomas Hobbes, John Locke, dan Mao Zedong, meskipun dihormati dalam bidangnya, sering kali mengajukan gagasan yang melibatkan kekerasan, otoritarianisme, atau kebebasan tanpa batas yang tidak memperhatikan aspek keadilan sosial dan moralitas. Pandangan-pandangan ini sering kali berdampak pada kebijakan yang mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan dan etika.

1) Niccolò Machiavelli

Niccolò Machiavelli (1469—1527) adalah seorang filsuf politik Italia yang terkenal dengan karyanya *The Prince (Il Principe)*. Ia mengajarkan prinsip-prinsip politik yang bertentangan dengan etika dan moralitas, seperti pemimpin harus menggunakan kekerasan. Dalam *The Prince*, Machiavelli berpendapat bahwa pemimpin yang efektif harus siap menggunakan kekerasan dan tipu daya untuk mempertahankan kekuasaan.²⁶⁸ Salah satu pandangannya adalah “*Tujuan Menghalalkan Cara*,” Machiavelli terkenal dengan gagasan bahwa “tujuan menghalalkan cara,” yang berarti pemimpin dapat melakukan apa saja, termasuk kejahatan, asalkan hasil akhirnya menguntungkan. Konsep ini bertolak belakang dengan prinsip-prinsip moral dan etika, baik dalam kepemimpinan yang mengutamakan integritas maupun kejujuran dalam semua aspek kepemimpinan²⁶⁹.

2) Herbert Spencer

Herbert Spencer (1820—1903) adalah seorang filsuf, sosiolog, dan teoretikus asal Inggris yang terkenal karena mengembangkan teori *social darwinism* yang menerapkan konsep “*survival of the fittest*” dalam masyarakat. Ia merupakan salah satu tokoh penting dalam pemikiran sosial abad ke-19 dan banyak

²⁶⁸ Niccolò Machiavelli, *The Prince*, Penguin Classics, 2003 (edisi revisi), hal. 45—50.

²⁶⁹ Niccolò Machiavelli, *Discourses on Livy*, University of Chicago Press, 1996 (edisi modern), hal. 120—130.

berkontribusi pada perkembangan teori evolusi social.²⁷⁰ Spencer menerapkan konsep seleksi alam Charles Darwin ke dalam masyarakat. Ia berpendapat bahwa masyarakat berkembang melalui persaingan alami; di mana individu atau kelompok yang paling kuat akan bertahan dan berkembang, sementara yang lemah akan tersingkir.²⁷¹ Pandangan ini berdampak besar pada pemikiran ekonomi liberal dan sosial pada masanya meskipun juga menuai banyak kritik karena dianggap kurang memperhatikan aspek keadilan sosial.

3) Thomas Hobbes

Thomas Hobbes (1588—1679), seorang filsuf Inggris, dikenal dengan karyanya *Leviathan*, yang menggambarkan pandangan pesimistis tentang manusia dan teori kontrak sosial. Hobbes memiliki pandangan politik yang bertentangan dengan kepemimpinan yang baik, seperti pemerintahan yang otoriter untuk menjaga ketertiban, Hobbes berpendapat bahwa manusia secara alami egois dan agresif sehingga diperlukan pemerintahan otoriter yang kuat untuk menjaga ketertiban. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip musyawarah (*syura*) dan keadilan serta memberi ruang bagi kebebasan individu dan kepercayaan.²⁷² Hobbes juga mempunyai pandangan pesimistis tentang manusia. Hobbes menganggap bahwa manusia secara alami cenderung kejahatan dan kekerasan sehingga hanya pemerintahan ketat yang dapat mengendalikannya²⁷³.

4) John Locke

John Locke (1632—1704), seorang filsuf dan pemikir politik asal Inggris, dikenal dengan gagasannya tentang hak asasi manusia, pemerintahan, dan liberalisme. Beberapa ide Locke, meskipun banyak yang sejalan dengan nilai-nilai Islam seperti hak kebebasan dan hak milik, juga memiliki aspek yang bertentangan seperti konsep kebebasan yang tidak terbatas. Locke mempromosikan gagasan kebebasan individu yang hampir tanpa

²⁷⁰ H. Spencer, *Principles of Biology*, Williams and Norgate, 1864, hal. 444—450.

²⁷¹ M. Francis, *Herbert Spencer and the Invention of Modern Life*, Cornell University Press, 2007, hal. 150—155.

²⁷² Thomas Hobbes, *Leviathan*, Oxford University Press, 1998 (edisi kritis), hal. 150—160.

²⁷³ Carl Schmitt, *The Concept of the Political*, University of Chicago Press, 2007, hal. 95.

batas dalam *Two Treatises of Government*. Locke tidak sepenuhnya memasukkan aspek moral dan spiritual dalam gagasannya. Locke juga mempromosikan pemisahan antara agama dan negara (*skularisme*)²⁷⁴.

5) Mao Zedong (Tiongkok)

Mao Zedong (1893—1976), seorang pemimpin Partai Komunis Tiongkok dan pendiri Republik Rakyat Tiongkok, memerintah dari 1949 hingga kematiannya pada 1976. Pemikirannya dalam menerapkan represi dan genosida seharusnya membuat Mao bertanggung jawab atas kebijakan yang menyebabkan jutaan kematian, seperti “*Great Leap Forward*” yang mengakibatkan kelaparan massal dan “*Cultural Revolution*” yang menyebabkan penindasan besar-besaran terhadap rakyat Tiongkok.²⁷⁵ Selanjutnya kebijakan antiagama, Mao memerintah dengan kebijakan yang menindas agama dan menghilangkan kebebasan beribadah. Mao menghancurkan masjid, gereja, dan tempat ibadah lainnya, serta menganiaya umat beragama.²⁷⁶

b. Pemimpin Negara

Dalam pembahasan tentang pemimpin negara yang toksik, penulis menampilkan pemimpin-pemimpin yang dicatat sejarah sebagai pemimpin yang terkenal dengan kepemimpinan otoriter, kekerasan, dan penindasan, yang bertentangan dengan nilai-nilai kepemimpinan yang baik. Pemimpin-pemimpin, seperti Nero, Pol Pot, Adolf Hitler, Joseph Stalin, Vladimir Lenin, dan Benito Mussolini, meskipun memiliki pengaruh besar dalam sejarah, dikenal karena kebijakan kekerasan dan penyalahgunaan kekuasaan yang menyebabkan penderitaan bagi rakyat mereka. Tindakan-tindakan mereka mencerminkan kepemimpinan yang jauh dari prinsip keadilan, kasih sayang, dan kemanusiaan, serta sering kali bertentangan dengan hak asasi manusia dan kebebasan politik.

1) Nero (Kaisar Romawi)

Nero (37—68) yang memerintah Kekaisaran Romawi pada abad pertama (54—68 M), dikenal sebagai pemimpin yang zalim, kejam, dan egois. Ia memimpin dengan tangan besi, sering menggunakan kekerasan dan hukuman mati tanpa proses yang

²⁷⁴ J. Locke, *Two Treatises of Government* (Ed. Peter Laslett), Cambridge University Press, 1988, hal. 271—280.

²⁷⁵ Frank Dikötter, *The Tragedy of Liberation: A History of the Chinese Revolution 1945-1957*, Bloomsbury, 2013, hal. 300—315.

²⁷⁶ Jung Chang, *Mao: The Unknown Story*, Jonathan Cape, 2005, hal. 420—430.

adil. Beberapa tindakan Nero sering berhubungan dengan tirani dan kekejaman. Nero menggunakan kekuasaannya untuk menindas lawan politik dan menganiaya minoritas, seperti orang-orang Kristen di Roma.²⁷⁷ Nero juga melakukan penyalahgunaan kekuasaan. Ia memerintah dengan kebijakan otoriter dan sering mengabaikan kesejahteraan rakyat demi keuntungan pribadi.²⁷⁸ Ini menunjukkan bahwa, bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dan kasih sayang, Nero memimpin dengan kekejaman dan penyalahgunaan kekuasaan.

2) Pol Pot (Kamboja)

Pol Pot (1925—1998), seorang pemimpin Khmer Merah di Kamboja (1975—1979), terkenal dengan genosida yang menewaskan sekitar dua juta orang dari populasinya sendiri. Tindakan Pol Pot sangat bertentangan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik, seperti kekerasan dan pembantaian, Pol Pot memimpin dengan kebijakan ekstrem dan kekerasan massal, membantai rakyatnya sendiri atas dasar ideologi politik.²⁷⁹ Pol Pot juga tidak Berbelas kasih, kepemimpinannya jauh dari sifat kasih sayang dan keadilan.²⁸⁰

3) Adolf Hitler (Jerman)

Adolf Hitler (1889—1945), seorang pemimpin Nazi Jerman (1933—1945), juga menunjukkan bahwa banyak karakteristik yang bertentangan dengan kepemimpinan yang baik seperti kebencian dan diskriminasi. Hitler memimpin dengan ideologi itu, terutama terhadap kelompok-kelompok tertentu seperti Yahudi, yang berujung pada Holocaust dan genosida besar-besaran.²⁸¹ Kepemimpinannya juga otoriter dan militeristik yang sering menggunakan ancaman dan kekerasan untuk mencapai tujuannya,

²⁷⁷ Tacitus, *The Annals*, Buku 15, Terjemahan Alfred John Church dan William Jackson Brodrigg, New York: Random House, 1942, hal. 356—358.

²⁷⁸ Suetonius, *Lives of the Caesars: Nero*, Terjemahan Robert Graves, London: Penguin Classics, 2007, hal. 221—223.

²⁷⁹ Philip Short, *Pol Pot: Anatomy of a Nightmare*, New York: Henry Holt and Company, 2005, hal. 245—250.

²⁸⁰ Joel Brinkley, *Cambodia's Curse: The Modern History of a Troubled Land*, New York: PublicAffairs, 2011, hal. 50—60.

²⁸¹ Adolf Hitler, *Mein Kampf*, Terjemahan Ralph Manheim, Boston: Houghton Mifflin, 1971, hal. 200—210.

sangat berbeda dari pendekatan yang menggunakan musyawarah dan keadilan dalam pengambilan keputusan.²⁸²

4) Joseph Stalin (Uni Soviet)

Joseph Stalin (1878—1953) memimpin Uni Soviet dari 1924 hingga 1953 dan terkenal dengan kebijakan represifnya yang menyebabkan kematian jutaan rakyatnya. Tindakan dan karakter Stalin bertentangan dengan kepemimpinan yang baik dalam beberapa aspek, seperti represi dan kebijakan kekerasan. Stalin menerapkan kebijakan “*Great Purge*” yang menyingkirkan lawan-lawan politiknya dengan cara brutal, termasuk penahanan massal dan eksekusi tanpa proses pengadilan yang adil.²⁸³ Selanjutnya, mengenai kepemimpinan otoriter dan tanpa kemanusiaan, kepemimpinan Stalin didasarkan pada kekuasaan mutlak dan kontrol total terhadap negara dan rakyatnya. Stalin menggunakan kekerasan untuk mempertahankan kekuasaan²⁸⁴.

5) Vladimir Lenin (Uni Soviet)

Vladimir Lenin (1870—1924) seorang pemimpin Revolusi Bolshevik dan Uni Soviet pertama (1917—1924), juga menunjukkan karakteristik kepemimpinan yang bertentangan dengan nilai-nilai kepemimpinan yang baik, seperti kekerasan dan penindasan. Lenin mengorganisir dan mengeksekusi revolusi dengan kekerasan dan setelah berkuasa, ia menerapkan kebijakan yang represif terhadap oposisi. Program “*Red Terror*” adalah salah satu contoh kekerasan yang digunakan Lenin untuk menyingkirkan lawan politiknya dan mempertahankan kekuasaan.²⁸⁵ Lenin juga mendirikan pemerintahan yang sentralistis dan otoriter. Ia tidak memberi ruang untuk kebebasan berpendapat atau pluralitas politik. Lenin cenderung memaksakan ideologinya tanpa mempertimbangkan kesejahteraan seluruh rakyat.²⁸⁶

6) Benito Mussolini (Italia)

²⁸² William L. Shirer, *The Rise and Fall of the Third Reich: A History of Nazi Germany*, New York: Simon & Schuster, 1960, hal. 300—315.

²⁸³ Simon Sebag Montefiore, *Stalin: The Court of the Red Tsar*, New York: Knopf, 2004, hal. 405.

²⁸⁴ Robert Conquest, *The Great Terror: A Reassessment*, New York: Oxford University Press, 1990, hal. 192.

²⁸⁵ Vladimir Lenin, *The State and Revolution*, Penguin Classics, 1992, hal. 82—94.

²⁸⁶ Robert Service, *Lenin: A Biography*, Harvard University Press, 2000, hal. 365—372.

Benito Mussolini (1883—1945), seorang pemimpin fasis Italia (1922—1943), menunjukkan banyak karakteristik kepemimpinan yang bertentangan dengan nilai-nilai yang kepemimpinan yang baik. Beberapa poin penting dari gaya kepemimpinan Mussolini adalah totalitarisme dan kekerasan. Mussolini menerapkan pemerintahan fasis yang totaliter. Ia menggunakan kekerasan dan penindasan untuk mengontrol oposisi politik dan masyarakat. Milisi “*Blackshirts*” digunakan untuk menakut-nakuti dan menyerang lawan politik.²⁸⁷ Mussolini juga menggunakan propaganda secara luas untuk menciptakan kultus individu dan memperkuat kekuasaannya, tidak ada ruang untuk kebebasan berpendapat atau kritik terhadap pemerintahannya.²⁸⁸

- c. Kritik Al-Qur’an terhadap Kepemimpinan Toksik (Belum ditambahkan nomor surah)

Dalam kritik Al-Qur’an terhadap kepemimpinan toksik ini, penulis menampilkan beberapa perbuatan tercela yang dapat merusak hubungan sosial dan integritas pribadi, baik dalam pandangan Islam maupun dalam kehidupan sehari-hari. Konsep seperti merasa paling baik, suka mengolok-olok, berkhianat, dan menutupi kebenaran tidak hanya dilarang dalam agama, tetapi juga berdampak negatif pada kehidupan sosial, mengganggu keharmonisan, dan merusak moralitas. Melalui penjelasan yang bersumber dari Al-Qur’an, tafsir ulama, serta pemikiran tokoh-tokoh seperti Hamka, Kartini Kartono, dan lainnya. Narasi ini mengingatkan kita akan pentingnya menjaga nilai-nilai kejujuran, saling menghormati, dan rendah hati dalam kehidupan bersama. Adapun kritik tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa Paling Baik

Dalam KBBI, dijelaskan bahwa tidak ada entri langsung untuk “merasa paling baik,”. Konsep ini bisa dipahami dari istilah yang berkaitan, seperti “sombong” atau “angkuh”. Sombong didefinisikan sebagai merasa lebih hebat, lebih baik, atau lebih

²⁸⁷ D. Mack Smith, *Mussolini*, Knopf, 1981, hal. 142—145. Sumber lain: R. O. Paxton, *The Anatomy of Fascism*, Vintage Books, 2004, hal. 50—55.

²⁸⁸ R.J.B. Bosworth, *Mussolini's Italy: Life Under the Fascist Dictatorship, 1915-1945*, Penguin Press, 2006, hal. 235—240. Sumber lain: A. Kallis, *Fascist Ideology: Territory and Expansionism in Italy and Germany, 1922—1945*, Routledge, 2000, hal. 87—90.

tinggi daripada orang lain.²⁸⁹ Al-Ghazālī menjelaskan bahwa merasa paling baik atau paling unggul adalah bentuk dari kesombongan, yang menurut Al-Ghazālī merupakan penyakit hati.²⁹⁰ Menurut Abdullah Nashih Ulwan, merasa paling baik adalah salah satu bentuk dari kesombongan yang mencerminkan ketidakmampuan seseorang untuk mengakui kekurangan atau menghargai kelebihan orang lain.²⁹¹

Dampak dari merasa paling baik menurut Stuart Scott adalah bisa menghalangi seseorang dari sifat rendah hati dan kebijaksanaan, serta menjauhkan mereka dari orang lain.²⁹² Menurut Al-Ghazālī, orang yang merasa paling baik cenderung menyepelkan orang lain dan merasa dirinya tidak perlu belajar atau berkembang lebih jauh.²⁹³ Merasa paling baik adalah refleksi dari ego yang terlalu besar, yang menghambat pertumbuhan dan hubungan sosial. Orang yang merasa dirinya selalu paling benar atau paling baik sering kali gagal melihat kekurangan dirinya.²⁹⁴ Sikap ini bisa menghambat hubungan baik dengan sesama.²⁹⁵

Dalam Al-Qur'an, surah Al-A'rāf/7 ayat 13 disebutkan bahwa

قَالَ فَاهْبِطْ مِنْهَا فَمَا يَكُونُ لَكَ أَنْ تَتَكَبَّرَ فِيهَا فَاخْرُجْ إِنَّكَ مِنَ الصُّغَرَيْنِ ۗ۳

Dia (Allah) berfirman, "Turunlah kamu darinya (surga) karena kamu tidak sepatutnya menyombongkan diri di dalamnya. Keluarlah! Sesungguhnya kamu termasuk makhluk yang hina" (QS Al-A'rāf/7: 13).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini adalah bagian dari kisah penciptaan Nabi Adam as. dan bagaimana Allah memerintahkan para malaikat, termasuk iblis yang saat itu masih bersama mereka,

²⁸⁹ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 1342.

²⁹⁰ Al-Ghazālī, *Ihyā' Ulūmuddīn (Menghidupkan Kembali Ilmu-Ilmu Agama)*, Penerbit Mizan, 2008, hal. 245.

²⁹¹ Abdullah Nashih Ulwan, dikutip dari Jurnal Azmatul Husniyah, "Parenting bagi Orang Tua Muda di Pusat Pembelajaran Keluarga Surabaya Prespektif Abdullah Nashih 'Ulwan," *Al-Hukama*, Vol. 9, No. 1, Tahun 2019, hal. 177.

²⁹² Stuart Scott, *The Art of Humility: Living Without Pride*, Crossway Books, 2015, hal. 78.

²⁹³ Al-Ghazālī, *Ihyā' Ulūmuddīn (Menghidupkan Kembali Ilmu-Ilmu Agama)*, Penerbit Mizan, 2008, hal. 245.

²⁹⁴ Ryan Holiday, *The Ego is the Enemy*, Penguin Books, 2016, hal. 45.

²⁹⁵ Azmatul Husniyah, "Parenting Bagi Orang Tua Muda di Pusat Pembelajaran Keluarga Surabaya Prespektif Abdullah Nashih 'Ulwan," *Al-Hukama*, Vol. 9, No. 1, Tahun 2019, hal. 177.

untuk sujud sebagai bentuk penghormatan kepada Adam. Namun, iblis dengan sombong menolak perintah ini karena merasa dirinya lebih mulia, diciptakan dari api, sementara Adam dari tanah. Iblis merasa bahwa dirinya lebih tinggi derajatnya daripada Adam sehingga dia enggan untuk merendahkan dirinya dengan sujud kepada makhluk yang menurutnya lebih rendah. Kesombongan inilah yang kemudian menyebabkan dia diusir dari surga. Hamka menafsirkan bahwa turunnya iblis dari surga ke bumi adalah tanda dari jatuhnya martabat iblis. Dari makhluk yang mulia di sisi Allah, dia berubah menjadi makhluk yang terkutuk dan terhina. Pengusiran ini juga melambangkan kehancuran bagi siapa saja yang membangkang terhadap perintah Tuhan.²⁹⁶

2) Suka Mengolok-olok

Dalam KBBI, mengolok-olok berarti mempermainkan atau mengejek seseorang dengan maksud merendahkan atau membuat orang tersebut merasa tidak nyaman. Tindakan ini sering dilakukan dengan kata-kata yang menghina atau menertawakan.²⁹⁷ Menurut Kartini Kartono, mengolok-olok adalah perilaku sosial yang bertujuan untuk merendahkan, menghina, atau mempermalukan orang lain secara verbal. Perilaku ini sering kali dilakukan untuk meningkatkan perasaan superioritas pada pelaku dan melemahkan martabat korban.²⁹⁸ Menurut Deddy Mulyana, mengolok-olok adalah bentuk komunikasi negatif yang dilakukan dengan niat menghina atau merendahkan orang lain. Ini bisa dilakukan secara langsung atau tidak langsung dan sering kali berdampak buruk pada hubungan sosial.²⁹⁹ Menurut Dan Olweus, mengolok-olok adalah salah satu bentuk *bullying* verbal yang dilakukan untuk merendahkan martabat atau harga diri seseorang. Ini bisa berupa ejekan, hinaan, atau sindiran yang terus-menerus ditujukan kepada seseorang.³⁰⁰ Sebaliknya, menurut Devito, mengolok-olok adalah tindakan yang melibatkan penggunaan kata-kata atau perilaku

²⁹⁶ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Jilid 5, hal. 352—355.

²⁹⁷ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar* ..., edisi kelima, hal. 967.

²⁹⁸ Kartini Kartono, *Patologi Sosial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 183.

²⁹⁹ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, PT Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 145.

³⁰⁰ Dan Olweus, dalam artikel <https://www.acalanes.k12.ca.us/Page/2835>. Diakses pada 09 Januari 2025.

untuk meremehkan atau merendahkan orang lain, yang dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan menciptakan konflik.³⁰¹

Perilaku suka mengolok-olok dapat merusak hubungan interpersonal dan menimbulkan rasa tidak percaya di antara anggota masyarakat. Selain itu, individu yang sering mengolok-olok cenderung dijauhi atau tidak disukai dalam lingkungan sosial mereka.³⁰² Mengolok-olok juga merusak kecerdasan emosional, baik pada pelaku maupun korban. Korban mengalami penurunan rasa percaya diri, sedangkan pelaku mengembangkan sikap tidak empati dan kejam.³⁰³ Mengolok-olok sering kali menyebabkan komunikasi yang tidak sehat dalam hubungan. Korban cenderung merasa tersudut, sementara pelaku kehilangan kepercayaan dari orang lain. Ini merusak iklim komunikasi yang harmonis.³⁰⁴ Mengolok-olok juga sering kali menyebabkan korban merasa terhina, yang bisa merusak harga diri mereka. Rasa malu atau penghinaan yang dialami bisa memengaruhi kehidupan pribadi dan profesional korban secara negatif.³⁰⁵

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Hujurāt/49 ayat 11 diterangkan bahwa

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَرُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْإِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ۝

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok) dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok). Janganlah kamu saling mencela dan saling memanggil dengan

³⁰¹ Joseph A. Devito, *Interpersonal Communication*, Pearson, 2013, hal. 212.

³⁰² Kartini Kartono, *Patologi Sosial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 186.

³⁰³ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 156.

³⁰⁴ Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, PT Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 178.

³⁰⁵ William Ian Miller, *The Psychology of Humiliation*, Yale University Press, 1993, hal. 102.

julukan yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) fasik³⁰⁶ setelah beriman. Siapa yang tidak bertobat, mereka itulah orang-orang zalim (QS Al-Hujurāt/49: 11).

Pada pangkal ayat 11, “Wahai orang-orang yang beriman,” ayat ini pun akan jadi peringatan dan nasihat sopan santun dalam pergaulan hidup kepada kaum yang beriman. Itu pula sebabnya maka di pangkal ayat *orang-orang yang beriman* juga yang disebut, “*Janganlah suatu kaum mengolok-olokkan kaum yang lain.*” Mengolok-olok, mengejek, menghina, merendahkan dan seumpamanya, janganlah terjadi dalam kalangan orang yang beriman; “*Boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik dari mereka (yang mengolok-olokkan).*” Inilah peringatan yang halus dan tepat sekali dari Tuhan. Mengolok-olok, mengejek, dan menghina tidaklah layak dilakukan kalau orang merasa dirinya orang yang beriman. Sebab, orang yang beriman akan selalu menilik kekurangan yang ada pada dirinya. Maka dari itu, dia akan tahu kekurangan yang ada pada dirinya itu. Hanya orang yang tidak beriman jualah yang lebih banyak melihat kekurangan orang lain dan tidak ingat akan kekurangan yang ada pada dirinya sendiri.³⁰⁷

Hamka menjelaskan bahwa dalam ayat ini, Allah memperingatkan orang-orang beriman agar tidak saling mengolok atau merendahkan satu sama lain, baik di antara kaum laki-laki maupun perempuan. Perilaku merendahkan atau menghina orang lain adalah bentuk kesombongan yang sangat dilarang dalam Islam. Setiap manusia memiliki kedudukan yang berbeda di sisi Allah dan kita tidak tahu siapa yang lebih baik di mata Allah. Orang yang dihina bisa jadi memiliki keutamaan yang tidak kita ketahui. Oleh karena itu, kita dilarang untuk merasa lebih baik dari orang lain dan merendahkan mereka.³⁰⁸

3) Tidak Menjaga Kepercayaan Orang Lain (Khianat)

Menjaga kepercayaan orang lain berarti menjaga amanah atas diri kita dan menjadikan citra diri (*self image*) diri kita tetap terjaga dalam kebaikan. Sebaliknya, lawan dari menjaga amanah

³⁰⁶ Panggilan fasik adalah panggilan dengan menggunakan kata-kata yang mengandung penghinaan atau tidak mencerminkan sifat seorang mukmin.

³⁰⁷ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Jilid 9 hal. 6829.

³⁰⁸ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Jilid 8, hal. 213—216.

itu sendiri adalah berkhianat.³⁰⁹ Dalam KBBI, khianat diartikan sebagai perbuatan tidak setia, tidak jujur, atau mengingkari janji yang telah disepakati. Khianat juga bisa diartikan sebagai tindakan yang melanggar kepercayaan yang diberikan.³¹⁰ Menurut Hamka, khianat adalah salah satu bentuk perbuatan buruk yang bertentangan dengan nilai-nilai kejujuran dan amanah. Tindakan ini tidak hanya merusak hubungan antara individu, tetapi juga merusak kepercayaan dalam masyarakat.³¹¹ Menurut Wahbah Az-Zuhaili, khianat adalah tindakan melanggar hak-hak orang lain atau perjanjian yang telah disepakati, termasuk dalam transaksi muamalah. Dalam pandangan fikih, khianat merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan amanah.³¹²

Perbuatan khianat dapat merusak hubungan interpersonal karena hilangnya kepercayaan antara pihak yang terlibat. Ini dapat memicu konflik, perpecahan, dan permusuhan di lingkungan sosial maupun profesional.³¹³ Khianat juga dapat menyebabkan rusaknya moral dan etika di masyarakat. Pelaku khianat sering kali kehilangan reputasi, kepercayaan, dan hubungan sosial. Selain itu, khianat dalam Islam dipandang sebagai dosa besar yang mendatangkan kerugian spiritual bagi pelakunya.³¹⁴ Hamka juga menerangkan bahwa khianat dapat merusak amanah yang diberikan dan berpotensi menghancurkan hubungan persaudaraan, pertemanan, atau kemitraan.

Dalam jangka panjang, orang yang khianat akan dijauhi oleh lingkungannya karena dianggap tidak dapat dipercaya.³¹⁵ Khianat menyebabkan kerugian bagi orang lain, baik secara material maupun emosional. Pelaku khianat juga merusak hubungan, baik di lingkungan sosial—dan bisa menghadapi sanksi, secara hukum, maupun moral. Selain itu, khianat juga berdampak pada hubungan dengan Tuhan, karena mengabaikan nilai-nilai amanah yang

³⁰⁹ Abu Ja'far Al-Muhallab, *Al-Muḥallā bi Al-Āsār*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2001, Jilid 6, hal. 248.

³¹⁰ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 694.

³¹¹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Akhlaq dalam Islam*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1985, hal. 111.

³¹² Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Muāmalah*, Dār Al-Fikr, 2007, hal. 142.

³¹³ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 694.

³¹⁴ Titin Andika, M. Taquyuddin dan Iril Admizal, "Amanah dan Khianat dalam Al-Qur'an Menurut Quraish Shihab," dalam *Al Tadabbur: Jurnal Ilmu Alquran Dan Tafsir*, Vol. 05 No. 02, November Tahun 2020, hal. 177—202. DOI: 10.30868/at.v4i01.427.

³¹⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Akhlaq dalam Islam, ...*, hal. 115.

diwajibkan. Dalam konteks muamalah (interaksi sosial dan transaksi), khianat dapat merusak ekonomi dan tatanan sosial. Ketidakpercayaan yang muncul dari tindakan khianat akan menghambat kerja sama, mengurangi produktivitas, dan menciptakan ketidakstabilan dalam bisnis.³¹⁶

Dalam Al-Qur'an, surah An-Nisā'/4 107 diterangkan bahwa

وَلَا تُجَادِلْ عَنِ الَّذِينَ يَخْتَانُونَ أَنفُسَهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ خَوَّانًا أَثِيمًا^{١٠٧}

Janganlah engkau (Nabi Muhammad) berdebat untuk (membela) orang-orang yang mengkhianati dirinya. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang selalu berkhianat dan bergelimang dosa (QS An-Nisā'/4: 107).

Hamka menjelaskan bahwa menyembunyikan keterangan dan petunjuk yang telah diturunkan Allah, setelah dijelaskan dalam Al-Qur'an, adalah tindakan yang sangat tercela. Mereka yang menyembunyikan kebenaran ini akan mendapatkan laknat dari Allah dan seluruh makhluk. Orang-orang yang melakukan tindakan ini akan mendapatkan laknat dan kutukan dari Allah, yang menunjukkan betapa seriusnya dampak dari perbuatan tersebut. Ini adalah peringatan keras bagi mereka yang mengabaikan atau menyembunyikan kebenaran Ilahi.³¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili menjelaskan bahwa orang-orang yang menyembunyikan kebenaran akan mendapatkan laknat dari Allah serta dari makhluk yang bisa melaknat. Ini menunjukkan betapa seriusnya dampak dari tindakan tersebut dan merupakan peringatan bagi mereka yang tidak menyebarkan ajaran agama dengan benar.³¹⁸

4) Menutupi Kebenaran

Dalam KBBI, menutupi kebenaran diartikan sebagai tindakan sengaja menyembunyikan atau mengabaikan fakta atau kenyataan yang sebenarnya, biasanya dengan tujuan menghindari tanggung jawab atau menyesatkan orang lain.³¹⁹ Menurut Quraish Shihab, menutupi kebenaran adalah tindakan menyembunyikan

³¹⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fikih Islam*, Dār Al-Fikr, 2007, hal. 148.

³¹⁷ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., juz 4, hal. 115.

³¹⁸ Wahbah Al-Zuhayli, *Tafsir Al-Munīr*, Jakarta: Al-Hidayah, 2003, Juz 4, hal. 255—257.

³¹⁹ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar* ..., edisi kelima, hal. 1345.

atau tidak mengungkapkan kebenaran yang diketahui. Dalam perspektif Islam, ini adalah perbuatan tercela karena menghalangi orang lain untuk mengetahui dan berpegang pada kebenaran.³²⁰ Menurut Hamka, menutupi kebenaran adalah bentuk ketidakjujuran yang dapat merusak integritas seseorang. Perilaku ini sering dilakukan untuk menjaga kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dan mengabaikan prinsip keadilan.³²¹ Menurut John Rawls, menutupi kebenaran dapat dikategorikan sebagai tindakan tidak etis yang dilakukan untuk memanipulasi situasi dan menghindari tanggung jawab moral. Ini adalah bentuk ketidakadilan yang menyesatkan orang lain dari pemahaman yang benar.³²²

Menutupi kebenaran dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan orang lain, merusak reputasi, dan menimbulkan konflik dalam hubungan sosial. Perbuatan ini juga dapat menimbulkan kesalahpahaman yang berkelanjutan.³²³ Menutupi kebenaran juga berdampak negatif bagi pelaku dan orang lain. Dalam perspektif Islam, hal ini merusak moral dan integritas seseorang. Orang yang menutupi kebenaran akan kehilangan rasa hormat dari orang lain dan berpotensi mendapatkan hukuman dari Allah karena menyalahi prinsip kejujuran.³²⁴ Menurut Hamka, menutupi kebenaran dapat merusak integritas pribadi dan kepercayaan publik. Dalam jangka panjang, tindakan ini menciptakan ketidakadilan, menyuburkan ketidakjujuran, dan merusak norma-norma sosial. Di sisi lain, secara spiritual, menutupi kebenaran menimbulkan dosa dan hilangnya berkah dalam hidup seseorang.³²⁵ Menutupi kebenaran juga dapat merusak tatanan sosial dan keadilan. Tindakan ini membuat seseorang terjebak dalam kebohongan yang lebih besar dan dapat menyebabkan rusaknya hubungan antarindividu atau kelompok. Dampak jangka panjangnya bisa berupa perpecahan dan hilangnya

³²⁰ M. Quraish Shihab, *Kejujuran dan Etika dalam Islam*, Jakarta: Lentera Hati, 2007, hal. 98.

³²¹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tasawuf Modern*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983.

³²² John Rawls, *Teori Keadilan*, Penerbit Erlangga, 1993, hal. 65.

³²³ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 1345.

³²⁴ M. Quraish Shihab, *Kejujuran ...*, hal. 105.

³²⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tasawuf Modern*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983, hal. 73.

kepercayaan di masyarakat.³²⁶ Menurut Ariely, menutupi kebenaran dapat merusak hubungan interpersonal, menciptakan konflik internal, dan menurunkan kualitas pengambilan keputusan. Tindakan ini sering menyebabkan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja dan kehidupan pribadi.³²⁷

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Baqarah/2 ayat 42, disebutkan bahwa

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۝

*Janganlah kamu campuradukkan kebenaran dengan kebatilan³²⁸ dan (jangan pula) kamu **sembunyikan kebenaran**, sedangkan kamu mengetahui(-nya) (QS Al-Baqarah/2: 42).*

Dalam Tafsir Al-Azhar dijelaskan bahwa di dalam catatan Kitab Taurat telah diperingatkan bahwa seorang Rasul akan datang dari kalangan saudara sepupu mereka Bani Ismail. Tanda-tandanya sudah jelas dan sekarang tanda itu sudah bertemu. Namun, pemuka-pemuka agama mereka melarang pengikut mereka percaya kepada Nabi saw. karena kata mereka dalam kitab-kitab nabi-nabi mereka itu, tersebut juga bahwa akan ada nabi-nabi palsu. Lalu, mereka katakan kepada pengikut-pengikut itu bahwa ini adalah nabi palsu, bukan nabi yang dijanjikan itu. Kalau pengikut mereka datang bertanya, mereka sembunyikan kebenaran dan kitab mereka sendiri mereka tafsirkan lain dari maksudnya semula, padahal mereka telah mengetahui bahwa memang Muhammad itulah nabi dari Bani Ismail yang ditunggu-tunggu itu. Untuk mempertahankan kedudukan, mereka telah sengaja mencampuradukkan yang benar dengan yang salah dan menyembunyikan yang sebenarnya. Ayat 41 diperuntukkan peringatan bagi orang-orang awam mereka dan ayat 42 diperuntukkan peringatan bagi pemuka-pemuka agama mereka.³²⁹

³²⁶ Agus Budijarto, "Pengaruh Perubahan Sosial Terhadap Nilai-Nilai yang Terkandung Dalam Pancasila," dalam *Jurnal Kajian Lemhannas RI*, Edisi 34, Juni Tahun 2018, hal. 75—80. https://www.lemhannas.go.id/images/Publikasi_Humas/Jurnal/Jurnal%20Edisi%2034%20Juni%202018.pdf. Diakses pada 16 Januari 2025.

³²⁷ Dan Ariely, *The Consequences of Dishonesty*, HarperCollins, 2012, hal. 150.

³²⁸ Yang dimaksud dengan kebatilan adalah kesalahan, kejahatan, kemunggaran, dan sebagainya.

³²⁹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, t.th., Jilid 1 hal. 181.

5) Suka Mempersulit Orang

Syariat Islam dibangun atas dasar kemudahan bukan kesulitan dan kesukaran (Ghazālī, 2013: 90).³³⁰ Hal ini dibuktikan dengan hadis riwayat Abū Hurairah ra., yakni Nabi saw. bersabda, “Agama (Din) itu mudah; siapa yang memberat-berat agama akan dikalahkannya. Dengan demikian, kalian harus bertindak yang benar, mengikat tali persaudaraan, memberi kabar gembira dan selalu memohon pertolongan Allah di waktu siang maupun malam” (Bukhāri).³³¹ Nabi Muhammad saw. juga pernah bersabda, “Barangsiapa yang menyulitkan (orang lain) maka Allah akan mempersulitnya pada Hari Kiamat” (HR Bukhāri). “Permudahlah dan jangan mempersulit, dan jadikan suasana yang tenteram, jangan menakut-nakuti” (HR Muslim). Nabi Muhammad saw. juga berdoa, “Ya Allah, barangsiapa yang diberi tanggung jawab untuk menangani urusan umatku, lalu ia mempersulit mereka, maka persulitlah hidupnya. Dan barang siapa yang diberi tanggung jawab untuk mengurus umatku, lalu ia memudahkan urusan mereka, maka mudahkanlah hidupnya” (HR Muslim).

Dalam Al-Qur’an, surah Al-Baqarah/2 ayat 185, disebutkan bahwa

... يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ ...

...Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran... (QS Al-Baqarah/2: 185).

Shihab menekankan bahwa Allah menginginkan kemudahan dan bukan kesulitan dalam pelaksanaan ibadah. Penetapan puasa dan aturan penggantinya dirancang untuk memastikan bahwa ibadah puasa dapat dilakukan dengan baik tanpa membebani umat Islam.³³² Allah menginginkan agar umat-Nya dapat menjalankan ibadah dengan mudah dan nyaman.³³³ Ayat ini menunjukkan penekanan bahwa Islam adalah agama yang tidak memberatkan umat-Nya. Aturan-aturan puasa dirancang untuk memudahkan

³³⁰ Mohd Rumaizuddin Ghazali, “Yusuf Al-Qaradawi dan Pengaruhnya dalam Masyarakat Islam di Malaysia,” *Bandar Baru Nilai: Universiti Sains Islam Malaysia*, 2013, hal. 90.

³³¹ Dikutip dari artikel Zaenal Muttaqin *et al.*, “Prinsip Memudahkan Urusan dalam Sosiologi Islam,” *Artikel E-Issn: 2615-5028*, hal. 190. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/temali/article/download/7497/pdf>. Diakses pada 09 Januari 2025.

³³² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbāh*, ..., Juz 2, hal. 151—153

³³³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., juz 2, hal.151—154.

pelaksanaan tanpa menimbulkan kesulitan.³³⁴ Dalam *Tafsir Al-Azhar*, Hamka menjelaskan bahwa Allah tidak menghendaki kesulitan bagi umat-Nya. Oleh karena itu, ada keringanan bagi mereka yang sakit atau dalam perjalanan untuk mengganti puasa di hari lain. Hal ini menunjukkan betapa Islam adalah agama yang memberi kemudahan dan fleksibilitas dalam pelaksanaan kewajiban ibadah.³³⁵ Sebaliknya, dalam *Tafsir Ibnu Katsir* dijelaskan bahwa Islam memberi kemudahan bagi mereka yang tidak mampu menjalankan puasa karena sakit atau dalam perjalanan. Mereka diberi keringanan untuk tidak berpuasa dan menggantinya pada hari lain. Ini menunjukkan bahwa Islam adalah agama yang penuh rahmat dan tidak membebani umatnya melebihi kemampuan mereka. Allah menginginkan kemudahan dan bukan kesulitan bagi hamba-Nya. Puasa tidak hanya tentang menahan lapar dan dahaga, tetapi juga tentang mendekatkan diri kepada Allah, mengingat-Nya, serta meningkatkan rasa syukur atas segala nikmat-Nya.³³⁶

6) Mudah Marah

Orang yang mudah marah dan gampang tersinggung menurut dunia medis adalah orang yang mungkin memiliki gangguan perilaku yang disebut *ODD (Oppositional Defiant Disorder)*.³³⁷ Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, pengertian marah adalah perasaan tidak senang karena diperlakukan tidak sepatutnya.³³⁸ Dalam kitab *Ihyā' Ulūmuddīn*, marah adalah sekam yang tersimpan dalam hati, seperti terselipnya bara di balik abu. Boleh jadi ia merupakan api yang darinya setan diciptakan.³³⁹ Kalau seseorang telah diliputi perasaan marah, seluruh kejelekan bisa diundang untuk masuk ke dalam dirinya dengan leluasa. Misalnya, ia akan berbicara keras dan kasar. Berkata-kata keras

³³⁴ Wahbah Al-Zuhayli, *Tafsir Al-Munir*, Jakarta: Al-Hidayah, 2003, Juz 2, hal. 155—159.

³³⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Jilid 1, hal. 445—448.

³³⁶ Ibnu Kaṣīr, *Tafsir Ibnu Kaṣīr*, Penerbit: Dār Al-hlm-Fikr. 1990, Jilid 1, hal. 478—482.

³³⁷ American Psychiatric Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5)*, American Psychiatric Publishing, 2013, hal. 463—465.

³³⁸ Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gitamedia Press, 2012, hal. 515

³³⁹ Al-Ghazālī, *Ringkasan Ihyā' Ulūmuddīn*, Terjemahan Abdul Rasyad Siddiq, Akbar Media Eka Sarana, 2008, hal. 238

dan kasar adalah kejelekan. Seorang mukmin tidak akan berkata-kata kasar dan mengucapkan kata-kata yang tajam menyayat perasaan si pendengarnya.³⁴⁰

Dalam beberapa penelitian, sudah dibuktikan bahwa kualitas hidup seseorang berkurang ketika ia mengalami psikosomatik.³⁴¹ Tanpa dijelaskan alasannya, dalam penelitian ini dibuktikan bahwa peran marah ternyata menjadi penyebab mengapa orang dengan psikosomatik menjadi rendah kualitas hidupnya. Dampak marah tidak hanya sebatas ia memaki-maki atau mengekspresikan kemarahan dengan agresi, tetapi merusak banyak hal di antaranya kejernihan berpikir, melihat segala sesuatu dengan objektif dan kemampuan dalam mengambil keputusan menjadi berkurang. Sebagai dampaknya, kemungkinan untuk salah dalam memersepsikan sesuatu dan tidak tepat dalam mengambil tindakan menjadi besar. Secara sosial pun, marah akan merusak relasinya dengan banyak pihak dan untuk jangka panjang ini juga akan mengganggu kondisi emosi orang yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat marah seseorang semakin hidupnya tidak berkualitas.³⁴²

Dalam Al-Qur'an, surah Āli Imrān/3 ayat 134 menerangkan bahwa

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ
يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ^{١٣٤}

(Yaitu) orang-orang yang selalu berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, orang-orang yang **mengendalikan kemurkaannya**, dan orang-orang yang memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan (QS Āli Imrān/3: 134).

Pada ayat ini, diberikan tuntunan terperinci dan lebih jelas yang diperlombakan itu ialah kesukaan memberi, kesukaan menderma untuk mengejar surga yang seluas langit dan bumi

³⁴⁰ Rachmat Ramadhana Al-Banjari, *Psikologi Iblis*, DIVA Press, Jogjakarta, 2007, hal. 58

³⁴¹ Orang yang mengalami psikosomatik adalah orang yang memiliki emosi marah yang dominan, dan dalam penelitian ini rata-rata orang psikosomatik memiliki tingkat marah yang sedang (68,82%). Ini juga membuktikan bahwa marah cukup berperan besar dalam kemunculan psikosomatik.

³⁴² Gamayanti dan Hidayat, "Marah dan Kualitas Hidup Orang yang Mengalami Psikosomatik," dalam *Jurnal Psikologi*, Vol. 18 No. 2 Oktober Tahun 2019, hal. 182.

sehingga semua bisa masuk dan tidak akan ada perebutan tempat. Disebut dengan terang, dalam waktu senang dan dalam waktu susah, bahwa orang senang berderma dan orang susah pun berderma. Orang kaya berderma, orang miskin pun berderma. Tidak ada yang bersemangat meminta, tetapi semua bersemangat memberi³⁴³.

Dengan demikian, si miskin pun tidaklah berjiwa kecil, yang hanya mengharap-harap belas kasihan orang. Meskipun dia tidak mempunyai uang, dia mempunyai ilmu untuk diajarkan atau tenaga untuk diberikan. Seumpama mendirikan sebuah masjid di suatu desa. Yang kaya mempunyai uang membeli apa yang patut dibeli. Yang mempunyai hutan bersedia kayunya ditebang untuk dijadikan tiang tonggak dan papan dan yang ahli pertukangan bersedia bekerja dengan tidak mengharapkan upah. Yang lain bergotong royong mengangkut pasir dan batu dari sungai, kaum ibu memasak nasi dan lauk-pauk serta menghantarkan makanan kepada orang yang bekerja. Semuanya berlomba-lomba mengejar surga yang luas lapang dan selapang langit dan bumi, tidak bersempit-sempit.³⁴⁴

7) Sulit Memaafkan

Orang yang sulit memaafkan kesalahan orang lain itu mungkin karena dia seorang yang pendendam, berpikir berlebihan, kesulitan memercayai orang lain, tidak menerima kenyataan (*qanaah*) sehingga dia menjadi orang yang pendendam. Sulit memaafkan adalah ketidakmampuan atau kesulitan seseorang untuk melepaskan rasa sakit, marah, dendam, atau kebencian terhadap orang lain yang telah menyakitinya. Kesulitan ini dapat dipengaruhi oleh intensitas luka emosional yang dirasakan, persepsi terhadap ketidakadilan, dan kebutuhan untuk melindungi diri dari rasa sakit lebih lanjut. Sulit memaafkan bisa menyebabkan orang tersebut terus memendam emosi negatif, yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka.³⁴⁵

³⁴³ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, Jilid 3, hal. 310—311.

³⁴⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, t.th., Jilid 2, hal. 928.

³⁴⁵ R.D. Enright and R.P. Fitzgibbons, *Helping Clients Forgive: An Empirical Guide for Resolving Anger and Restoring Hope*, American Psychological Association, 2000, hal. 65—67.

Orang yang sulit memaafkan mungkin memiliki ciri-ciri berikut:

- a) Mengingat detail. Mereka dapat mengingat semua detail, siapa, apa, dan kapan dari sebuah peristiwa, yang membuat mereka sulit melupakan masa lalu.
- b) Berpikir berlebihan. Mereka mungkin berorientasi pada detail atau menyeluruh dan tidak dapat melepaskan peristiwa masa lalu yang tidak terjadi pada mereka.
- c) Merasa penting diri. Mereka mungkin merasa lebih penting daripada orang lain dan sulit mengakui kesalahan atau kekurangan mereka.
- d) Takut meminta maaf. Mereka mungkin takut akan penilaian orang lain, penolakan, atau kehilangan kehormatan.
- e) Mengkritik diri sendiri. Mereka mungkin terjebak dalam hal negatif dan merasa malu dan bersalah.
- f) *Trust issue*. Mereka mungkin sulit menaruh kepercayaan terhadap orang lain, mudah merasa cemburu, dan selalu berasumsi buruk terhadap orang lain. Worthington menjelaskan bahwa sulitnya memaafkan sering kali berkaitan dengan pengalaman trauma emosional serta perasaan bahwa memaafkan berarti membenarkan tindakan salah yang dilakukan oleh orang lain.³⁴⁶

Dampak yang ditimbulkan dari sulitnya memaafkan adalah sebagai berikut:

- a) Dampak Emosional. Menyimpan dendam atau kemarahan yang berkepanjangan dapat menyebabkan perasaan stres, cemas, dan depresi. Sulit memaafkan sering kali memperparah luka emosional, memperpanjang penderitaan dan memengaruhi hubungan interpersonal.
- b) Dampak Fisik. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang kesulitan memaafkan sering mengalami masalah kesehatan fisik seperti tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan sistem kekebalan tubuh yang lemah karena stres kronis.
- c) Dampak Kesejahteraan Psikologis. Sulit memaafkan dapat memengaruhi persepsi diri, menghambat perkembangan pribadi, dan mengakibatkan rasa tidak bahagia serta kepuasan hidup yang rendah. Orang yang kesulitan memaafkan mungkin

³⁴⁶ E.L. Ir. Worthington, *Forgiveness and Reconciliation: Theory and Application*. Routledge, 2005, hal. 95—98.

akan terjebak dalam pola pikir negatif, yang bisa menghalangi kemajuan dan pertumbuhan psikologis.³⁴⁷

Sebaliknya, dampak yang ditimbulkan, menurut Worthington, adalah bahwa ketidakmampuan memaafkan dapat memicu stres kronis yang memengaruhi kondisi fisik, seperti penyakit jantung dan masalah imunitas. Dampak psikologis seperti ketidakpuasan dalam kehidupan dan kecenderungan untuk terjebak dalam pemikiran negatif juga dijelaskan.³⁴⁸

Dalam Al-Qur'an, surah Al-A'rāf/7 ayat 199 menerangkan bahwa

خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ³⁴⁹

Jadilah pemaaf, perintahkanlah (orang-orang) pada yang makruf, dan berpalinglah dari orang-orang bodoh (QS Al-A'rāf/7: 199).

Ayat yang berbunyi, “Ambillah cara memaafkan, dan suruhlah berbuat yang ma'ruf, dan berpalinglah dari orang-orang yang bodoh” (ayat 199) merupakan satu pedoman perjuangan yang diperingatkan Allah kepada Rasul-Nya. Tiga unsur yang wajib diperhatikan dan dipegang teguh di dalam menghadapi pekerjaan besar menegakkan dakwah kepada umat manusia: pertama, ambillah cara memaafkan. Dari berbagai tafsir, ada satu yang kita pilih, yaitu tafsir dari Hisyam bin Urwah bin Zubair, yang diterimanya dari pamannya Abdullah bin Zubair, bahwa arti 'afua di sini ialah memaafkan kejanggalan-kejanggalan yang terdapat dalam akhlak manusia. Tafsir seperti ini terdapat juga dari *Ummul Mu'minīn*, Siti Aisyah. Tegasnya, menurut penafsiran ini, diakui bahwa tiap-tiap manusia itu betapa pun baik hatinya dan saleh orangnya, namun pada dirinya pasti terdapat kelemahan-kelemahan.³⁴⁹

Dalam pergaulan hidup yang luas atau dalam sekumpulan manusia yang sama cita-cita dan terdapat persamaan paham,

³⁴⁷ R.D. Enright, and R.P. Fitzgibbons, *Helping Clients Forgive: An Empirical Guide for Resolving Anger and Restoring Hope*, American Psychological Association, 2000, hal. 142—145.

³⁴⁸ E.L. Ir. Worthington, *Forgiveness and Reconciliation: Theory and Application*, Routledge, 2005, hal. 120—123.

³⁴⁹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, T.Th., Jilid 4, hal. 2663.

berkumpullah banyak manusia dengan mempunyai kelebihan masing-masing, tetapi masing-masing pun mempunyai segi-segi yang lemah, yang kadang-kadang membosankan dan menyinggung perasaan. Hal inilah yang diperingatkan Allah terlebih dahulu kepada Rasul-Nya, bahwa yang demikian akan terdapat pada pengikut-pengikutnya yang beribu-ribu banyaknya itu. Maka dari itu, kekurangan-kekurangan pada perandai yang demikian itu, yang tidak mengenai dasar perjuangan, hendaklah memperbanyak maaf. Kalau dalam hal yang seperti ini terlalu bersikap keras, tidaklah ada teman itu yang bersih sama sekali dari cacat. Kemudian laksanakanlah yang kedua: Dan suruhlah berbuat yang *ma'rūf*. Di dalam ayat ini, ditulis “*urf*,” yang pertama artinya dengan *ma'ruf*, yaitu pekerjaan yang diakui oleh orang banyak atau pendapat umum bahwa pekerjaan itu adalah baik. Berkali-kali telah kita tafsirkan bahwa kata *ma'rūf* artinya ialah yang dikenal baik. Demikian juga kata *uruf*, yang bermakna dikenal baik oleh manusia, dipuji, disetujui, dan tidak mendapat bantahan.³⁵⁰

Maka dari itu, segala pekerjaan dan usaha yang akan mendatangkan kebaikan bagi diri pribadi dan segi pergaulan hidup bersama, termasuklah dalam lingkungan yang makruf sebab daerahnya luas sekali. Nabi Muhammad saw. disuruh memerintahkan kepada seluruh manusia, atau khususnya kepada semua orang yang beriman, supaya berlomba membuat yang makruf. Maka dari itu, cacat dan kekurangan yang ada pada tiap-tiap orang, hendaklah diimbangnya dengan banyak-banyak membuat yang makruf sehingga masyarakat Islam itu menjadi masyarakat yang lebih menghadapkan perhatiannya kepada yang makruf, berjiwa besar. Tidak hanya cela-mencela di antara satu sama lain, mencari cacat orang, sehingga pekerjaan yang makruf terhambat dari sebab membicarakan kekurangan orang lain.³⁵¹

Kemudian datanglah perintah yang ketiga: “Dan berpalinglah dari orang-orang yang bodoh.” Maksud *berpaling dari orang-orang yang bodoh* ialah karena ukuran yang dipakai oleh orang yang bodoh itu adalah ukuran yang singkat. Mereka akan mengemukakan asal-usul yang hanya timbul dari pikiran

³⁵⁰ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāh: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, jilid 5, hal. 430—431.

³⁵¹ Sayyid Qutb, *Fī Zilālil Qur'ān*, Beirut: Dār al-Syurūq, 1991, Jilid 4, hal. 97—98.

yang singkat dan pandangan yang picik. Mereka hanya memperturutkan perasaan hati, bukan pertimbangan akal. Mereka akan mengemukakan beberapa teori, yang menurut mereka mudah, padahal sukar dijalankan. Itulah kalau orang-orang bodoh itu terdiri dari pengikut sendiri. Akan lebih berbahaya, orang bodoh itu datang dari pihak musuh. Lidah mereka tidak terkunci, perkataan hanya asal keluar. Kadang-kadang, ucapannya sangat menyakitkan hati. Orang-orang bodoh bisa diperkuda-kuda atau dipergunakan oleh pihak lawan buat mengerjakan pekerjaan yang tidak bertanggung jawab. Mereka tidak akan berusaha menuntut dan mencari kebenaran kalau kebenaran itu hilang. Mereka tidak mengenal apa yang dinamakan janji. Mereka juga tidak mengenal apa yang dinamakan kehormatan diri. Mereka mudah menuduh orang yang setia menjadi pengkhianat dan menjunjung tinggi orang jahat karena orang jahat itu dapat memenuhi nafsu mereka. Maka dari itu, arti *berpaling* di sini ialah agar kita berhati-hati dengan bahaya orang-orang yang bodoh, orang yang berukuran singkat itu.³⁵²

8) *Sū'uzan* dan Mencari-cari Kesalahan

Sū'uzan berasal dari bahasa Arab, yaitu “*sū'u az-zan*” (*سوء الظن*), yang berarti berburuk sangka atau memiliki prasangka negatif terhadap orang lain tanpa alasan yang jelas.³⁵³ Dalam konteks keislaman, *sū'uzan* dianggap sebagai perilaku yang tidak dianjurkan karena dapat menyebabkan fitnah, merusak hubungan sosial, dan menimbulkan permusuhan. *Sū'uzan* bisa merusak pandangan seseorang terhadap orang lain dan melahirkan pikiran-pikiran buruk yang tidak berdasarkan kenyataan. Islam mengajarkan untuk selalu berhusnuzan (berbaik sangka) kepada orang lain, kecuali jika ada bukti yang jelas. Berburuk sangka tanpa alasan yang kuat dilarang karena dapat menimbulkan kebencian dan memicu tindakan negatif.³⁵⁴ *Sū'uzan* adalah akhlak yang sangat tidak terpuji atau tercela karena arti dari *sū'uzan*

³⁵² Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Jilid 4 hal. 2663

³⁵³ Ibnu Manzur, *Lisan al-Arab*, Jilid 4, Dār Sadir, 1988, hal. 512.

³⁵⁴ Al-Ghazālī, *Ihyā' Ulumuddin*, Vol. 3, Darul Minhaj, 1993, hal. 123—125. Lihat juga: Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fath Al-Bari Syarh Sahih Al-Bukhāri*, Dār Al-Ma'arif. 2001, hal. 513—515.

adalah berburuk sangka kepada orang lain. Sū'uzan juga merupakan bibit awal dari penyakit hati.³⁵⁵

Dampak yang diberikan adalah tidak adanya kepercayaan antarindividu sebagai makhluk sosial, sombong, dan mau menang sendiri. Sebagai manusia biasa, pasti kita memiliki perasaan negatif kepada orang lain, tetapi tidak berlebihan. Dalam kehidupan sehari-hari, sū'uzan dan prasangka sangat sering dialami. Sifat tersebut, jika tidak segera diatasi, akan membuat individu semakin rusak hati dan pikirannya.³⁵⁶ Sū'uzan menyebabkan dampak pada emosi dan mental karena orang yang sering sū'uzan biasanya merasa cemas dan tidak tenang karena terus-menerus berpikir negatif tentang orang lain. Sū'uzan juga menurunkan kualitas hubungan sosial karena menyebabkan seseorang cenderung memandang orang lain dengan kecurigaan sehingga menimbulkan jarak emosional dan merusak hubungan.³⁵⁷ Sū'uzan dapat merusak ikatan sosial dan persaudaraan antarmanusia. Dalam konteks komunitas atau kelompok, sū'uzan bisa menyebabkan perselisihan dan ketidakpercayaan.³⁵⁸

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Hujurāt/49 ayat 12 menyebutkan,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا ... ۞

Wahai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak prasangka! Sesungguhnya sebagian prasangka itu dosa. Janganlah mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah ada di antara kamu yang menggunjing sebagian yang lain. ... (QS Al-Hujurāt/49: 12).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya menjauhi prasangka yang tidak berdasar. Prasangka buruk dapat menyebabkan konflik dan ketidakpercayaan di antara umat Islam. Menjauhi prasangka adalah bentuk kepatuhan terhadap ajaran

³⁵⁵ Quraish Shihab, sebagaimana terdapat dalam jurnal yang ditulis oleh Indah Elfariani, dengan judul "Prasangka dan Suudzon: Sebuah Analisa Komparatif dari Perspektif Psikologi Barat dan Psikologi Islam," dalam *Jurnal Psikologi Terapan [JPT]*, Vol. 2 No. 1 Juli Tahun 2019, hal. 2.

³⁵⁶ Indah Elfariani, "Prasangka dan Suudzon: Sebuah ...," hal. 3—4.

³⁵⁷ Al-Ghazālī, *Ihyā' Ulūmuddīn*, Vol. 3, Dārul Minhāj, 1993, hal. 125—128.

³⁵⁸ Ibnu Hajar Al-Asqālānī, *Fath Al-Bari Syarh Sahīh Al-Bukhārī*, Dār Al-Ma'ārif. 2001, hal. 517—519.

Islam yang mendorong umat untuk bersikap adil dan tidak menghakimi tanpa bukti yang jelas. Ayat ini juga melarang umat Islam untuk mencari-cari kesalahan atau keburukan orang lain. Tindakan ini dapat merusak hubungan antarindividu dan menciptakan ketidaknyamanan dalam masyarakat. Sebagai gantinya, umat Islam dianjurkan untuk fokus pada kebaikan dan memperbaiki diri sendiri.³⁵⁹

M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menekankan pentingnya menjauhi prasangka buruk. Prasangka dapat menimbulkan dosa dan merusak hubungan antarsesama. Dalam konteks ini, Allah memerintahkan umat Islam untuk menghindari prasangka yang tidak berdasar dan tidak benar karena ini dapat menimbulkan konflik dan ketidakpercayaan. Ayat ini juga mengingatkan agar tidak mencari-cari kesalahan atau keburukan orang lain. Ini adalah tindakan yang tidak etis dan dapat merusak reputasi serta hubungan sosial. Sebagai ganti, umat Islam dianjurkan untuk fokus pada perbaikan diri dan menghindari tindakan yang dapat menyinggung atau merugikan orang lain. Tindakan membicarakan aib orang lain berkaitan dengan memakan daging bangkai saudaranya sendiri, yang merupakan perbuatan yang sangat menjijikkan dan hina.³⁶⁰

9) Kikir

Kikir adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seseorang yang sangat pelit atau enggan untuk mengeluarkan harta atau memberikan sesuatu kepada orang lain, bahkan ketika ia mampu untuk melakukannya. Dalam konteks agama Islam, kikir dianggap sebagai sifat buruk yang bertentangan dengan nilai-nilai dermawan dan kemurahan hati yang dianjurkan. Kikir sering kali ditandai oleh sifat keengganan untuk berbagi atau memberi, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Sifat ini bisa merusak hubungan sosial, menghalangi tindakan kebaikan, dan menyebabkan ketidaknyamanan di masyarakat.³⁶¹

Ibnu Qudamah membahas pengaruh negatif kikir terhadap interaksi sosial dan amal, serta bagaimana sifat ini bertentangan dengan ajaran Islam tentang dermawan dan berbagi. Sifat kikir

³⁵⁹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Jilid 5, hal. 91—93

³⁶⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 3, hal. 78—80.

³⁶¹ Al-Ghazālī, *Iḥyā' Ulūmuddīn*, Vol. 2, Dārul Minhāj, 1993, hal.77—80.

dapat menimbulkan rasa tidak puas dan ketidakbahagiaan karena sering kali orang yang kikir merasa bahwa mereka tidak pernah cukup meskipun mereka memiliki lebih dari cukup. Orang yang kikir cenderung menghindari interaksi sosial dan memberikan bantuan kepada orang lain, yang dapat menyebabkan perasaan kesepian dan isolasi. Kikir dapat merusak hubungan dengan keluarga, teman, dan masyarakat karena orang yang kikir sering dianggap tidak peduli atau tidak bersahabat. Kikir juga menghalangi tindakan-tindakan kebaikan dan amal yang dapat memperbaiki kondisi sosial dan membantu orang yang membutuhkan.³⁶²

Dalam Al-Qur'an, surah Āli Imrān/3 ayat 180 menegaskan,
 وَلَا يَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَبْخُلُونَ بِمَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ هُوَ خَيْرًا لَّهُمْ بَلْ هُوَ شَرٌّ
 لَهُمْ سَيُطَوَّقُونَ مَا بَخُلُوا بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ۗ وَلِلَّهِ مِيرَاثُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ وَاللَّهُ
 بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝١٨٠

Jangan sekali-kali orang-orang yang kikir dengan karunia yang Allah anugerahkan kepadanya mengira bahwa (kekikiran) itu baik bagi mereka. Sebaliknya, (kekikiran) itu buruk bagi mereka. Pada hari Kiamat, mereka akan dikalungi dengan sesuatu yang dengannya mereka berbuat kikir. Milik Allahlah warisan (yang ada di) langit dan di bumi. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan (QS Āli Imrān/3: 180).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini mengingatkan sikap kikir atau pelit terhadap karunia Allah. Orang-orang yang tidak mau berbagi dan bersedekah dari apa yang Allah berikan kepada mereka dianggap telah melakukan kesalahan besar. Mereka yang enggan mengeluarkan sebagian dari karunia Allah yang mereka terima tidak akan mendapatkan keuntungan dari tindakan tersebut, malah mereka akan menghadapi kerugian di akhirat. Ayat ini juga menggambarkan akibat dari tindakan kikir, yaitu mereka akan dipakaikan “kalung” dari apa yang mereka kikirkan pada hari kiamat. Kalung ini merupakan simbol hukuman dan akan menjadi beban berat bagi mereka sebagai akibat dari keserakahan dan ketidakpedulian mereka terhadap sesama.

Hamka juga menekankan bahwa semua yang ada di langit dan di bumi adalah milik Allah. Oleh karena itu, apa pun yang kita

³⁶² Ibnu Qudamah, *Al-Mughnī*, Vol. 3, Dār Al-Hikmah. 1992, hal. 432—435.

miliki adalah amanah dari Allah dan harus digunakan dengan bijaksana. Allah memiliki kekuasaan penuh atas segala sesuatu, dan karunia yang diberikan-Nya harus dimanfaatkan untuk kebaikan. Ayat ini juga mengingatkan bahwa Allah Maha Mengetahui segala perbuatan manusia. Tidak ada satu pun perbuatan yang tersembunyi dari pengetahuan-Nya, termasuk sikap kikir atau pelit. Allah akan memberi balasan yang sesuai dengan amal perbuatan hamba-Nya.³⁶³

10) Iri Hati

Iri dapat dibagi menjadi iri negatif dan iri positif. Iri negatif adalah iri yang mendorong individu untuk merusak keadaan atau kesenangan orang lain, sedangkan iri positif mendorong individu untuk bergerak maju dan mencapai tujuan yang diinginkan.³⁶⁴ Iri dalam bahasa Arab disebut dengan hasad.³⁶⁵ Hasad merupakan bentuk masdar dari kata *hasada*, *yasudu*, *hasadan*. Kata *al-hasud* berarti orang yang dengki/iri hati.³⁶⁶ Iri hati/dengki adalah perasaan tidak senang ketika orang lain mendapatkan nikmat dan berharap agar nikmat tersebut berpindah tangan kepadanya ataupun tidak.³⁶⁷ Ketika seseorang memiliki dengki dalam hatinya, dia akan merasakan benci jika orang lain mendapat nikmat dan keberuntungan. Seseorang yang dihatinya tertanam dengki selalu mengharapkan dan berusaha agar nikmat yang diperoleh orang lain yang dengki tersebut hilang sama sekali, baik nikmat tersebut jatuh kepada orang yang mendengki atau kepada orang lain.³⁶⁸

Menurut Mutawalli al-Sha'rawi, iri/dengki adalah suatu keinginan yang negatif dan diringi keinginan untuk menghilangkan nikmat yang dimiliki orang lain meskipun

³⁶³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Juz 3, hal. 136—138.

³⁶⁴ N. Van de Ven, M. Zeelenberg and R. Pieters, "Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy," *Emotion* Vol. 9 No. 3, Tahun 2009, hal. 419—429. <https://doi.org/10.1037/a0015669>. Dikutip dari Puspitasari dan Zahra dengan judul "Pengaruh Deprivasi Relatif terhadap Rasa Iri Pada Remaja di Lingkungan Keluarga," *Borobudur Psychology Review*, Vol. 3, No. 2, 2023, hal. 85.

³⁶⁵ Ibn Manzur, Muhammad, *Lisān Al-Arab*, Dār Al-Ma'ārif, 2000, hal. 211—213.

³⁶⁶ A.W. Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Progressif, 2002, hal. 262.

³⁶⁷ M. Quraish Shihab, *Ensiklopedia Al-Qur'an: Kajian Kosakata*, Jakarta: Lentera Hati, 2007, hal. 298.

³⁶⁸ Fachruddin HS, *Ensiklopedia Al-Qur'an*, Jilid I (A-L), Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hal. 310.

pendengki tidak mendapatkan sesuatu apa pun. Menurutnya, dengki merupakan perbuatan putus asa yang lebih sadis dari kekuatan gaib serta dapat mendatangkan keburukan (mudarat) kepada manusia.³⁶⁹ Jadi, dengki adalah kekuatan yang tidak terlihat, namun sangat berpengaruh serta dapat menimbulkan musibah.

Beberapa ahli (Hareli dan Weiner, 2002; Hughes, 2001; Joffe, 2002; Norman, 2002; Williams, 2003) menyebutkan bahwa iri dapat menyebabkan persoalan sosial yang serius. Sebagai konsep psikologi, iri sangat tinggi muatan emosi dalam relasi sosial. Iri bukan hanya emosi negatif dan dapat mengakibatkan relasi sosial menjadi buruk, melainkan juga berkembang dari kondisi psikologis yang negatif, antara lain perasaan inferior.³⁷⁰ Perasaan iri relatif dapat berdampak signifikan pada kesejahteraan emosional, termasuk kepercayaan diri, motivasi, dan kepuasan hidup. Seseorang mungkin merasa tidak dihargai, tidak mampu, atau merasa bahwa usaha mereka tidak diakui dalam lingkungan keluarga. Faktor-faktor seperti harga diri, keadilan, dan persepsi kedamaian dalam kehidupan sehari-hari dapat memengaruhi tingkat kepuasan hidup orang tersebut.³⁷¹

Dalam Al-Qur'an, surah An-Nisā'/4 ayat 32 ditegaskan bahwa

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ
عَلِيمًا ۝

Janganlah kamu berangan-angan (iri hati) terhadap apa yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. Bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-

³⁶⁹ M. Quraish Shihab, *Ensiklopedia Al-Qur'an...*, hal. 298.

³⁷⁰ Faturochman "Iri dalam Relasi Sosial," dalam *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Vol. 33, No. 1, Tahun 2005, hal. 1. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7956>.

³⁷¹ E.S. Huebner, S.M. Suldo, L.C. Smith dan C.G. McKnight, "Life satisfaction in children and youth: Empirical foundations and implications for school psychologists," *Psychology in the Schools*, Vol. 41 No. 1, Tahun 2004, hal. 81—93. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/pits.10140>.

Nya. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala sesuatu (QS An-Nisā’/4: 32).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini mengajak umat Islam untuk tidak merasa iri terhadap pemberian Allah yang berbeda-beda kepada setiap individu atau kelompok. Allah membagi rezeki dan karunia-Nya menurut kebijaksanaan-Nya. Dalam konteks ini, terdapat perbedaan dalam hal hak dan bagian antara laki-laki dan perempuan, namun ini tidak boleh menjadi alasan untuk iri hati. Ayat ini juga menjelaskan bahwa setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak dan bagian masing-masing dari apa yang mereka usahakan. Bagi laki-laki dan perempuan, masing-masing memiliki hak dari hasil usaha mereka sendiri. Perbedaan dalam hak dan bagian ini adalah sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh Allah dan merupakan bagian dari aturan-Nya yang bijaksana³⁷².

Hamka juga menekankan bahwa alih-alih merasa iri atau tidak puas dengan bagian yang diberikan, umat Islam dianjurkan untuk memohon kepada Allah karunia-Nya. Allah memiliki segala sesuatu yang dapat diberikan dan mengetahui kebutuhan serta keinginan setiap hamba-Nya. Oleh karena itu, memohon kepada Allah adalah jalan terbaik untuk mendapatkan tambahan rezeki atau karunia. Ayat ini mengingatkan bahwa Allah Maha Mengetahui segala sesuatu. Apa pun yang diberikan kepada seseorang, baik itu dalam bentuk materi, kemampuan, maupun kelebihan lainnya, adalah berdasarkan pengetahuan dan kebijaksanaan Allah. Oleh karena itu, semua perbedaan dalam pembagian adalah adil dan sesuai dengan apa yang terbaik untuk setiap individu.³⁷³

11) Culas

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, culas berarti sikap atau perilaku yang tidak jujur, curang, atau licik.³⁷⁴ Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan seseorang yang tidak dapat dipercaya atau yang melakukan tindakan tidak etis

³⁷² Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Juz 4, hal. 231—233.

³⁷³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., Juz 4, hal. 231—233.

³⁷⁴ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Edisi ke-6, 2016. Diakses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.

untuk keuntungan pribadi. Culas adalah kata yang memiliki arti curang, tidak jujur, tidak lurus hati, malas sekali, tidak tangkas, atau lamban. Selain itu, culas juga bisa digunakan untuk menggambarkan seseorang yang licik dan pandai dalam merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuan pribadi, sering kali dengan cara yang sangat tidak *fair*.³⁷⁵

Berikut adalah penjelasan mengenai bahaya sifat licik dalam perspektif Islam:

- a) Resah dan Gelisah Batin: Orang yang licik sering kali mengalami ketidaktenangan batin. Sifat licik dan tipu daya membawa dampak negatif pada kesehatan mental dan emosional karena rasa bersalah dan ketidakjujuran yang dilakukan mengganggu kedamaian hati. Mereka mungkin merasa terus-menerus cemas tentang kemungkinan kebohongan mereka terbongkar atau khawatir tentang balasan dari tindakan mereka.³⁷⁶
- b) Hidup Tidak Berkah: Dalam Islam, mencari rezeki dengan cara yang tidak halal atau licik dianggap merusak berkah hidup. Jika seseorang menafkahi keluarganya dengan hasil dari tindakan yang curang atau tidak jujur, makanan dan rezeki tersebut akan mengakibatkan dampak negatif pada diri mereka dan keluarga mereka. Hal ini sesuai dengan ajaran bahwa makanan dan rezeki yang tidak halal akan mengubah cara hidup seseorang menjadi kurang berkah.³⁷⁷
- c) Penuh dengan Fitnah: Orang yang licik sering menghadapi berbagai fitnah dan cobaan dalam hidupnya. Sifat licik membuat seseorang sering terlibat dalam situasi konflik dan ketidakpercayaan, yang dapat menambah masalah dan tantangan dalam hidup mereka. Mereka menjadi target kritik dan tuduhan dari orang-orang di sekitar mereka.³⁷⁸

³⁷⁵ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI). Edisi ke-6, 2016. Diakses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.

³⁷⁶ Al-Ghazālī, *Iḥyā' Ulūmuddīn*, Terjemahan Ahmad Asnawi, Jakarta: Pustaka Amani, 2005, hal. 55—57.

³⁷⁷ Imam Nawawi, *Riyadhus Ṣālihīn*, terj. oleh Abu Umar Basyier, Jakarta: Gema Insani, 2010, hal. 294—296.

³⁷⁸ Muhammad Zakariyya Al-Kandahlawi, *Fadhilah Amal*, Lahore: Maktaba-e-Siddiqi, 2004, hal. 88—90.

- d) Cobaan Di mana Saja: Sifat licik cenderung membuat seseorang menghadapi cobaan di berbagai aspek kehidupan. Karena tindakannya yang tidak jujur, mereka mungkin terus-menerus menghadapi masalah dan fitnah di mana pun mereka berada. Keberhasilan yang diperoleh dengan cara yang tidak wajar sering kali tidak langgeng dan dapat menyebabkan masalah lebih lanjut.³⁷⁹
- e) Penuh dengan Dosa: Perbuatan licik dianggap sebagai dosa dalam Islam. Orang yang terus-menerus berbuat licik akan terjerumus ke dalam banyak dosa dan mendapatkan kutukan dari Allah Swt. dan manusia. Allah Swt. tidak meridai tindakan-tindakan yang tidak jujur dan mereka yang terlibat dalam kebohongan dan tipuan akan menghadapi akibat spiritual yang serius.³⁸⁰
- f) Akhir Hidup yang Buruk: Menurut ajaran Islam, hidup yang penuh dengan kejahatan dan licik akan berakhir dengan cara yang tidak baik, atau disebut *sū'ul khātimah*. Ini merujuk pada akhir hidup yang buruk karena perbuatan yang tidak baik yang dilakukan selama hidup. Orang yang memiliki sifat licik mungkin menghadapi akhir hidup yang tidak menggembirakan sebagai akibat dari perbuatannya.³⁸¹

Imam Al-Ghazāli membahas dampak dari perilaku tidak jujur atau culas, termasuk bagaimana hal itu merusak hubungan sosial dan menyebabkan kerusakan spiritual. Orang yang culas sering kali kehilangan kepercayaan dari orang-orang di sekelilingnya. Hal ini bisa menyebabkan rasa malu, penyesalan, dan stres. Perilaku culas dapat menyebabkan beban mental yang berat karena menjaga kebohongan dan manipulasi bisa sangat melelahkan dan membebani pikiran.³⁸² Sifat culas dapat merusak hubungan pribadi dan profesional karena orang cenderung menghindari dan tidak percaya pada individu yang licik atau curang. Dalam lingkungan kerja atau komunitas, perilaku culas

³⁷⁹ Abu Hamid Al-Ghazāli, *Ihyā' Ulūmuddīn*, Vol. 3, Cairo: Al-Maktabah Al-Taufiqiyah, 2005, hal. 212—214.

³⁸⁰ Yahya ibn Sharaf An-Nawawi, *Riyādh As-Ṣālihīn*, Riyadh: Darussalam, 1999, Hadis No. 1628.

³⁸¹ Jalāluddīn As-Suyuti, *Ad-Dūrr Al-Manṣūr*, Vol. 6, Cairo: Dār Al-Fikr, 1993, hal. 145.

³⁸² Al-Ghazāli, *Ihyā' Ulūmuddīn*, Vol. 2, Dārul Minhaj, 1993. hal. 150—155.

dapat menghambat kerja sama dan menciptakan ketegangan yang mengganggu produktivitas dan keharmonisan. Dalam dunia profesional, sifat culas dapat merusak reputasi dan kredibilitas seseorang, yang dapat berdampak pada karier dan peluang kerja pada masa depan.³⁸³

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Muṭaffifīn/83 ayat 1—3, disebutkan bahwa

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۗ الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ، وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وُزِنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۚ

1. Celakalah orang-orang yang **curang** (dalam menakar dan menimbang)! 2. (Mereka adalah) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi. 3. (Sebaliknya,) apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka kurangi (QS Al-Muṭaffifīn/83: 1—3).

Penjual yang ingin mendapatkan keuntungan banyak, tidak segan untuk berlaku curang, baik dalam menyukat dan menggantang, maupun di dalam menimbang sesuatu barang yang tengah diperniagakan. Mereka mempunyai dua macam sukat dan gantang ataupun anak timbangan; sukat dan timbangan pembeli berbeda dengan timbangan penjual. Itulah orang-orang yang celaka; “Celakalah atas orang-orang yang curang itu” (ayat 1). Ayat selanjutnya berturut menjelaskan kecurangan itu: “Yang apabila menerima sukatan dan orang lain, mereka minta dipenuhi.” (ayat 2). Sebab, mereka tidak mau dirugikan! Maka dari itu, awaslah dia, hati-hati melihat bagaimana orang itu menyukat atau menggantang³⁸⁴.

Pada ayat ke-3 dijelaskan, “Tetapi apabila menyukat atau menimbang untuk orang lain, mereka merugikan.” Dibuatnya sukatan atau timbangan yang curang; kelihatan dari luar bagus, padahal di dalamnya ada alas sukatan sehingga kalau digunakan, isinya jadi kurang dari yang semestinya. Ada pula, anak timbangan dikurangkan beratnya dari yang semestinya atau timbangan itu sendiri dirusakkan dengan tidak kentara. Pada ayat yang pertama dikatakanlah *wailun* bagi mereka; artinya celakalah atas mereka! Merekalah pangkal bala merusak pasaran dan merusak amanat.

³⁸³ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, Vol. 3, Dār Al-Hikmah, 1992, hal. 440—445.

³⁸⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, t.th., Jilid 10, hal. 7921—7922.

Dalam ilmu ekonomi sendiri dikatakan bahwa keuntungan yang didapat dengan cara demikian tidaklah keuntungan yang terpuji karena dia merugikan orang lain dan merusak pasaran serta membawa nama tidak baik bagi golongan saudagar yang berniaga di tempat itu, seumpama seekor kerbau yang berkubang, semua kena luluknya. *Wailun!* Celakalah dia itu! Sebab kecurangan yang demikian akan membawa budi pekertinya sendiri menjadi kasar. Tidak merasa tergetar hatinya Ketika memberikan keuntungan yang didapatnya dengan curang itu untuk belanja anak dan istrinya, untuk mereka makan dan minum. Itulah suatu kecelakaan; suatu wailun. Kerap kali juga *wailun* itu diartikan neraka! Memang, orang-orang yang berlaku curang itu membuat neraka dalam dunia ini karena mereka merusak pasaran. Kecurangan niaga seperti ini adalah termasuk korupsi besar juga.³⁸⁵

12) Manipulatif

Manipulasi adalah cara seseorang memengaruhi orang lain dengan maksud mengendalikan tindakan mereka, sering kali menggunakan strategi yang menipu atau tidak jujur.³⁸⁶ “Perilaku manipulatif adalah tindakan yang sering kali tersembunyi di balik kepura-puraan atau tipu muslihat untuk mengeksploitasi kelemahan orang lain dan mengendalikan situasi untuk kepentingan diri sendiri.”³⁸⁷

Manipulasi dapat menyebabkan kerusakan besar dalam hubungan, baik itu hubungan keluarga, pertemanan, maupun profesional. Pelaku manipulatif sering kali merusak dinamika hubungan dengan menanamkan ketidakpercayaan dan menciptakan suasana yang penuh dengan kebohongan dan ketidakjujuran.³⁸⁸ Adapun ciri-ciri manipulatif adalah sebagai berikut:

a) Suka Memutarbalikkan Fakta

³⁸⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, t.th., Jilid 10, hal. 7921—7922.

³⁸⁶ H.B. Braiker, *Who’s Pulling Your Strings? How to Break the Cycle of Manipulation and Regain Control of Your Life*, McGraw-Hill, 2004, hal. 12—14.

³⁸⁷ S.S. Stines, *Manipulation: Cutting the Strings of Control*, Health Communications, Inc., 2016, hal. 27—29.

³⁸⁸ S. Forward, *Emotional Blackmail: When the People in Your Life Use Fear, Obligation, and Guilt to Manipulate You*, HarperCollins Publishers, 1997, hal. 58—61.

Orang manipulatif sering kali memutarbalikkan fakta agar terlihat seolah-olah mereka tidak bersalah atau untuk menghindari tanggung jawab. Mereka menggunakan kebohongan untuk menciptakan narasi yang mendukung mereka.³⁸⁹

b) Menggunakan Emosi Orang Lain untuk Keuntungan Pribadi

Manipulator memanfaatkan emosi seperti rasa bersalah, simpati, atau kasih sayang orang lain untuk mencapai tujuannya. Mereka sengaja memainkan emosi orang lain agar bisa mendapatkan apa yang diinginkan.³⁹⁰

c) Pintar Menyembunyikan Niat Sebenarnya

Orang manipulatif sangat lihai dalam menyembunyikan niat asli mereka, sering kali tampil sebagai pribadi yang peduli, tulus, atau bahkan rela berkorban demi orang lain. Mereka mahir membangun citra yang dapat menipu dan memanipulasi perasaan orang lain agar tampak seolah-olah mereka mendahulukan kepentingan orang lain. Namun, di balik sikap ramah dan empati yang ditunjukkan, sebenarnya mereka memiliki agenda tersembunyi yang hanya menguntungkan diri sendiri.

Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk meraih kepercayaan dari orang-orang di sekitar mereka, yang sering kali tidak menyadari bahwa tindakan yang tampak baik itu sebenarnya memiliki motif tersembunyi. Misalnya, mereka mungkin menawarkan bantuan di saat-saat sulit hanya untuk membangun pengaruh atau menuntut balas budi di kemudian hari. Orang-orang manipulatif juga sering memanfaatkan empati dan kebaikan orang lain untuk memanipulasi situasi demi keuntungan mereka.

Strategi ini dapat membuat mereka tampak tidak berbahaya dan menyenangkan pada awalnya sehingga sulit untuk diidentifikasi. Namun, mereka sering kali memberikan petunjuk melalui tindakan yang tidak konsisten antara kata-kata dan perbuatan. Misalnya, mereka mungkin sering menghindari tanggung jawab setelah mendapatkan apa yang mereka inginkan, atau mulai menunjukkan wajah asli mereka saat orang

³⁸⁹ G.K. Simon, *In Sheep's Clothing: Understanding and Dealing with Manipulative People*, Parkhurst Brothers Publishers. 2010, hal. 45—47.

³⁹⁰ C. Patterson, *The Human Magnet Syndrome: Why We Love People Who Hurt Us*, Per Capita Publishing, 2012, hal. 103—105.

lain sudah merasa bergantung pada mereka. Keterampilan menyembunyikan niat sebenarnya ini membuat mereka menjadi ancaman tersembunyi dalam hubungan sosial ataupun profesional karena mereka dapat mengeksploitasi situasi dan orang lain tanpa disadari oleh korban mereka.³⁹¹

d) Memainkan Peran sebagai Korban

Untuk menghindari tanggung jawab atau memengaruhi orang lain, pelaku manipulasi sering berpura-pura menjadi korban. Ini adalah taktik untuk mendapatkan simpati dan mengalihkan perhatian dari kesalahan mereka.³⁹²

e) Memanfaatkan Ketidakpastian Orang Lain

Orang manipulatif sering memanfaatkan ketidakpastian atau ketidaktahuan orang lain untuk mengendalikan situasi. Mereka memanfaatkan keraguan untuk menanamkan rasa tidak aman pada korban sehingga korban lebih mudah dikendalikan.³⁹³

f) Mempermainkan Batasan

Orang manipulatif sering kali tidak menghormati batasan atau hak orang lain. Mereka mendorong dan memaksa sampai korban merasa terlalu sulit untuk menolak atau menetapkan batasan yang jelas.³⁹⁴ Orang yang manipulatif memiliki banyak cara untuk mengendalikan dan memanfaatkan orang lain demi keuntungan pribadi. Mereka sering menggunakan taktik yang halus, seperti memutarbalikkan fakta, memainkan emosi orang lain, dan menyembunyikan niat sebenarnya. Penting untuk mengenali ciri-ciri ini agar bisa menghindari menjadi korban manipulasi.

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Baqarah/2 ayat 9, diterangkan bahwa

³⁹¹ M. Goulston, *Just Listen: Discover the Secret to Getting Through to Absolutely Anyone*, AMACOM, 2009, hal. 78—80.

³⁹² Mark. Goulston, *Just Listen: Discover the Secret to Getting Through to Absolutely Anyone*, AMACOM, 2009, hal. 113—115.

³⁹³ M. Barker, *The Art of Manipulation: A Guide to Understanding and Dealing with Manipulative People*, Skyhorse Publishing, 2016, hal. 45—47.

³⁹⁴ J. Nelsen, *Positive Discipline: The Classic Guide to Helping Children Develop Self-Discipline, Responsibility, Cooperation, and Problem-Solving Skills*, Three Rivers Press, 2006, hal. 89—91.

يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ آمَنُوا وَمَا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ،

Mereka menipu Allah dan orang-orang yang beriman, padahal mereka hanyalah menipu diri sendiri tanpa mereka sadari (QS Al-Baqarah/2: 9).

Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merujuk pada orang-orang yang munafik, yaitu mereka yang tampak seolah-olah beriman dan patuh terhadap ajaran Islam di hadapan orang-orang Muslim, tetapi sebenarnya mereka menyembunyikan kekafiran dan niat jahat di dalam hati mereka. Mereka berusaha menipu Allah dan umat Islam dengan berpura-pura beriman dan mengikuti ajaran Islam, namun sebenarnya mereka hanya menipu diri mereka sendiri. Penjelasan lebih lanjut dalam *Tafsir Al-Misbah* menyatakan bahwa penipuan yang mereka lakukan tidak akan berhasil karena Allah mengetahui segala sesuatu yang tersembunyi dalam hati manusia. Orang-orang munafik ini tidak menyadari bahwa usaha mereka untuk menipu Allah dan orang-orang beriman sebenarnya hanya merugikan diri mereka sendiri. Mereka terjebak dalam ilusi bahwa mereka dapat menyembunyikan niat jahat mereka, padahal Allah Maha Mengetahui. Quraish Shihab juga menekankan bahwa penipuan yang dilakukan oleh orang-orang munafik tidak hanya berdampak pada hubungan mereka dengan orang-orang beriman, tetapi juga pada keadaan batin mereka sendiri, yang menyebabkan mereka hidup dalam kebohongan dan kepura-puraan.³⁹⁵

Kesimpulan tentang studi kasus dan kritik Al-qur'an tentang kepemimpinan toksik menurut pendapat penulis adalah bahwa kepemimpinan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip moral dan etika, baik dari perspektif pemikir, seperti Machiavelli dan Spencer, maupun pemimpin otoriter, seperti Nero, Pol Pot, dan Hitler, sering kali mengabaikan keadilan, kemanusiaan, dan hak asasi manusia, yang berdampak negatif pada masyarakat. Kritik Al-Qur'an terhadap kepemimpinan toksik, yang menyoroti sikap, seperti kesombongan, penipuan, dan pengkhianatan, memberikan landasan penting bagi kepemimpinan yang berbasis pada kejujuran, saling menghormati, dan rendah hati. Hal ini mengingatkan kita bahwa kepemimpinan yang baik harus mengutamakan kesejahteraan sosial, keadilan, dan moralitas.

³⁹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Juz 1, hal. 49.

BAB III

ANALISIS TEORITIS KARAKTER KEPEMIMPINAN MENURUT ISLAM DAN BARAT

Dalam bab Analisis Teoritis mengenai karakter kepemimpinan menurut Islam dan Barat penulis menekankan penulisan pada karakter kepemimpinan menurut Islam yang meliputi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dan karakter kepemimpinan menurut ulama yang mengedepankan prinsip-prinsip moral, etika, dan spiritual yang menjadi dasar bagi seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah amanah besar yang menuntut integritas, keadilan, dan tanggung jawab. Dalam Islam, kepemimpinan tidak hanya dilihat sebagai tugas administratif, tetapi juga sebagai ibadah yang melibatkan nilai-nilai moral, etika, dan spiritual. Pemimpin diharapkan memegang amanah ini dengan kebijaksanaan, empati, musyawarah, dan akuntabilitas untuk menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera sesuai dengan tuntunan Ilahi.¹

Selanjutnya penulis mengkaji karakter kepemimpinan menurut ahli Barat dengan menampilkan beberapa pendapat dan pandangan ahli di antaranya, seperti John C. Maxwell, Stephen R. Covey, serta James M. Kouzes

¹ Fitrina Susanti, *et al.*, “Konsep Pemimpin dalam Islam: Analisis Terhadap Pemikiran Abuya Hamka,” dalam *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 10, No. 2, Tahun 2024, hal. 30—39. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>. Diakses pada 16 Januari 2025.

dan Barry Z. Posner yang memperkaya perspektif kepemimpinan dengan menekankan nilai-nilai seperti pengaruh, komitmen, dan kemampuan untuk menginspirasi. Mengintegrasikan prinsip kepemimpinan Islam dengan konsep-konsep modern ini dapat memberikan pendekatan yang lebih holistik, membangun pemimpin yang berkarakter kuat untuk membawa perubahan positif dalam berbagai aspek kehidupan.

Penjelasan secara mendetail mengenai teori di atas di jabarkan ke dalam subbab-subbab berikut ini:

A. Karakter Kepemimpinan menurut Islam

Karakter kepemimpinan menurut Islam menekankan pada prinsip-prinsip moral, etika, dan spiritual yang mendasari kepemimpinan dalam konteks ajaran Islam. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya mengacu pada aspek administratif atau politik, tetapi juga melibatkan dimensi spiritual dan sosial yang mendalam. Kepemimpinan dalam Islam dianggap sebagai amanah atau kepercayaan yang diberikan oleh Allah. Pemimpin diharapkan untuk memegang amanah ini dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kejujuran. Begitu juga keadilan karena keadilan adalah prinsip utama dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang diambilnya adalah adil dan tidak memihak.²

Adapun karakteristik pemimpin dalam Islam di antaranya adalah sebagai berikut. (1) Integritas (*integrity*), pemimpin dalam Islam harus memiliki integritas yang tinggi, termasuk kejujuran dan konsistensi dalam tindakan serta ucapan. Integritas mencakup kemampuan untuk berpegang pada prinsip-prinsip moral dan etika meskipun menghadapi tekanan atau godaan.³ (2) Kebijaksanaan (*wisdom*), kebijaksanaan adalah kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan bimbingan Ilahi. Pemimpin harus mampu melihat situasi secara holistik dan mempertimbangkan dampak dari keputusan mereka.⁴ (3) Empati (*empathy*), pemimpin harus mampu memahami dan merasakan perasaan orang lain, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan

² Abu Hasan Al-Māwardī, *Al-Ahkām As-Sulṭāniyyah (The Ordinances of Government)*, Trans. Muhammad Ali, *Islamic Governance: Theories of Al-Māwardī*, Penerbit: Islamic Publications, 2022, hal. 112—130.

³ Ismā'īl Ibn Kaṣīr, *Tafsīr Al-Kabīr*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2017, hal. 213—230.

⁴ Abu Abdullah Al-Qurtubī, *Al-Jamī' li-Ahkām Al-Qur'ān*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2006, hal. 350—365.

mereka. Empati membantu pemimpin dalam membangun hubungan yang kuat dan mendukung.⁵

Dalam Islam dianjurkan musyawarah atau konsultasi dalam pengambilan keputusan. Ini memastikan bahwa keputusan diambil dengan melibatkan berbagai pandangan dan pengalaman.⁶ (4) Akuntabilitas (*accountability*) juga termasuk anjuran dalam kepemimpinan Islam, pemimpin harus bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka di hadapan Allah dan rakyatnya. Akuntabilitas mencakup pertanggungjawaban terhadap setiap keputusan dan kebijakan yang diterapkan.⁷ Kepemimpinan Islam menekankan pentingnya keadilan sosial, termasuk perlindungan hak asasi manusia, penghapusan kemiskinan, dan kesejahteraan umum. Pemimpin harus memastikan bahwa semua lapisan masyarakat mendapatkan hak mereka secara adil.⁸ Pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip dan karakteristik tersebut akan mampu menciptakan masyarakat yang adil, sejahtera, dan harmonis. Kepemimpinan yang baik dalam Islam melibatkan penerapan prinsip moral dan etika yang konsisten, yang pada akhirnya menghasilkan manfaat dan kemajuan bagi masyarakat.

1. Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. adalah model kepemimpinan yang sangat menekankan pada integritas moral, etika yang tinggi, dan keterikatan pada prinsip-prinsip agama. Nabi Muhammad saw. menjadi contoh kepemimpinan yang ideal karena kepribadiannya yang mencerminkan sifat-sifat utama yang diakui dalam Islam, baik dalam hubungan dengan Allah maupun dengan sesama manusia.

Berikut ini adalah karakter-karakter kepemimpinan menurut Nabi Muhammad saw.:

a. *Amānah* (Kepercayaan)

Nabi Muhammad saw. sangat terkenal karena sifatnya yang amanah, yaitu dapat dipercaya. Beliau selalu menjaga tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dalam urusan agama maupun urusan dunia. Amanah adalah karakter utama yang harus dimiliki seorang

⁵ Muhammad Ibn Ashur, *Al-Tahrīr wa Al-Tanbīr*, Tunis: Dār Al-Salam, 1997, hal. 401—415.

⁶ Abu Hasan Al-Māwardi, *Al-Ahkām As-Sultāniyyah (The Ordinances of Government)*. Trans. Muhammad Ali, ..., hal. 67—85.

⁷ Al-Khatib Al-Baghdadi, *Tārīkh Baghdad*, Beirut: Dār Al-Fikr, 1999, hal. 256—270.

⁸ Jalaluddin As-Suyuti, *Al-Dūrr Al-Manšūr*, Cairo: Dār Al-Kutub Al-Misriyyah, 2001, hal. 120—135.

pemimpin, karena seorang pemimpin harus mampu memegang tanggung jawab yang diberikan oleh orang-orang yang dipimpinnya,⁹ seperti yang terdapat dalam hadis:

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ...

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya” (HR Bukhāri dan Muslim).¹⁰

b. *Adl* (Adil)

Nabi Muhammad saw. selalu bertindak adil dalam setiap keputusan yang diambilnya, tanpa memihak kepada golongan tertentu, kerabat, atau teman. Beliau memastikan bahwa setiap orang diperlakukan dengan adil sesuai dengan hukum dan aturan.¹¹ Dalam *Riyādhūs Ṣālihīn* dijelaskan,

أَهْلُ الْجَنَّةِ ثَلَاثَةٌ: ذُو سُلْطَانٍ مُقْسِطٍ مُوَفَّقٍ، وَرَجُلٌ رَحِيمٌ رَفِيقُ الْقَلْبِ لِكُلِّ ذِي قُرْبَى وَمُسْلِمٍ، وَعَفِيفٌ مُتَعَفِّفٌ ذُو عِيَالٍ

“(Di antara) penghuni surga ialah tiga orang; seorang penguasa yang adil, serta ahli sedekah dan mendapat bimbingan dari Allah; orang yang memiliki sifat penyayang dan lembut hati kepada keluarga dekatnya dan setiap kepada muslim serta orang yang tidak mau meminta-minta sementara ia menanggung beban keluarga yang banyak jumlahnya.” (HR Muslim: *Riyādhūs Ṣālihīn* No. 661)¹².

c. *Ṣiddīq* (Kejujuran)

Kejujuran adalah salah satu karakter penting dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Beliau dijuluki *Al-Amīn* (yang terpercaya) karena selalu jujur dalam perkataan dan perbuatannya. Pemimpin yang baik harus selalu berkata jujur, karena tanpa kejujuran, kepercayaan dari orang yang dipimpin akan hilang.¹³ seperti yang disebutkan dalam hadis:

⁹ Abu Hasan Al-Māwardi, *Al-Ahkām As-Sulṭāniyyah (The Ordinances of Government)*, Terjemahan Muhammad Ali, ..., hal. 45—67.

¹⁰ Muhammad bin Ismā’īl Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār Ibn Kaṣīr, 1987, No. 893, kitab *Al-Ahkām*, hal. 157 dan Muslim bin Al-Hajjāj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā’ At-Turās Al-Arabi, 2001, No. 1829, kitab *Al-Imarah*, hal. 125.

¹¹ Harun Nasution, *Islam dan Politik*, Jakarta: Bulan Bintang, 1986, hal. 112—130.

¹² An-Nawawi, *Riyādhūs Ṣālihīn*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1995, No. 661, hal. 511 dan Muslim bin Al-Hajjāj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā’ At-Turās Al-Arabi, 2001, No. 2319, kitab *Al-Zuhd*, hal. 1107.

¹³ Ahmad Sya’ban, *Kepemimpinan dalam Islam: Tinjauan Teologis dan Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, hal. 88—90.

إِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ...

“*Sesungguhnya kejujuran itu membawa kepada kebaikan, dan kebaikan itu membawa kepada surga...*” (HR Muslim No. 2607).¹⁴

d. *Faṭānah* (Kecerdasan)

Kecerdasan dan kebijaksanaan Nabi Muhammad saw. terbukti dalam berbagai keputusan dan strategi yang beliau terapkan, baik dalam mengelola urusan negara maupun dalam memimpin umat. Beliau mampu memahami situasi dengan baik dan mengambil keputusan yang tepat.¹⁵ seperti yang disebutkan dalam hadis:

مَنْ أَحَقُّ بِحُسْنِ صَحَابَتِي قَالَ "أُمُّكَ". قَالَ ثُمَّ مَنْ قَالَ "أُمُّكَ".

“Siapa yang paling berhak atas perlakuanmu yang baik? Nabi menjawab, 'Ibumu.' Lalu siapa lagi? Nabi menjawab, 'Ibumu.' Lalu siapa lagi? Nabi menjawab, 'Ibumu.' Lalu siapa lagi? Nabi menjawab, 'Ayahmu.’” (HR Bukhāri, No. 5971 dan HR Muslim, No. 2548).¹⁶

Hadis ini menunjukkan kecerdasan Nabi Muhammad saw. dalam memberikan jawaban yang sangat mendalam dan tepat, dengan menekankan pentingnya berbakti kepada ibu terlebih dahulu, baru kepada ayah.

e. *Tablīgh* (Menyampaikan)

Nabi Muhammad saw. juga selalu menyampaikan kebenaran dan ajaran Islam kepada umatnya dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan. Tablig berarti menyampaikan pesan dengan jelas dan benar, baik dalam konteks agama maupun dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin,¹⁷ seperti yang disebutkan dalam hadis:

"بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً، وَحَدِّثُوا عَن بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَا حَرَجَ، وَمَنْ كَذَبَ عَلَيَّ مُتَعِدًّا فَلْيَتَّبِعُوا مَقْعَدَهُ مِنَ النَّارِ".

¹⁴ Muslim bin Al-Hajjaj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-Arabi, 2001, No. 2607, kitab *Al-Birr wa Al-Silah*, hal. 1152.

¹⁵ Ahmad Hidayat, *Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.: Model dan Implementasinya dalam Kehidupan Seharian-hari*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017, hal. 102—105.

¹⁶ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2001, No. 5971, Kitab Al-Adab, hal.191 dan Muslim bin Al-ḥajjāj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Al-Ihya' Al-Turās Al-'Arabi, 2001, No. 2548, hal. 1152.

¹⁷ Abu Hamid Al-Ghazāli, *Iḥyā' Ulūm Al-Dīn*, Terjemahan Afnan, Muhammad, Jakarta: Yayasan Nidaul Hidayah, 2010, hal. 213—220.

“Sampaikanlah (ajaran-ajaran)ku kepada umat, meskipun hanya satu ayat, dan ceritakanlah kepada orang lain kisah-kisah Bani Israil (yang telah diajarkan kepadamu), karena tidak ada dosa untuk itu. Dan barang siapa yang sengaja berdusta atas namaku, maka dia pasti akan mendapatkan tempatnya di dalam Api Neraka.” (HR Bukhāri No. 3461).¹⁸

f. *Ṣabr* (Kesabaran)

Nabi Muhammad saw. adalah sosok pemimpin yang sangat sabar, baik dalam menghadapi rintangan dakwah, tantangan sosial, maupun masalah pribadi. Kesabaran ini membuat beliau mampu menghadapi segala macam ujian dengan ketenangan dan kebijaksanaan,¹⁹ seperti yang disebutkan dalam hadis:

... وَمَنْ يَتَصَبَّرْ يُصْبِرْهُ اللَّهُ، وَمَا أُعْطِيَ أَحَدٌ عَطَاءً خَيْرًا وَأَوْسَعَ مِنَ الصَّبْرِ."

Barangsiapa yang berusaha bersabar, maka Allah akan menjadikannya bisa bersabar dan tidak ada seorang pun yang dianugerahi sesuatu yang melebihi kesabaran." (HR Bukhāri No. 1469).²⁰

g. Empati dan Kasih Sayang

Nabi Muhammad saw. dikenal sangat penyayang terhadap umatnya. Beliau selalu memikirkan kesejahteraan mereka dan berusaha untuk mengurangi penderitaan yang mereka rasakan. Sebagai pemimpin, beliau menunjukkan empati yang mendalam terhadap masalah dan kesulitan orang-orang yang dipimpinya,²¹ seperti yang disebutkan dalam hadis:

لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّىٰ يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

"Tidaklah beriman seseorang dari kalian sampai dia mencintai untuk saudaranya apa yang dia cintai untuk dirinya sendiri." (HR Bukhāri No. 13 dan Muslim No. 45).²²

h. *Syūrā* (Musyawarah)

¹⁸ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2001, No. 3461.

¹⁹ Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Al-Qur'an* Jakarta: Lentera Hati, 2013, hal. 350—355.

²⁰ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2001, No. 1469, Kitab *Al-Sabr*, hal. 686.

²¹ Abdurrahman Fathani, *Etika Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019, hal. 76—80.

²² Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 13, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 100—102. Sumber lain: Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 45, Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 69—71.

Dalam setiap keputusan penting, Nabi Muhammad saw. selalu melakukan musyawarah dengan para sahabatnya. Hal ini menunjukkan bahwa beliau menghargai pendapat orang lain dan melibatkan orang-orang di sekitarnya dalam pengambilan keputusan,²³ seperti yang disebutkan dalam hadis:

إِذَا كَانَ أَمْرًاؤُكُمْ خِيَارُكُمْ وَأَغْنِيَاؤُكُمْ سَمَحَاءُكُمْ وَأُمُورُكُمْ شُورَى بَيْنِكُمْ فَظَهَرَ الْأَرْضِ خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ بَطْنِهَا وَإِذَا كَانَ أَمْرًاؤُكُمْ شِرَارُكُمْ وَأَغْنِيَاؤُكُمْ جُلَاءُكُمْ وَأُمُورُكُمْ إِلَى نِسَائِكُمْ فَبَطْنُ الْأَرْضِ خَيْرٌ لَكُمْ مِنْ ظَهْرِهَا "

“Jika pemimpin-pemimpin kalian adalah orang yang terbaik di antara kalian, dan orang-orang kaya kalian adalah orang yang berlapang dada dari kalian, dan perkara kalian adalah diselesaikan dengan musyawarah di antara kalian, maka punggung bumi akan lebih baik bagi kalian dari perutnya, dan jika pemimpin-pemimpin kalian adalah orang-orang yang jahat di antara kalian, dan orang-orang kayanya adalah orang-orang yang bakhil dari kalian, dan perkara kalian kembali kepada perempuan-perempuan kalian maka perut bumi lebih baik dari permukaannya” (HR Tirmīzi No. 2266)²⁴.

i. Zuhud (Kesederhanaan)

Nabi Muhammad saw. menjalani kehidupan yang sangat sederhana meskipun beliau memiliki kedudukan tinggi sebagai pemimpin umat. Kesederhanaan ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak harus hidup dalam kemewahan, melainkan harus mendahulukan kepentingan umat,²⁵ seperti yang disebutkan dalam hadis:

الدُّنْيَا سِجْنُ الْمُؤْمِنِ وَجَنَّةُ الْكَافِرِ

“Dunia ini adalah penjara bagi orang mukmin dan surga bagi orang kafir.” (HR Muslim No. 2956)²⁶.

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menekankan pada integritas moral, empati, keadilan, kecerdasan, dan kemampuan untuk

²³ Abu Hasan Al-Māwardī, *Al-Ahkām As-Sultāniyyah (The Ordinances of Government)*, Terjemahan Muhammad Ali, ..., hal. 102—105.

²⁴ Al-Tirmīzi, *Sunan Al-Tirmīzi*, Beirut: Dār Al-Fikr, 1998, No. 2266, Kitab Al-Fitan, hal. 280.

²⁵ Al-Ghazālī, *Ihyā' Ulūmuddīn*, Penerbit: Maktabah Al-Qur'an, 2005, hal. 213. Lihat juga: Muhammad ibn Ismail Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Bukhārī*, Penerbit: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1998, hal. 120—122.

²⁶ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 2956, Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 33—35.

memimpin dengan contoh. Kepemimpinan beliau tidak hanya berfokus pada urusan duniawi, tetapi juga pada aspek spiritual yang mendalam. Inilah yang menjadikan beliau sebagai teladan ideal bagi umat Islam dalam berbagai aspek kehidupan. Karakter-karakter ini, apabila diterapkan dalam kepemimpinan modern, dapat menciptakan lingkungan yang adil, harmonis, dan efektif, baik di tingkat personal maupun sosial.

2. Karakter Kepemimpinan menurut Ulama

a. Karakter Kepemimpinan menurut Al-Fārābi (870—950 M)

Nama lengkap Al-Fārābi adalah Abu Nasr Muhammad bin Muhammad bin Tarkhan bin Uzlag Al-Fārābi. Ia lahir pada tahun 257 H, bersamaan 870 M dan meninggal pada tahun 339 H/950 M²⁷ pada zaman pemerintahan Kerajaan *Sammāniyyah*. Di Barat ia terkenal dengan sebutan *Avennasar*.²⁸ Menurut keterangan, bapaknya berasal dari Persia atau keturunan Persia (kendatipun nama kakek buyutnya jelas menunjukkan nama Turki). Ibunya juga disebutkan berasal dari Persia, sementara bapaknya disebutkan berasal dari Persia atau keturunan Persia (meskipun nama kakek buyutnya jelas menunjukkan nama Turki). Bapaknya Al-Fārābi adalah pegawai tentara kerajaan, sedangkan ibunya tidak diketahui informasinya. Akibatnya, mereka bisa menyebutnya Turki dan Persia.²⁹ Selama hidupnya, Al-Fārābi sering pindah tempat tinggal. Ia dikenal sangat cerdas dan rajin belajar saat kecil. Di tempat kelahirannya, desa kecil bernama Wasij, Farab, di dekat Sungai Jaxartes, dan di daerah Transoxiana, yang masih merupakan wilayah Turkistan, ia banyak mempelajari agama dan bahasa.³⁰ Al-Fārābi mempunyai sekitar seratus karya ilmiah besar dan kecil yang meliputi berbagai disiplin ilmu.³¹

Di antara banyak pakar di setiap bidang ilmu yang berbicara tentang kepemimpinan, ada seorang ahli falsafah politik Islam klasik

²⁷ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, Jakarta: Bulan Bintang, 1990, hal. 49.

²⁸ Abd. Sidiq, *Islam dan Filsafat*, Jakarta: Triputra, 1984, hal. 89. Lihat juga, Mircea Eliade, *The Encyclopedia of Religion*, Londen: Macmillan Publishing Company, 1987, Vol. ke-5, hal. 284.

²⁹ Menurut Mircea Eliade, *The Encyclopedia of Religion*, Londen: Macmillan Publishing Company, 1987, Vol. ke-5, hal. 284, lebih tegas ia disebut sebagai orang Turki "*Turkish Descent*," atau "*Turkish Origin*."

³⁰ M.M. Sharif, *Para Filosof Muslim*, Terjemahan dari buku tiga bagian, *The Philosophers*, dalam *History of Islam Philosophy*, Bandung: Mizan, 1994, Cet. ke-7, 1963, hal. 55—58. Lihat juga: De boer, *The History of Philosophy in Islam*, London: Lizac & Company, 1970, hal. 107—109.

³¹ Osman Bakar, *Hierarki Ilmu*, Terjemahan Purwanto, Bandung: Mizan, 1997, hal. 37.

yang layak menjadi salah satu referensi. Pemikirannya yang rumit dan filosofis menjadikannya referensi tentang kepemimpinan yang lebih dalam, ia adalah Abu Nasr Al-Fārābi (259—339 H/870—956 M).³²

Pengetahuan Islam tentang ketatanegaraan, yang dikenal sebagai “*madīnah fadhīlah*”, adalah sumber dari falsafah politik Al-Fārābi. Kota-kota yang dianggap sebagai negara atau kota utama oleh Al-Fārābi adalah mereka yang memiliki karakteristik kota yang benar-benar utama dan dipimpin oleh penguasa utama.³³ Lawan dari *Al-Madīnah Al-Fadhīlah* (negara utama) adalah *Al-Madīnah Al-Fasīdah* (negara rusak/korup) yang ditandai dengan kebodohan, kebobrokan, gonjang-ganjing, dan merugi.

Dalam karya *Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, konsep kepemimpinan Al-Fārābi sangat dipengaruhi oleh konsep-konsep ketuhanan (*At-Tauhīd*) dan dikemas dengan nuansa keislaman yang kuat. Oleh karena itu, pemimpin yang diinginkan Al-Fārābi adalah pemimpin yang memiliki basis keislaman yang kuat.³⁴

Dalam karya fenomenal Al-Fārābi, *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, Al-Fārābi membahas tentang negara ideal atau utama dengan mengatakan bahwa negara muncul disebabkan adanya kumpulan manusia; di mana manusia membutuhkan manusia lain untuk memenuhi kebutuhan mereka. Al-Fārābi berpendapat bahwa negara lahir dari persetujuan bersama dari penduduk suatu masyarakat untuk saling membantu memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Meskipun setiap orang memiliki keahlian yang berbeda-beda, mereka berkomitmen untuk memberikan hasil keahlian mereka untuk membantu orang lain memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai cita-cita bersama, yaitu kebahagiaan. Al-Fārābi menyatakan dalam *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah* bahwa setiap individu manusia secara natural saling membutuhkan di dalam kelompoknya untuk memenuhi kebutuhannya yang banyak maka ia tidak mungkin dapat mengatasi semuanya sendirian, tetapi ia membutuhkan kelompok untuk mengatasi setiap kebutuhannya.³⁵

³² Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 49.

³³ Yamani, *Antara Al-Fārābi dan Khomeini: Filsafat Politik Islam*, Bandung: Mizan, cet ke-1, 2002, hal. 65.

³⁴ Musa Abdullah, *Al-Madīnah wa Al-Akhlāq fī Khīṭab Al-Fārābi*, Beirut-Lebanon: Dār Ar-Rawafid, Cet. ke-1, 2014, hal. 95.

³⁵ Al-Fārābi, *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, Beirut: Dār Al-Masyriq, Cet. ke-8, 2002, hal. 118.

Buku *Ārā' Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah* membahas komunitas ideal. Di dalamnya terjadi pergeseran menjadi bentuk suatu komunitas yang mampu memenuhi kebutuhan dan memiliki cita-cita bersama. Pergeseran ini berupa pengkristalan tujuan komunitas menjadi bentuk ideal yang sama dengan corak kepemimpinan yang ada di negara ideal atau utama.

Konsep kepemimpinan “negara utama” yang diciptakan oleh Al-Fārābi menganalisis dan banyak mencontoh bagaimana Muhammad memimpin kota Madinah sebagai seorang Nabi dan khalifah. Adanya Piagam Madinah (*Mīšāq Al-Madīnah*) menunjukkan hal ini. Piagam Madinah adalah konstitusi pertama di dunia yang berdasarkan empat prinsip utama. Secara garis besar, prinsip-prinsip ini menjunjung tinggi hak-hak setiap orang dan mendorong semangat kebersamaan, senasib, dan sepenanggungan antara orang-orang Muslim. Kesepakatan ini memiliki kemampuan untuk meredam dan mendamaikan konflik yang disebabkan oleh perbedaan suku, ras, dan agama. Mereka juga memiliki kemampuan untuk menciptakan sebuah peradaban sosial yang stabil.³⁶

Menurut Al-Fārābi, pembentukan negara dimulai dengan orang-orang yang hidup dalam suatu komunitas, baik kecil, menengah, maupun besar. Kemudian, komunitas ini membentuk organisasi negara dan menjadi warganya. Para warga memiliki tujuan utama yang ingin dicapai setelah saling memenuhi kebutuhan pokok. Tujuan utama mereka adalah representasi dari tujuan hidup yang ingin mereka capai. Setelah mencapai tujuan awal mereka, perasaan-perasaan seperti kepuasan. Kepuasan, dan rasa terhormat akan muncul dalam jiwa mereka. Namun, ada sesuatu yang belum mereka capai dan membuat mereka tidak tenang. Itu adalah apa yang mereka inginkan untuk masa depan. Setelah kebutuhan dasar mereka terpenuhi, keadaan ini membuat mereka beralih dari tujuan pertama ke tujuan lain. Tujuan yang ingin diraih itu adalah suatu tujuan yang diyakini lebih baik dari tujuan pertama yang dapat membawa mereka kepada ketenteraman dan menjadikan hidup mereka berbahagia dalam arti yang sebenarnya.³⁷

³⁶ Muhammad Sa'id Ramadan Al-Buṭī, *Fiqh As-Sīrah An-Nabawiyah Ma'a Mujāz li Tārikh Al-Khilāfah Ar-Rāsyidah*, Beirut-Lebanon: Dār Al-Fikr Al-Mu'āshirah, Cet. ke-10, 1991, hal. 226—228.

³⁷ Al-Fārābi, *As-Siyāsah Al-Madaniyyah*, Beirut: Dār Al-Masyriq, Cet. ke-2, 1993, hal. 44.

Al-Fārābi memisahkan antara satu negara dari negara lainnya berdasarkan ideologi yang dianut oleh negara itu.³⁸ Al-Fārābi membuat pembagian negara/kota ke dalam berbagai negara/kota, yakni antara lain

- 1) Kota Utama (*Al-madīnah Al-fādhilah*). Menurut konsep “negara utama” Al-Fārābi, kepala negara adalah satu-satunya individu yang memiliki peran penting karena kedudukan kepala negara sama dengan jantung dalam tubuh manusia dan merupakan sumber dan pusat koordinasi. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin negara tidak hanya bersifat politis, tetapi juga bersifat etis karena mereka bertanggung jawab untuk mengatur cara hidup orang.³⁹ Pemimpin “negara utama” harus dipegang oleh seseorang yang memiliki dua hal, yaitu (1) fitrah dan tabiat, serta (2) talenta dan kehendak. Al-Fārābi menegaskan bahwa pemimpin “negara utama” tidak bisa dijabat oleh sembarang orang, tetapi bagi orang yang memiliki dua hal tersebut di atas.⁴⁰
- 2) Negara Terbelakang (*Al-Madīnah Al-Jāhiliyyah*). Negara-negara bodoh, rusak, merosot, dan sesat adalah kebalikannya dari negara-negara utama. Negara-negara bodoh tidak tahu apa itu kebahagiaan dan tidak bisa membayangkan apa itu kebahagiaan jika mereka dituntun atau diberi tahu.⁴¹ Mereka tidak tahu apa pun selain kebaikan indrawi yang dinikmati binatang. Mereka hanya menunjukkan kesenangan fisik, kemudahan, dan kelezatan. Al-Fārābi membagi negara bodoh menjadi enam macam:⁴²
 - a) Negara primitif, yaitu negara yang orang-orang di dalamnya hanya berfokus pada memenuhi kebutuhan hidup dasar seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, jodoh, dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan ini.

³⁸ Ia tidak mengikuti cara-cara Yunani yang membagi negara menurut kepala negara, seperti monarki, aristokrasi, dan demokrasi. Dan tidak pula ia sepakat dengan pembagian negara secara modern yang berdasarkan kepada kedaulatan rakyat, kedaulatan kekuasaan, dan kedaulatan hukum. Al-Fārābi menempuh jalannya sendiri, yaitu pembagian berdasarkan ideologi, Al-Fārābi menuliskan konsep “negara ideal/utama” beserta negara-negara yang berlawanan terhadap konsep “negara ideal/utama”. Lihat: Ahmad Zainal Abidin, *Negara Utama*, Jakarta: PT Kinta, 1998, hal. 102.

³⁹ Al-Fārābi, *Ārā' Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, diterjemahkan dan dikomentari oleh Richard Walzer, *Al-Fārābi on The Perfect State*, Oxford: Clarendon Press, 1985, hal. 247.

⁴⁰ Ali Abdul Mu'ti Muhammad, *Filsafat Politik Antara Barat dan Islam*, Terjemahan Rosihan Anwar, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010, hal. 360.

⁴¹ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 57.

⁴² Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 57.

- b) Negara hedonis, yaitu negara yang orang-orang di dalamnya mementingkan kekayaan dan kemudahan materi; tujuan utamanya adalah materi.
 - c) Negara hina dan sakit, yaitu negara yang orang-orang di dalamnya hanya mementingkan kenikmatan makanan, minuman, seks, dan berbagai hiburan lainnya.
 - d) Negara penghormatan, yaitu negara di mana orang hanya mementingkan kehormatan karena gengsi atau kehormatan publik.
 - e) Negara tirani atau desponis, yaitu negara yang menganggap penaklukan atau dominasi menjadi keinginan rakyatnya Demi kekuatan, mereka terus mengalahkan dan menjajah orang lain.
 - f) Negara anarkistis atau demokratis, yaitu negara yang setiap warganya ingin merdeka dan mendukung kebebasan individu, meskipun ini berarti pelanggaran hukum dan anarkistis.
- 3) Negara Rusak (*Al-Madīnah Al-fāsiqah*). Negara yang rusak adalah negara yang orang-orang di dalamnya mengetahui apa itu kebahagiaan, seperti orang-orang di negara yang kuat, tetapi mereka berperilaku dan hidup seperti orang-orang yang bodoh. Dengan kata lain, mereka tahu apa itu kebahagiaan, tetapi mereka melakukan hal-hal yang hina.
- 4) Negara yang Merosot (*Al-Madīnah Al-Mubaddilah*). Negara yang merosot adalah negara yang pandangan dan tindakan penduduknya pada awalnya sejalan dengan pandangan dan tindakan masyarakat negara utama, tetapi kemudian pandangan tersebut berubah karena masuknya pandangan lain dan menjadi tidak terpuji.⁴³
- 5) Negara Sesat (*Al-Madīnah Adh-dhalālah*). Kebodohan, penipuan, dan kesombongan mendefinisikan negara yang sesat. Kepala negara menipu rakyatnya dengan mengatakan bahwa dia menerima wahyu dari Tuhan dan mereka harus mengikuti apa yang dikatakan dan dilakukannya sebagaimana mereka harus mengikuti apa yang dikatakan dan dilakukan oleh seorang nabi. Sebaliknya, rakyatnya tidak percaya akan adanya Tuhan.⁴⁴

⁴³ Abu Nasr Al-Fārābī, *Ārā' Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, Bairut: Da Al-Iraq, 2002, hal. 133.

⁴⁴ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara; Ajaran ...*, hal. 58.

Sebelum membahas kriteria pemimpin, menurut Al-Fārābi ada tiga golongan manusia dari segi kapasitasnya untuk memimpin, yaitu⁴⁵

- 1) Manusia yang memiliki kapasitas yang memandu dan menasihati. Ini yang disebut oleh Al-Fārābi, *Akhaṣ Al-Khawāṣ*. Ia harus menduduki (jabatan) sebagai pemimpin utama karena ia memiliki bakat memimpin atau bakat khusus (*Al-Khaṣ*) dan menjadi teladan bagi semua orang yang di bawahnya. Untuk menjadi teladan, seorang pemimpin harus memiliki otak cemerlang dan pengetahuan luas sehingga ia dapat memberi arahan tentang kebahagiaan sejati dan keutamaan paripurna dengan cara yang meyakinkan.
- 2) Manusia yang berperan sebagai penguasa subordinat yang memimpin sekaligus dipimpin disebut Al-Fārābi dengan “*Al-Khāṣṣah*”. Mereka tidak hanya memiliki disiplin ilmu teoretis tertentu, tetapi mereka juga percaya bahwa apa yang mereka pelajari benar (pimpinan di atasnya) dan ingin mengajarkannya kepada orang lain. Mereka dapat memimpin lebih dari rata-rata masyarakat, tetapi mereka hanya dapat memimpin suatu kota.
- 3) Manusia yang dikuasai sepenuhnya atau tanpa kualifikasi, Al-Fārābi menyebutnya *Al-‘Ammah*. Mereka yang memiliki kemampuan teoretis dan kekuatan yang amat terbatas.

Dalam hal pengangkatan pemimpin, atau kepala negara, Al-Fārābi tidak memerinci tata cara negara demokrasi. Dia tidak menjelaskan bagaimana proses pengangkatan kepala negara dilakukan,⁴⁶ tetapi dia membagi syarat-syarat yang diperlukan untuk menjadi pemimpin negara menjadi dua bagian, yaitu syarat-syarat pemimpin pertama (*Ar-Raīs Al-Awwal*) dan syarat-syarat alternatif untuk pemimpin kedua (*Ar-Raīs As-Šāni*).

Syarat-syarat pemimpin pertama (*Ar-Raīs Al-awwal*) terdiri dari dua belas poin, yaitu⁴⁷

- 1) Memiliki anggota badan yang sempurna,
- 2) Pemahaman yang baik,

⁴⁵ Al-Fārābi, *Tahṣīl Al-Sa‘ādah*, Hyderabad: Majlis Da‘irah Al-Ma‘arif Al-‘Utsmaniyyah, 1349 H, hal. 36—38.

⁴⁶ Muhammad Azhar, *Filsafat Politik: Perbandingan antara Islam dan Barat*, Jakarta: Rajawali, 1996, hal. 79.

⁴⁷ Abu Nasr Muhammad bin Muhammad Al-Fārābi, *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah wa Mudāratuhā li Abī Nasr Al-Fārābi*, ditahqiq oleh ‘Ali Bu Mulham, Beirut-Lebanon: Dār wa Maktabah Al-Hilal, Cet. Ke-1, 1995, hal. 122—124.

- 3) Ingatan atau hafalan yang kuat,
- 4) Intelektualitas yang tinggi
- 5) Penyampaian pendapat yang baik,
- 6) Cinta terhadap ilmu pengetahuan,
- 7) Tidak rakus dalam hal makan, minum, dan wanita,
- 8) Cinta kejujuran dan orang yang jujur,
- 9) Berjiwa besar,
- 10) Tidak rakus terhadap kekayaan, kenikmatan, dan kesenangan dunia,
- 11) Cinta keadilan dan orang yang berbuat adil, dan
- 12) Memiliki keberanian.

Syarat-syarat pemimpin kedua (*Ar-Raīs As-Šani*) terdiri dari enam poin, yaitu⁴⁸

- 1) Arif atau bijaksana,
- 2) Memahami syariat-syariat atau undang-undang,
- 3) Memiliki kemampuan dalam mengambil kesimpulan terhadap permasalahan baru,
- 4) Memiliki kemampuan dalam melihat dan mengambil kesimpulan terhadap fenomena yang terjadi sekarang dan nanti,
- 5) Memiliki kemampuan dalam membimbing dan memberi nasihat, dan
- 6) Memiliki badan yang sehat.

Al-Fārābi memahami pemimpin sebagai orang yang diikuti atau diterima dalam artian bahwa dia adalah orang yang memiliki kesempurnaan tujuan⁴⁹ Apabila perbuatan-perbuatan, keutamaan-keutamaan, dan kreativitas pemimpin tidak seperti yang dikehendaki oleh masyarakat, kepemimpinannya tidak bisa diterima.⁵⁰

⁴⁸ Abu Nasr Muhammad bin Muhammad Al-Fārābi, *Ārā' Ahl Al-Madīnah ...*, hal.122—124.

⁴⁹ Al-Fārābi ingin menggambarkan pula keutamaan bagi kepala negara untuk membersihkan jiwanya dari berbagai aktivitas hewani, seperti korupsi, manipulasi, tirani, yang merupakan aktualisasi pemerintah jahiliah, pemerintahan fasik, pemerintahan apatis, dan pemerintahan sesat. Karena kepala negara menjadi sumber peraturan dan keserasian hidup dalam masyarakat, ia harus bertubuh sehat, kuat, berani, pintar, serta cinta kepada ilmu pengetahuan, sebagaimana yang telah disebutkan di atas sehingga yang paling ideal menjadi kepala negara adalah mampu berkomunikasi dengan akal aktif. Sumber: Kautsar Azhari Noer, *Pemikiran dan Peradaban, dalam Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, hal. 215.

⁵⁰ Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang paling utama, paling kreatif, dan memiliki tujuan yang paling utama. Semua itu tidak mungkin terjadi apabila dia tidak memiliki ilmu-ilmu teoretis dan keutamaan berpikir sebagaimana yang dimiliki oleh seorang filsuf.

Al-Fārābi menggambarkan pemimpin sebagai pemegang otoritas utama yang tidak dapat dipimpin oleh orang lain. Demikian pula, pemimpin negara utama tidak dapat dipimpin oleh pemimpin lain yang berada di atas atau di bawahnya. Dia adalah orang yang paling sempurna di antara orang lain dan dia adalah orang yang menjadi panutan bagi para pemimpin di berbagai bidang. Setelah mencapai kesempurnaan dalam semua bentuknya, akal potensial dapat melepaskan arti materinya dan menjadi akal aktual.⁵¹

Jika dianalogikan dengan tubuh manusia yang sehat dan sempurna sebagai negara ideal atau utamanya, setiap anggotanya bekerja sama untuk meningkatkan dan mempertahankan semua kebutuhan hidup bersama. Setiap anggota tubuh melakukan fungsi dan kemampuan yang berbeda-beda dan masing-masing menjalankan fungsinya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka.⁵² Di atas semua itu ada suatu anggota yang berfungsi sebagai kepala yang mengendalikan segala gerak dari keseluruhan bagian tubuh yang lain, yaitu hati (jantung).⁵³

Pemimpin pasti memiliki fungsi dan tugas. Al-Fārābi memahami fungsi dan tugas pemimpin sebagai simbol yang bersifat falsafi karena menurut Al-Fārābi pemimpin yang sesungguhnya adalah pemimpin yang tujuan utama dari segala tindakannya adalah untuk mencapai kebahagiaan bagi dirinya sendiri dan para warganya. Ini adalah tanggung jawab pemimpin. Karena dia akan bertanggung jawab atas kesejahteraan masyarakat kota, pemimpin negara utama haruslah yang paling sejahtera.⁵⁴

Al-Fārābi menjadikan pendidikan sebagai dasar untuk konsep kepemimpinan negara utama. Dia mengartikan pendidikan dengan istilah “*At-Ta’līm*” dan “*At-Ta’dīb*” yang berarti pengajaran dan

Lihat: Al-Fārābi, *Tahsil Al-Sa’ādah*, Hyderabad: Majlis Dairah Al-Ma’arif Al-Utsmaniyyah, 1349 H., hal. 43.

⁵¹ Abu Nasr Al-Fārābi, *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, Bairut: Da Al-Iraq, 2002, hal. 123.

⁵² Pemimpin utama itu laksana jantung manusia. Jantung adalah organ utama dalam tubuh manusia. Dia harus dalam kondisi prima sebelum anggota-anggota tubuh vital lainnya. Anggota-anggota tubuh vital (selain jantung) itu dalam beraktivitas selalu di bawah koordinasi dan otoritas jantung. Demikian juga pemimpin negara utama. Dia adalah unsur paling utama dan menentukan bagi pemimpin-pemimpin di bawahnya dan seterusnya yang memiliki kapasitas dan dalam posisi memimpin dan dipimpin. Lihat: Abu Nasr Al-Fārābi, *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, Bairut: Da Al-Iraq, 2002, hal. 119.

⁵³ Abu Nasr Al-Fārābi, *Ārā’ Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah*, ..., hal. 118.

⁵⁴ Abu Nasr Al-Fārābi, *Fuṣūl Muntaza’ah*, Beirut: Dār Al-Masyriq, 1993, hal. 47.

pembentukan karakter.⁵⁵ Menurut Al-Fārābi, proses pendidikan lebih merupakan kumpulan tindakan yang bertujuan untuk membentuk masyarakat yang intelek, berakhlak, dan agamais. Menurut Al-Fārābi, masyarakat yang diinginkan bukanlah sekumpulan orang biasa, melainkan sekumpulan orang yang menguasai berbagai kebajikan, keutamaan, dan ilmu pengetahuan, terutama ilmu ketuhanan. Mereka juga terorganisasi dengan baik dan bekerja sama untuk mencapai kebahagiaan bersama.⁵⁶

Berdasarkan pembahasan konsep kepemimpinan negara utama Al-Fārābi yang ditinjau dari konsep pendidikan kepemimpinan, dapat ditarik beberapa nilai pendidikan yang terkandung di dalamnya. Beberapa nilai tersebut antara lain adalah keimanan (*At-tauhīd*), kerja sama (*At-tā'awun*), dan akhlak yang mulia (*Al-akhlāq Al-karīmāh*). *Al-akhlāq Al-karīmāh* ini merupakan hasil rangkuman prinsip-prinsip dari syarat-syarat *Ar-Raīs Al-awwal* dan *Ar-Raīs Aš-sāni*. *Al-akhlāq Al-karīmāh* tersebut terbagi menjadi dua, yaitu berkaitan dengan kesempurnaan fisik dan akal, berkaitan dengan moral atau akhlak.⁵⁷

Nilai-nilai *Al-akhlāq Al-karīmāh* berkaitan dengan akal, yaitu anggota badan yang lengkap (*tamām Al-'dā'*), intelektualitas tinggi (*jayyid Al-fatānah*), penyampaian yang baik (*ḥusn Al-'ibārah*), dan cinta terhadap ilmu (*ḥubbu Al-'ilm*). Sebaliknya, yang berkaitan dengan moral atau akhlak adalah kearifan (*Al-ḥikmah*), kesucian diri (*Al-'iffah*), keberanian (*asy-syajā'ah*), keadilan (*Al-'adālah*), kejujuran (*Aš-šidq*), dan zuhud (*Az-zuhd*).⁵⁸

b. Karakter Kepemimpinan menurut Al-Māwardi (975—1058 M)

Abu Al-Hasan Ali bin Muhammad bin Habib Al-Māwardi Al-Baṣri dilahirkan di Bashrah pada tahun 364 H/975 M dan wafat dalam usia 86 tahun pada tanggal 30 Rabiulawal 450 H/27 Juni 1058 M di Baghdad.⁵⁹ Panggilan "*Al-Māwardi*" diberikan kepadanya karena kecerdasan dan kepandaiannya dalam berorasi, berdebat,

⁵⁵ Abu Nasr Muhammad bin Muhammad Al-Fārābi, *Tahsīl As-Sa'ādah li Abī Nasr Al-Fārābi*, ditahqiq oleh 'Ali Bu Mulham, Beirut-Lebanon: Dār wa Maktabah Al-Hilal, Cet. ke-1, 1995, hal. 71—73.

⁵⁶ Abu Nasr Al-Fārābi, *Ārā' Ahl Al-Madīnah Al-Fadhīlah* ,..., hal. 142—143.

⁵⁷ Ahmad Rijal Khoirudin, "Pemikiran Abu Nasr Muhammad Al-Fārābi tentang Nilai-Nilai Pendidikan Kepemimpinan Negara Utama," dalam *PROFETIKA, Jurnal Studi Islam*, Vol. 18 No. 2, Desember Tahun 2017, hal. 145.

⁵⁸ Ahmad Rijal Khoirudin, "Pemikiran Abu Nasr Muhammad Al-Fārābi Tentang Nilai-Nilai Pendidikan", hal. 145.

⁵⁹ Abu Bakar Muhammad Al-Katib Al-Baghdadi, *Tarikh Baghdad*, Kairo: Maktabah Al-Khanji, 1931, hal. 102. Sumber lain: Ali bin Muhammad bin Al-Asir, *Al-Lubāb fī Tahzīb Al-Ansāb*, Kairo: Bab Al-Khalq, 1356 H, hal. 90.

berargumen, dan memiliki ketajaman analisis terhadap setiap masalah yang dihadapinya.⁶⁰ Sebaliknya, julukan “*Al-Bashri*” dinisbatkan pada tempat kelahirannya, Basrah. Al-Māwardi, seperti intelektual muslim lainnya, telah melalui fase pendidikan sejak dia masih kecil. Dia belajar di Bashrah, kota kelahirannya, yang terkenal sebagai pusat studi dan ilmu pengetahuan Islam. Kemudian dia belajar di Universitas Al-Za'farani di Baghdad. Ia belajar ilmu hukum dari Abu Al-Qasim ‘Abdul Wahid Al-Saimari, seorang ahli hukum Mazhab Syafi’i yang terkenal. Ia mempelajari ilmu hukum, tata bahasa, dan kesusastraan dari ‘Abdullah Al-Bafi dan Abdul Hamid Al-Isfarayini. Dalam waktu singkat, ia telah menguasai dengan baik ilmu-ilmu agama, seperti hadis, fikih, politik, filsafat, etika, tata bahasa, dan sastra Arab.⁶¹

Al-Māwardi mengatakan bahwa ada banyak istilah yang digunakan untuk pemimpin Islam, seperti *khalīfah*, *imāmah*, *imārah*, *wilāyah*, *sulṭān*, *mulk*, dan *ri’āsah*. Semua kata ini mewakili pemimpin secara umum, tetapi tiga istilah ini sering digunakan untuk pemimpin pemerintahan dan kenegaraan, yaitu *khalīfah*, *imāmah*, dan *imārah*. Menurut Al-Māwardi, imāmah adalah suatu jabatan atau kedudukan yang dia dapatkan untuk mengganti tugas kenabian dalam memelihara agama dan mengembangkan iman.⁶²

Pandangan Al-Māwardi terhadap negara adalah alat atau sarana untuk menciptakan dan memelihara kemaslahatan.⁶³ Karena Islam sudah menjadi ideologi politik bagi masyarakat dalam kerangka yang lebih konkret, Islam memerintahkan kaum muslimin untuk menegakkan negara dan menerapkan aturan yang didasarkan pada hukum Islam. Ini menunjukkan bahwa Islam merupakan sistem bagi

⁶⁰ Al-Māwardi, *Al-Ḥāwī Al-Kabīr*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyah, 1994, hal. 55.

⁶¹ Muhammad bin Ahmad bin Utsman Al-Dhahabi, *Siyar A’lām Al-Nubalā*, dalam Syu’aib Al-Arna’ut dan Muhammad Na’im Al-Arqasusi *et al.*, Beirut: Muassasah Ar-Risalah, 1986, hal. 64.

⁶² A. Djazuli, *Fiqh Siyāsah*, Jakarta: Kencana, Cet. ke-4, 2009, hal. 56. Lihat juga: M. Dawan Rahardjo, *Enslikopedi Al-Qur’an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*, Jakarta: Paramadina, 1996, hal. 358.

⁶³ Banyak para pemikir merumuskan definisi dan bentuk negara menurut perspektif Islam. Roger F. Soltau melihat bahwa negara merupakan sarana atau alat mengimplementasi kehendak dan cita-cita warga negaranya karena tujuan setiap negara adalah mengatur atau mengendalikan persoalan-persoalan bersama atas nama masyarakat. Lihat: Miriam Budiharjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia, 2003, hal. 39.

negara dan pemerintahan, serta untuk mengatur masyarakat, umat, dan individu.⁶⁴

Persoalan bersama itu menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang saling membantu dan bekerja sama. Al-Māwardi berpendapat bahwa Allah menciptakan manusia dengan kelemahan.⁶⁵ Orang-orang dimotivasi untuk membentuk kelompok, bersatu, membantu satu sama lain, dan berusaha sehingga akhirnya mereka membentuk negara. Ini menunjukkan bahwa pembentukan sebuah negara bermula dari keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan bersama. Itu juga berasal dari kebutuhan akan akal sehat, yang mendorong orang untuk saling membantu dan mengelola komunitas mereka.⁶⁶

Dalam pandangan Al-Māwardi, sebuah negara membutuhkan enam sendi utama untuk berdiri. Pertama, agama dijadikan sebagai pedoman. Agama harus digunakan untuk mengontrol hawa nafsu manusia dan membimbing hati nurani mereka. Agama adalah dasar yang kokoh untuk kesejahteraan dan ketenangan negara. Kedua, dibutuhkan pemimpin yang bijak dan memiliki kekuatan yang melekat dalam dirinya sehingga mereka dapat mengompromikan berbagai tujuan untuk mencapai tujuan pembangunan negara.

Ketiga, keadilan yang menyeluruh yang akan menciptakan keamanan, kerukunan, rasa hormat, ketaatan pada pemimpin, dan dorongan untuk prestasi bagi rakyat. Keadilan bermula dengan menjadi adil pada diri sendiri sebelum bertindak adil terhadap orang lain. Keadilan kepada orang lain termasuk dalam tiga kategori: 1) adil kepada bawahan (subordinat), misalnya kepala negara memberikan keadilan kepada wakil atau pejabat eksekutif di bawahnya; 2) adil kepada atasan (superior), yaitu rakyat memberikan keadilan kepada atasan mereka dengan patuh, setia, dan siap membantu negara; dan 3) adil kepada sejawat (*peer*), yaitu memberikan keadilan kepada orang yang setara dengan menghormati pendapat mereka, menghina, dan membantu mereka.⁶⁷ Keempat, dibutuhkan keamanan semesta, yang akan memberikan kedamaian batin kepada rakyat, yang akan

⁶⁴ Abdul Qadim Zallum, *Pemikiran Politik Islam*, Bangil: Al-Izzah, 2001, hal. 155.

⁶⁵ Yaitu tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain sehingga mendorong manusia untuk bersatu dan saling membantu, juga agar manusia tidak sombong dan arogan. Lihat: Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 60.

⁶⁶ Munawir Sjadzali, *Islam and Governmental System*, Jakarta: INIS, 1991, hal. 43.

⁶⁷ Suyuti Pulungan, *Fiqih Siyāsah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. ke-4, 1999, hal. 227.

mendorong mereka untuk berinisiatif dan kreatif dalam membangun negara.

Kelima, kemakmuran tanah air yang berkelanjutan, yang akan mendorong upaya rakyat untuk memenuhi kebutuhan pangan dan ekonomi lainnya sehingga konflik antarpenduduk dapat dikurangi dan diselesaikan. Keenam, dibutuhkan kehidupan bertahan dan berkembang. Kehidupan manusia menciptakan generasi baru. Setiap generasi harus menyiapkan infrastruktur, struktur, dan sarana untuk generasi berikutnya. Orang yang tidak memiliki harapan untuk bertahan hidup, atau harapan untuk bertahan hidup, tidak memiliki semangat dan upaya untuk hidup mapan.⁶⁸ Dari sendi pertama di atas, jelas bahwa posisi agama sangat penting dalam konsep negara Al-Māwardi⁶⁹. Ada pemikir yang berpendapat bahwa Islam dan negara adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, sementara yang lain berpendapat bahwa keduanya harus dipisahkan.⁷⁰

Dalam hal kepemimpinan, Al-Māwardi sangat memperhatikan secara serius tentang kepemimpinan (*imāmah* atau *khilāfah*). Baginya, pemimpin adalah cerminan dan kunci kesejahteraan masyarakat.⁷¹ *Imāmah* atau *khilāfah* dilembagakan untuk menggantikan kenabian (*nubuwwah*) dalam rangka melindungi agama dan mengatur kehidupan dunia. Pelembagaan⁷² *imāmah* atau *khilāfah* adalah *fardhu kifāyah*⁷³ berdasarkan ijmak ulama.

⁶⁸ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara...*, hal. 62.

⁶⁹ Al-Māwardi cenderung menyatakan bahwa agama dan negara saling membutuhkan. Agama membutuhkan negara karena dengan negara maka agama dapat berkembang. Sebaliknya, negara memerlukan agama karena dengan agama, negara dapat berkembang dalam bimbingan etika dan moral. Lihat: Ali Murtadho, "Jalinan dan Negara dalam Islam," dalam *Jurnal Ijtima'iyya*, Lampung: IAIN Raden Intan, Vol. 5 No. 1, Tahun 2012, hal. 98.

⁷⁰ Anton Minardi, *Konsep Negara dan Gerakan Baru Islam*, Bandung: Prisma Press, 2008, hal. 54—55.

⁷¹ Al-Māwardi, *Al-Ahkām...*, hal. 5.

⁷² Dalam suatu lembaga negara, Al-Māwardi menilai bahwa kekuasaan seorang kepala negara tidak berasal dari Allah Swt. meskipun tetap berada dalam batasan-batasan kedaulatan legal dan politik Tuhan. Sikapnya yang seperti ini menjadi nilai lebih bagi Al-Māwardi daripada pemikir-pemikir muslim lainnya, yang umumnya berpendapat bahwa kekuasaan khalifah adalah mandat dari Allah Swt., bahkan ulama lain, yaitu Al-Ghazālī berpendapat bahwa kekuasaan kepala negara adalah suci, tidak bisa diganggu gugat. Lihat: Al-Māwardi, *Al-Ahkām As-Sultāniyyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, t.th., hal. 7—10.

⁷³ Pandangan ini didasarkan atas realitas sejarah Al-Khulafa Al-Rasyidun dan khalifah-khalifah sesudah mereka, baik dari Bani Umayyah maupun Bani 'Abbas. Pandangan ini juga sejalan dengan kaidah usul fikih yang menyatakan *mā lā yatimmu Al-wājib illā bihī fahuwa wājib* (suatu kewajiban itu tidak sempurna, kecuali melalui sarana atau alat maka sarana atau

Dalam hal pengangkatan kepala negara, Al-Māwardi adalah pemikir politik pertama yang menjelaskan dengan baik proses pengangkatan dan pemecatan kepala negara. Dia berpendapat bahwa pemilihan kepala negara harus terdiri dari dua komponen: *Ahl Al-Ikhtiyār*, atau orang yang berhak untuk memilih, dan *Ahl Al-Imāmah*, atau orang yang berhak untuk dipilih.

Orang yang berhak dicalonkan sebagai kepala negara (*Ahl Al-Imāmah*) harus memiliki tujuh syarat berikut ini:

- 1) Adil;
- 2) Mempunyai ilmu untuk melakukan ijtihad dalam menghadapi persoalan-persoalan dan hukum;
- 3) Sehat pendengaran, mata, dan lisannya supaya dapat berurusan langsung dengan tanggung jawabnya;
- 4) Sehat badan sehingga tidak terhalang untuk melakukan gerak dan melangkah cepat;
- 5) Pandai dalam mengendalikan urusan rakyat dan kemaslahatan umum;
- 6) Berani dan tegas membela rakyat dan menghadapi musuh; dan
- 7) Keturunan Quraisy.⁷⁴

Sebaliknya, *Ahl Al-Ikhtiyār* (dewan pemilih) harus mempunyai tiga syarat:

- 1) Kredibilitas pribadinya atau keseimbangan (*Al-'adālah*) memenuhi semua kriteria;
- 2) Mempunyai ilmu sehingga tahu siapa yang berhak dan pantas untuk memangku jabatan kepala negara dengan syarat-syaratnya;
- 3) Memiliki pendapat yang kuat dan hikmah yang membuatnya dapat memilih siapa yang paling pantas untuk memangku jabatan kepala negara dan siapa yang paling mampu dan pandai dalam membuat kebijakan yang dapat mewujudkan kemaslahatan umat.⁷⁵

Adapun prosedur pengangkatannya Al-Māwardi berpendapat bahwa prosedur pengangkatan kepala negara dapat ditempuh dengan dua sistem:

alat itu juga wajib hukumnya), juga kaidah *amr bi syay amr bi wasailihi* (perintah mengerjakan sesuatu berarti juga perintah untuk mengerjakan hal-hal yang berhubungan dengannya). Sarana atau alat untuk menegakkan imamah adalah negara sehingga pendirian negara juga wajib. Muhammad Iqbal dan Amin Husein Nasution, *Pemikiran Politik Islam dari Masa Klasik hingga Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet. ke-1, 2010, hal. 18.

⁷⁴ Al-Māwardi, *Al-Ahkām...*, hal. 5.

⁷⁵ Abdul Hayyie Al-Khattami, dan Kamaluddin Nurdin, *Hukum Tata Negara dan Kepemimpinan dalam Takaran Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000, hal. 17.

- 1) Dipilih oleh *Ahl Al-Ḥall wa Al-‘Aqdi*⁷⁶. Adapun syarat-syarat *ahlul ḥalli wal aqdi*, Al-Māwardi menjelaskan dalam bukunya *Al-ahkām sulṭānīyah*, yaitu
 - a) Adil berikut syarat-syarat yang menyertainya, yaitu memiliki kredibilitas dan keseimbangan yang memenuhi semua kriteria, termasuk kepercayaan masyarakat atas dirinya bahwa ia benar-benar memiliki kemampuan secara umum dan memiliki karakter yang baik, yang mencakup sifat dan sikap yang ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari.
 - b) Memiliki pengetahuan yang dapat membantunya mengetahui orang yang sesuai dengan syarat-syarat hukum untuk diangkat menjadi imam atau khalifah.
 - c) Memiliki ide dan sikap bijak yang membuatnya mampu memilih orang yang paling layak untuk diangkat menjadi imam atau khalifah dan yang paling tepat dan paling arif untuk mengatur berbagai kepentingan.⁷⁷
- 2) Wasiat atau penunjukan langsung oleh imam sebelumnya.⁷⁸ Menurut Al-Māwardi dalam bukunya *Al-Ahkām Al-Sulṭānīyah*, ijmak ulama menganggap imāmah (pemimpin) sah berdasarkan imam sebelumnya. Pengesahan ini didasarkan pada dua peristiwa yang kaum muslimin tidak mengingkarinya⁷⁹:
 - a) Kasus Abu Bakar ra. yang menunjuk Umar ibn Khatab ra. untuk menggantikannya sebagai imam (*khalīfah*) dan umat Islam setuju dengan penunjukan Umar ibn Khatab ra. sebagai

⁷⁶ *Ahlul ḥalli wal Aqdi* mempunyai arti ‘orang-orang yang mempunyai wewenang melonggarkan dan mengikat’. Lihat: J. Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyāsah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. ke-1, 2002, hal. 66. Dalam hal ini Mawardi mendefinisikan *ahlul ḥallil wa aqdi* sebagai kelompok pemilih yang bertugas memilih pemimpin (*imām/khalīfah*) untuk umat. Lihat: Abdul Hayyie Al-Khattami, dan Kamaluddin Nurdin, *Hukum Tata ...*, hal. 10.

⁷⁷ Abdul Hayyie Al-Khattami, dan Kamaluddin Nurdin, *Hukum Tata ...*, hal. 11.

⁷⁸ Al-Māwardi, *Al-Ahkām...*, hal. 7.

⁷⁹ Sudah menjadi budaya Arab sejak zaman dahulu, seorang ayah memberikan pangkat dan kedudukan serta semua kemuliaan yang ditinggalkan kepada anak-anaknya, khususnya kepada putra sulung sebagai pemegang janji (*waliyyu Al-Ahadi*) dan kekuasaan. Tradisi ini masih berlangsung hingga sekarang, bahkan tidak hanya terbatas di kalangan Arab saja, tetapi sudah merambah di beberapa wilayah di sekitar Arab. Hal ini yang menurut sosiolog disebut suksesi (*atta’aqub*), yaitu perpindahan hak-hak yang berupa pangkat, derajat, dan kedudukan. Lihat: Khalil Abdul Karim, *Quraisy: min al-Qabīlah ilā ad-Daulah al-Markaziyyah*, Terjemahan M. Faisol Fatawi “Hegemoni Quraisy,” Yogyakarta, LKiS, Cet. 1, 2002, hal. 14.

pemimpin yang diangkat melalui penunjukan Abu Bakar ra. dan mereka tidak mengingkari hal itu.

- b) Umar ibn Khatab ra. menyerahkan jabatan imāmah (pemimpin) sepeninggalanya pada lembaga syura dan mereka menerimanya karena mereka yakin bahwa cara seperti itu dapat dibenarkan. Lembaga syura saat itu dipegang oleh tokoh-tokoh penting. Memang ada juga sebagian sahabat yang tidak menyetujui hal itu, misalnya Ali ibn Abi Thalib ra. berkata kepada Abbas ibn Abdul Muthalib ra. yang mengkritiknya karena ia terlibat dalam keanggotaan lembaga syura, “*ini merupakan urusan besar dalam Islam. Sungguh aku tidak akan keluar dari urusan ini*”. Sejak itu, pengangkatan imāmah (kepemimpinan) melalui cara amanat disepakati oleh para ulama.⁸⁰

Hashbi Ash-Shiddieqy mengatakan bahwa gagasan Al-Māwardi ini disebabkan oleh fakta bahwa dia tidak menemukan sistem yang jelas untuk suksesi kepala negara dari sumber agama Islam dan fakta historis. Dalam sejarah awal Islam, selama masa *Al-Khulafā Al-Rāsyidīn*, suksesi atau pengangkatan kepala negara dilakukan dalam tiga cara berbeda. Yang pertama adalah pemilihan umum yang dilakukan oleh lembaga legislatif, seperti yang terjadi pada Abu Bakar. Yang kedua adalah sistem komisi yang dipilih untuk menentukan penggantian kepala negara dan yang terakhir adalah sistem penunjukan oleh kepala negara sebelumnya, sebagaimana naik takhtnya Utsman ibn Affan.⁸¹

Dalam hal kepemimpinan, Al-Fārābi bukan satu-satunya orang yang mengemukakan teori sosial dalam pembentukan peradaban. Al-Māwardi juga mengemukakan teori kontrak sosial pada abad ke-11 Masehi. Teori ini baru dikenal di Eropa lima abad kemudian, pada abad ke-16.⁸² Teori ini membahas hubungan antara *Ahl Al-Ikhtiyār* dan kepala negara; ini adalah hubungan antara dua pihak yang berpartisipasi dalam kontrak sosial secara sukarela, yang masing-

⁸⁰ Khalifurrahman Fath dan Fathurrahman, *Sistem Pemerintahan Khilafah Islam*, Terjemahan *Al-Ahkām Al-Sulṭānīyah*, Jakarta: Qisthi Press, 2015, hal. 20.

⁸¹ Hashbi Ash-Shiddieqy, *Asas-Asas Hukum Tata Negara menurut Syari'at Islam*, Yogyakarta: Matahari Masa, 1969, hal. 64.

⁸² Ada empat pemikir politik Barat yang terkenal yang mengemukakan teori kontrak sosial dengan versi yang berbeda satu sama lain: 1) Hubert Languet, ilmuwan Perancis yang hidup antara tahun 1519—1581 M, 2) Thomas Hobbes, ilmuwan Inggris yang hidup antara tahun 1588 dan 1679 M, 3) John Locke, ilmuwan Inggris yang hidup antara tahun 1632 dan 1704 M, dan 4) Jean Jaques Rousseu, ilmuwan Perancis yang hidup antara tahun 1712 dan 1778 M. Lihat: Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 67.

masing memiliki kewajiban dan hak. Oleh karena itu, selain memiliki hak untuk ditaati oleh rakyatnya dan menuntut loyalitas penuh dari mereka, kepala negara juga memiliki kewajiban terhadap rakyatnya.⁸³

Kontrak ini menciptakan hak dan kewajiban timbal balik antara rakyat dan pemimpin negara sebagai penerima amanah. Secara umum, kepala negara terpilih memiliki sepuluh tanggung jawab, menurut Al-Māwardi⁸⁴, yaitu

- 1) Memelihara agama;
- 2) Melaksanakan hukum di antara rakyatnya dan menyelesaikan perkara yang terjadi agar tidak ada yang menganiaya dan teraniaya;
- 3) Memelihara keamanan dalam negeri agar orang dapat melakukan aktivitasnya dan mengadakan perjalanan dengan aman;
- 4) Menegakkan hudud;
- 5) Membentuk tentara yang tangguh untuk membentengi negara dari serangan musuh;
- 6) Melakukan jihad terhadap orang yang menolak ajaran islam setelah diajak;
- 7) Memungut harta sedekah dan pajak dari orang-orang yang wajib membayarnya;
- 8) Penyaluran harta dari pajak negara kepada yang berhak;
- 9) Mengangkat pejabat-pejabat yang tepercaya dan mengangkat orang-orang yang kompeten untuk membantunya dalam menunaikan amanah dan wewenang ia pegang; dan

⁸³ Namun jika sebaliknya, rakyat berhak menurunkan khalifah. Atas hal itu, Al-Māwardi menganggap bahwa kekuasaan kepala negara bukanlah sesuatu yang suci. Untuk mendukung pernyataan ini, Al-Mawardi mengutip sebuah hadis yang diriwayatkan dari Abu Hurairah ra.: *“Kelak akan ada pemimpin-pemimpinmu sesudahku. Di antara mereka ada yang baik dan memimpinmu dengan kebaikan, tapi ada juga yang jahat dan memimpinmu dengan kejahatannya. Dengarkanlah dan patuhilah mereka sesuai dengan kebenaran. Jika mereka berbuat baik, maka kebajikannya untuk kamu dan untuk mereka. Tetapi kalau mereka berbuat jahat, maka (akibat baiknya) untuk kamu dan kejahatannya kembali kepada mereka.”* Lihat : Al-Māwardi, *Al-Ahkām...*, hal. 5.

⁸⁴ Dalam hal ini Mawardi adalah satu-satunya pemikir politik Islam Zaman Pertengahan yang berpendapat bahwa kepala negara dapat diganti kalau ternyata tidak mampu lagi melaksanakan tugas meskipun Mawardi tidak memberikan cara atau mekanisme bagi pergantian kepala negara itu. Ia juga tidak menjelaskan bagaimana Ahl Al-Ikhtiyār atau Ahl Al-Ḥall wa Al-‘Aqd itu diangkat, dan dari kalangan mana, berdasarkan kualifikasi pribadi atau perwakilan kelompok. Lihat: Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 69.

- 10) Melakukan inspeksi atas pekerjaan para pembantunya dan meneliti jalannya proyek sehingga ia dapat melakukan kebijakan politik umat Islam dengan baik dan menjaga agama serta negara.⁸⁵

Semua orang, termasuk para pemimpin, memiliki hak yang sama dalam hal hak. Al-Māwardi mengatakan bahwa pemimpin memiliki hak untuk dihormati dan dibantu. Namun, sejarah menunjukkan bahwa para pemimpin memiliki hak lain, yaitu hak untuk mendapatkan kompensasi dari baitulmal untuk kebutuhan hidup mereka dan keluarga mereka secara wajar sesuai dengan posisi mereka sebagai pemimpin.⁸⁶ Hak-hak lain seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinan negara adalah⁸⁷

- 1) Hak mendapat penghasilan (*Al-Qāsīmī*). Hak ini jelas karena imam tidak lagi memikirkan kepentingan pribadi karena dia bekerja untuk kepentingan umum. Ini sangat jelas dari perspektif saat ini meskipun berbeda dari masa-masa awalnya, khalifah Abu Bakar, atas desakan beberapa sahabat, juga mendapatkan uang dari jabatan khalifahnyanya.
 - 2) Hak mengeluarkan peraturan (*Haq Al-Tasyrī'*). Selain itu, seorang pemimpin memiliki otoritas untuk menetapkan aturan yang mengikat warganya, selama aturan tersebut tidak ditemukan dalam Al-Qur'an atau *Al-Sunnah*. Imam harus memahami kaidah dan pedoman yang terdapat dalam Nash saat mengeluarkan peraturan. Yang terpenting di antaranya adalah bermusyawarah, yang berarti bahwa saat mengeluarkan suatu peraturan, mereka tidak boleh bertindak sewenang-wenang; mereka harus mempertimbangkan pendapat para ahli yang ahli tentang masalah tersebut. Selain itu, aturan ini tidak boleh bertentangan dengan *naṣ syara'* atau *ruh-tasyrī'* dalam Al-Qur'an atau sunah.
- c. Karakter Kepemimpinan menurut Al-Ghazāli (1058—1111 M)

Al-Ghazāli adalah figur muslim yang sangat terkenal, terutama di kalangan ahlussunnah. Nama lengkap Al-Ghazāli adalah Abu Hamid Muhammad bin Muhammad bin Ta'us Al-Thusi Al-Syāfi'i. Dia sering disebut sebagai Al-Ghazāli atau Abu Hāmid Al-Ghazāli, dan dalam bahasa Latin, dia juga sering disebut dengan nama lain seperti Algazel atau Abuhamet. Dia lahir di Ghazalah, sebuah desa di

⁸⁵ Al-Māwardi, *Al-Ahkām As-Sulṭāniyyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, t.th., hal. 15—16.

⁸⁶ Khalifurrahman Fath dan Fathurrahman, *Sistem Pemerintahan Khilafah ...*, hal. 34.

⁸⁷ A. Djazuli, *Fiqh Siyāsah*, Bogor: Prenada Media, 2003, hal. 95.

pinggiran Thus dekat Khurasan, Iran, pada tahun 445 H/1058 M.⁸⁸ Al-Ghazāli hidup pada abad ke-10 Masehi saat *daulah abbāsiyah* berkuasa. Dalam hal fikih, Al-Ghazāli menganut mazhab *syāfi'iyah*, sedangkan dalam hal akidah, dia menganut mazhab *asy'ariyah*.⁸⁹ Karya-karya Al-Ghazāli menjadi rujukan global karena cintanya terhadap ilmu. Dia sudah belajar fiqih sejak kecil. Ia pergi ke Naysabur untuk belajar dan belajar dari Imam Al-Haramain karena cintanya pada pengetahuan.⁹⁰

Dalam Islam, kata “*imāmah*” dan “*khalīfah*” adalah istilah yang sangat mirip dan berbeda. Suni menggunakan kata “*khalīfah*”, sedangkan Syi'ah sering menggunakan kata “*imāmah*.” Namun, Al-Ghazāli tidak terlalu mempermasalahkan hal ini karena, meskipun dia adalah tokoh ulama yang terkenal di kalangan Suni, sebutan “*imām*” atau “*khalīfah*” adalah unsur-unsur kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari tulisannya yang banyak membahas kepemimpinan dan aspeknya.⁹¹

Pendapat Al-Māwardi tentang pemerintahan dan pengangkatan imam untuk fungsi agama dan dunia tidak jauh berbeda dari Al-Ghazāli. Sultan atau imam berfungsi sebagai penjaga agama dan agama adalah dasar. Ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain untuk memenuhi kebutuhan duniawi dan persiapan ukhrawi, bukan karena ras, tetapi karena kewajiban agama (*syar'i*) untuk membentuk negara dan memilih pemimpinnya. Bahkan, Al-Ghazāli menyatakan bahwa politik dan negara memiliki peran strategis yang sama pentingnya dengan kenabian.⁹²

Sebagaimana dijelaskan oleh Al-Ghazāli, menjadi imam berarti menjadi bayangan Allah (*zillullah*) di dunia ini. Oleh karena itu, makhluk Allah, terutama manusia, harus mencintai dan mematuhi

⁸⁸ Muhamad Edi Kurnanto, “Pendidikan dalam Pemikiran Al-Ghazāli,” dalam *Jurnal Khatulistiwa*, Vol. 1 No. 2, Tahun 2011, hal. 161.

⁸⁹ Muhammad Jafar Shodik, “Pemikiran Pendidikan Al-Ghazāli,” dalam *Jurnal Literasi*, Vol. 7, No. 2, Tahun 2016, hal. 138.

⁹⁰ Al-Ghazāli, *Mutiara Ihyā' Ulūmuddīn*, Terjemahan Irwan Kurniawan, Bandung: Mizan, 1998, hal. 9.

⁹¹ Masykur Hakim, “Konsep Kepemimpinan menurut Al-Ghazāli,” dalam *Jurnal Ilmu Ushuluddin*, Vol. 5 No. 1, Januari Tahun 2018, hal. 33.

⁹² Abu Hamid Al-Ghazāli, *Ihyā' Ulūm al-Dīn*, Jilid 2. Terjemahan H.M. Zuhri, Semarang: CV. Asy-Syifa, 2007, hal. 302—308.

perintah-Nya. Setiap undang-undang yang dia buat dirancang untuk kepentingan rakyatnya.⁹³

Dalam kitab *At-Tibru Masbūk Fī Naṣīḥati Al-Mulūk*, dinyatakan sadarilah dan percayalah bahwa Allah memilih dua kelompok manusia. Kelompok pertama, nabi menunjukkan kepada orang-orang bagaimana menyembah Allah dan mengenal Allah. Kelompok kedua, para penguasa diberi mandat oleh Allah untuk mencegah kezaliman di antara makhluk-Nya. Karena Allah memberi penguasa wewenang untuk menghukum mereka, keputusan harus didasarkan pada kepentingan rakyat sebab Allah memberi penguasa posisi tinggi di antara makhluk ciptaan-Nya melalui kehendak dan kuasa-Nya, seperti yang tertulis, “*Penguasa-Penguasa adalah naungan Allah di dunia bagi makhluk-makhluk-Nya*”.⁹⁴

Al-Ghazāli mengatakan bahwa substansi kekuasaan adalah popularitas, yang dapat menjadi buruk apabila seorang penguasa tidak dapat mengontrol posisinya dan tidak menggunakan amanah tersebut untuk kepentingan umum. Namun, seorang penguasa akan dipuji jika dia menggunakan kekuasaan semata-mata berdasarkan perintah Allah Swt.⁹⁵ Al-Ghazāli berkata

Kezaliman ada dua. Pertama, kezaliman penguasa atas rakyatnya, kezaliman orang kuat atas orang yang lemah, kezaliman orang kaya terhadap orang miskin. Kedua, kezaliman atas dirimu sendiri, yaitu dengan melakukan kemaksiatan. Maka, janganlah engkau berbuat zalim agar kelak engkau tidak dizalimi.⁹⁶

Dalam hal kepemimpinan, seorang pemimpin mempunyai tugas serta tanggung jawab yang berat dan mulia. Oleh sebab itu, seorang pemimpin menurut Al-Ghazāli harus mempunyai syarat sebagai berikut:

1) Pokok Keimanan

⁹³ Al-Ghazāli, *Al-Tibr Al-Masbūk fī Naṣīḥat Al-Muluk*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyah, 1998, hal. 43—44.

⁹⁴ Abu Hamid Al-Ghazāli, *At-Tibru Masbūk ...*, hal. 43.

⁹⁵ Al Al-Ghazāli, *Ihyā’ Ulūmuddīn*, Juz 3 Bab *Dāmul Jah Wa Riyā’*, hal. 268. Sumber: Moh. Takwil, “Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Pemikiran Al-Ghazāli,” dalam *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 2, September Tahun 2020, p-ISSN:2549-8339; e-ISSN: 2579-3683, hal. 197.

⁹⁶ Erna Yunita, *et al.*, “Analisis Konsep Pemimpin Ideal dalam Perspektif Imam Alghazali (At-Tibru Masbūk Fī Naṣīḥati Al-Mulūk),” dalam *Al-Munadzomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2, Mei 2023, hal. 81—82.

Iman adalah komitmen keagamaan yang terlihat dalam tindakan atau perilaku orang yang menganut agama tertentu; iman sering dikaitkan dengan agama. Al-Ghazāli menekankan bahwa hati manusia bergantung pada iman, yang merupakan pembenaran yang kuat dengan tidak ada keraguan dan tidak akan pernah ada kesalahan.⁹⁷ Jika mereka memiliki iman ini di dalam hati mereka, mereka mungkin disebut beriman di mata Allah. Terlepas dari kenyataan bahwa pengakuan lisan merupakan penegasan Islam dan iman di sisi makhluk, pengalaman ajaran agama merupakan pelengkap yang dapat membuat iman yang ada lebih atau kurang sempurna.

2) Pokok Keadilan

- a) Pemimpin harus tahu bagaimana menggunakan kekuasaan karena itu adalah nikmat dari Allah Swt., dan mereka tidak boleh bertindak dzalim.
- b) Meskipun mereka dekat dengan ulama, membicarakan banyak masalah, dan memberikan banyak penjelasan, seorang pemimpin atau penguasa sebenarnya adalah ancaman yang sangat besar. Penguasa tidak dapat bertahan, kecuali ia bersahabat dengan seorang guru keadilan dan menyadari risiko. *“Kata-kata itu berpengaruh di hati saya”*, kata Umar bin Abdul Aziz ketika ditanya tentang alasan tobatnya, dia menjawab, *“sekali aku memukul seorang budak, maka ingatlah bahwa setelah malam ini, pagi akan menjadi hari kiamat.”*
- c) Mendidik; jangan bangga karena hanya melalui kezaliman penguasa dapat mengajar anak-anak, teman, pegawai, dan wakilnya. Menurut Al-Ghazāli, ilmu dan akal adalah nilai agama di jalan mulia menuju Allah; ilmu diperoleh melalui rasa (*zawq*) dan pengetahuan ibadah, yang membawa manusia ke suatu tujuan.
- d) Jangan sombong; biasanya para penguasa sombong, dan kesombongan akan mengarah pada kekejaman. Kemarahan adalah penyakit dan musuh dari sifat kebajikan, seperti yang dibahas dalam kitab *Al-Muhlikāt*.
- e) Tidak berkhianat; penguasa yang tidak berkhianat harus memperlakukan rakyatnya seperti raja dan memperlakukan dirinya sendiri seperti rakyat. Pemimpin harus berprinsip bahwa

⁹⁷ Mahbub Djama'uddin, *Al-Ghazāli Sang Ensiklopedi Zaman*, Jakarta: Senja Publishing, Cet. ke-1, 2015, hal. 80.

setiap tindakan yang tidak ia inginkan terjadi pada dirinya juga tidak ingin terjadi pada rakyat.

- f) Tidak mengabaikan kebutuhan masyarakat; seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan kebutuhan masyarakat karena harus mempertimbangkan akibatnya.
- g) Tidak serakah, misalnya, seorang pemimpin tidak boleh membiasakan diri untuk memanjakan syahwat atau keinginan seksualnya dengan makan berlebihan atau memakai pakaian mewah. Sebaliknya, gunakan kecukupan dalam segala hal karena tidak ada keadilan tanpa *qanā'ah*, atau rasa cukup.
- h) Tidak otoriter, jangan kasar dan membuat rakyatnya marah; lakukan sesuatu dengan halus.
- i) Mencintai agamanya, seorang pemimpin harus berusaha sepenuh hati untuk melayani rakyatnya sehingga mereka puas sesuai dengan aturan agama.
- j) Jangan mencari kasih sayang rakyat dengan cara yang tidak dibenarkan oleh syariat; sebaliknya, jangan mencari kasih sayang rakyat dengan cara yang tidak sesuai dengan syariat. Orang yang murkanya bukan karena syariat tidak memiliki arti apa pun.⁹⁸

Al-Ghazāli mengatakan bahwa pemimpin yang baik memiliki potensi untuk berdampak. Para pemimpin ini memiliki pengaruh sosial yang signifikan. Tidak disebutkan bahwa seorang pemimpin tidak dapat memengaruhi atau dipengaruhi posisi seseorang.⁹⁹ Nilai-nilai luhurnya, seperti intelektualisme yang luas, pemahaman agama yang mendalam, dan akhlak yang mulia, membuatnya berpengaruh. Menurut Al-Ghazāli, seorang pemimpin harus memiliki cara berpikir tertentu dan persyaratan penting untuk mempertahankan posisinya. Kekuatan hati dalam pokok keimanan dan keadilan, serta akhlak sebagai alat untuk belajar, ditekankan oleh Al-Ghazāli. Hati mampu menentukan sikap dan tindakan seseorang yang dikategorikan sebagai akhlak karena akhlak muncul tanpa mempertimbangkan akal atau pancaindra.¹⁰⁰

Kualitas kepemimpinan seorang pemimpin sangat memengaruhi keberhasilannya. Tanpa keterampilan dan

⁹⁸ Erna Yunita, *et al.*, “Analisis Konsep Pemimpin ...”, hal. 82—84.

⁹⁹ Masykur Hakim, “Konsep Kepemimpinan menurut Al-Ghazāli,” dalam *Jurnal Ilmu Ushuluddin*, Vol. 05 No. 01, Tahun 2018, hal. 38—56.

¹⁰⁰ Ahmad Busroli, “Pendidikan Akhlak Ibnu Miskawaih dan Al-Ghazāli dan Relevansinya dengan Pendidikan Karakter di Indonesia,” dalam *At-Tarbiyah*, Vol. 10 No. 02, Tahun 2019, hal. 71.

kepemimpinan yang baik, tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Di sini, kepemimpinan dianggap sebagai komponen penting dari manajemen. Sangat penting untuk operasi perusahaan, baik publik maupun swasta.¹⁰¹

Adapun kriteria pemimpin ideal menurut Al-Ghazāli yang bersumber dari beberapa bukunya, buku *Al-Iqtisād fī Al-I'tiqād*,¹⁰² adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki keahlian, yakni memiliki kompetensi untuk mengatur bawahan dan membawa mereka mencapai tujuan mereka.
- 2) Memiliki ilmu dan sifat *warā'*. Jika ada seorang pemimpin yang tidak memiliki ilmu atau bodoh, dia akan kesulitan untuk dapat memahami segala permasalahan negara atau lembaga yang dipimpinya dan dia juga akan kesulitan untuk mendapatkan respek dan ketaatan dari bawahannya.
- 3) Memenuhi syarat untuk bisa menjadi *qādhi*, di antaranya: laki-laki, telah berusia baligh, berakal sehat, merdeka (bukan budak), sehat jasmani dalam berbicara, mendengar, dan melihat (tidak bisu, tuli, dan buta), adil, dan tidak tercela/berintegritas.
- 4) Memiliki nasab dari suku Quraisy. Syarat ini berdasarkan hadis Nabi, "Pemimpin itu dari Suku Quraisy."
- 5) Ada pengangkatan atau penyerahan kekuasaan dari pihak lain, yakni ada pemimpin yang menyerahkan kekuasaan sehingga ia ditaati.

Dalam kitab *At-Tibr Al-Masbūk fī Naṣīhat Al-Mulūk*,¹⁰³ kriteria pemimpin ideal menurut Al-Ghazāli adalah sebagai berikut:

- 1) Memahami manfaat dan bahaya kekuasaan;
- 2) Suka mendengarkan nasihat ulama;
- 3) Tidak suka berbuat zalim;
- 4) Tidak bersikap sombong;
- 5) Berempati pada penderitaan rakyat;
- 6) Tidak meremehkan kebutuhan rakyat;
- 7) Hidup sederhana;
- 8) Bersikap lemah lembut pada rakyat;
- 9) Suka membahagiakan rakyat; dan

¹⁰¹ Aries Djaenuri, *Kepemimpinan, Etika dan Kebijakan Pemerintah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2015, hal. 63.

¹⁰² Al-Ghazāli, *Al-Iqtisād fī Al-I'tiqād*, Damaskus: Dār Qutaibah, 2003, hal. 170—171.

¹⁰³ Al-Ghazāli, *At-Tibr Al-Masbūk fī Naṣīhat Al-Muluk*, Beirut: Muassasah Ar-Risālah, 1991, hal. 14—29.

- 10) Tidak mencari popularitas dan simpati rakyat dengan melanggar aturan agama.

Adapun dalam kitab *Iḥyā' Ulūmu Ad-Dīn*¹⁰⁴, Al-Ghazālī menjelaskan betapa pentingnya peran penguasa bagi kemajuan negara dan kehidupan rakyatnya. Rusaknya rakyat disebabkan rusaknya penguasa, rusaknya penguasa disebabkan rusaknya ulama, dan rusaknya ulama disebabkan cinta dunia dan jabatan. Menurut Al-Ghazālī dalam kitab ini, kriteria pemimpin ideal adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki ilmu atau keahlian;
- 2) Bersikap warak;
- 3) Bernasab *alawy* (*Ahlul Bait*); dan
- 4) Pandai menjaga amanah.

Sebaliknya, dalam kitab *Fadhā'ih Al-Bāṭiniyyah wa Fadhā'il Al-Mustazhiriyyah*, Al-Ghazālī menjelaskan empat kriteria pemimpin atau kepala negara yang ideal sebagaimana berikut:¹⁰⁵

- 1) Memiliki kekuatan dan kewibawaan;
- 2) Memiliki kemampuan memimpin;
- 3) Menjaga diri dari hal-hal yang haram dan syubhat; dan
- 4) Memiliki ilmu.

- d. Karakter Kepemimpinan menurut Ibnu Taimiyah (1262—1329 M)

Ibnu Taimiyah memiliki nama lengkap Taqiyuddin Abu Al-'Abbas Ahmad bin Abdul Halim bin Abdussalam bin Taimiyah. Goldziher melukiskannya sebagai "*pemilik pribadi paling terkemuka abad ke-17 H*", beliau juga digambarkan sebagai seorang teolog muslim abad ke-13 dan 14 paling kenamaan.¹⁰⁶ Dia lahir di Harran, dekat Damaskus, pada 22 Januari 1262/661 H., lima tahun setelah Bagdad jatuh ke tangan Tatar, yang menandakan akhir dinasti Abbasiyah. Dia meninggal pada tahun 728 H/1329 M.¹⁰⁷ Ini menunjukkan bahwa ia hidup di bawah pemerintahan Al-Zhahir

¹⁰⁴ Al-Ghazālī, *Iḥyā' Ulūmu Ad-Dīn*, Juz 2, Beirut: Dār el-Fikr, 1995, hal. 292.

¹⁰⁵ Al-Ghazālī, *Fadhā'ih Al-Bāṭiniyyah wa Fadhā'il Al-Mustazhiriyyah*, Kairo: Al-Dār Al-Qaumiyah li Ath-Thabā'ah wa An-Nasyr, 1974, hal. 68. Sumber lain: Zainal Abidin Ahmad, *Konsep Negara Bermoral menurut Al-Ghazālī*, Jakarta: Bulan Bintang, 1975, hal. 267.

¹⁰⁶ H.M. Yusran Asmuni, *Pengantar Studi Pemikiran dan Gerakan Pembaharuan dalam Dunia Islam*, Dirasah Islamiyah III, Jakarta: PT Raja Garfindo Persada, Cet. ke-1, 1995, hal. 52.

¹⁰⁷ Isma'il bin 'Umar Ibnu Kaṣir, *Al-Bidāyah Wa An-Nihāyah*, Juz 14, Beirut: Dār Al-Ma'arif, Cet. ke-1, 1990, hal. 135.

Rukhnuddin Baybars (658—676 H/1260—1277 M) dan Al-Nashir Nashiruddin Muhammad (709—741 H/1309—1340 M).¹⁰⁸

Pemikiran Ibnu Taimiyah dimulai dengan menyelidiki secara kritis teori *khilāfah* yang berkembang pada masanya. Ia menyatakan bahwa pendekatan yang lebih kritis terhadap pemerintahan Islam diperlukan. Dengan kata lain, jika perkembangan sejarah tidak diabaikan, prinsip-prinsip teori kritis akan tetap ada. Karena teori *khilāfah* terlalu bersandar pada sejarah, ia tidak dapat mencapai tujuan itu. Akibatnya, penelitian yang dimaksud kehilangan kontak dengan tujuannya semula.¹⁰⁹

Menurut Ibnu Taimiyah, ada perbedaan pendapat tentang arti dan kebutuhan imāmah karena asal-usul negara tidak dapat ditemukan dari Al-Qur'an dan hadis. Muktazilah kemudian mengembangkan teori rasional bahwa *imāmah* harus ada.¹¹⁰ Jadi, ketika dia berbicara tentang asal-usul negara, dia berdebat tentang pemahaman Syi'ah, Sunni, Muktazilah, dan bahkan Khawarij. Beliau menentang keyakinan Syiah Imamiyah yang berpendapat bahwa masalah imāmah hanya terbatas pada keluarga Ali dan *manṣūṣ* (secara tekstual). Menurutnya, Syiah Zaidiyah tidak menganut keyakinan ini, karena ada beberapa keterangan yang menunjukkan bahwa *imāmah* itu untuk Abbas bin Abd Al-Mutallib. Beliau sangat percaya bahwa Rasul mengisyaratkan Abu Bakar dalam upacara ibadah sebagai representasi Nabi, meskipun *naṣ imāmah* itu adalah Abu Bakar, bahkan ditunjukkan sebagai orang yang berhak menerimanya daripada orang lain.¹¹¹

Beliau lebih sependapat dengan teori Sunni dalam hal otoritas politik atau *imāmah*¹¹², beliau mendasarkan pendapatnya pada

¹⁰⁸ Isma'il bin 'Umar Ibnu Kaṣir, *Al-Bidāyah ...*, hal. 139.

¹⁰⁹ Qamaruddin Khan, *The Political Thought of Ibn Taymiyah*, Terjemahan Anas Wahyuddin, *Pemikiran Politik Ibnu Taymiyyah*, Bandung: Pustaka, Cet. ke-1, 1983, hal. 228—229.

¹¹⁰ Qamaruddin Khan, *The Political Thought ...*, hal. 49.

¹¹¹ Kasman Bakry, *et al.*, "Konsep Kepemimpinan Negara Islam (Studi Komparasi Pemikiran Al-Māwardi dan Ibnu Taimiyah)," *Nukhbatul 'Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam*, Vol. 7 No. 1, Tahun 2021, hal. 15.

¹¹² Menurutnya: "*Imamah* bukanlah salah satu asas dan praktik agama, seperti diyakini oleh orang-orang Syi'ah. Itu hanyalah masalah *furu'iyah* yang berhubungan dengan perbuatan orang-orang yang beriman untuk memelihara agama dan dunia. *Imamah* wakil Nabi dalam menegakkan agama." Menurutnya juga: "*Memimpin dan mengendalikan rakyat adalah kewajiban yang asasi dalam agama, bahkan kepemimpinan diperlukan untuk*

berbagai ayat Al-Qur'an dan hadis.¹¹³ Dia berpendapat bahwa Al-Qur'an dan sunah tidak memberikan dasar untuk teori khilafah tradisional atau *imāmah* yang mutlak. Ia percaya bahwa sistem sosial Islam mengandung hukum tertinggi, yaitu hukum Allah. Oleh karena itu, meskipun menerima negara sebagai kebutuhan agama, ia sama sekali tidak tertarik pada negara dan formasinya. Artinya, sebuah negara Islam yang memenuhi syarat adalah sebuah pemerintahan yang mengutamakan syariat sebagai hakim tertinggi.¹¹⁴

Pemikir-pemikir muslim memandang masalah konsep negara dan kepemimpinan negara dalam bentuk yang berbeda-beda. Kaum Sunni berpendapat bahwa menegakkan negara (*imāmah*) bukanlah salah satu asas dan praktik agama seperti yang diyakini oleh orang-orang Syi'ah. Mereka berpendapat bahwa *Al-Sam'* (tradisi) diperintahkan kepada *ummah* untuk mengangkat seorang imam.¹¹⁵ Yang dimaksud dengan *Al-sam'*, menurut Qomaruddin Khan, adalah Al-Qur'an, sunah, dan ijmak (konsensus).¹¹⁶

Dengan karyanya, *Al-Minhaj dan As-Siyāsah*, Ibnu Taimiyah mencoba membuat teori politik yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunah. Dia termasuk orang yang sangat ketat dalam menerapkan Al-Qur'an dan Sunah dalam berbagai bidang kehidupan sehingga dia termasuk orang yang sangat ketat dalam teori *mazahib Islamiyah* yang ada pada waktu itu.¹¹⁷

merealisasikan penegakan agama." Kasman Bakry, *et al.*, "Konsep Kepemimpinan ..., hal. 15

¹¹³ Ayat-ayat Al-Qur'an yang dikutipnya sebagaimana tercantum dalam *Al-Siyāsah* adalah Al-Ḥaqqah/69: 28—29, Al-Ghāfir/40: 21, Al-Qaṣaṣ/28: 4 dan 83, Āli 'Imrān/3: 139, Muhammad/47: 35, Al-Munāfiqūn/63: 8, Al-An'ām/6: 35, Al-Zukhrūf/43: 32. Hadis antara lain berbunyi, "*Bila tiga orang keluar untuk bepergian, maka hendaklah mereka menjadikan salah satunya sebagai pemimpin*" (HR Abū Dāwud). Imam Ahmad meriwayatkan dengan lafal lain. Hadis riwayat Ibn Majah, Al-Timidzi dalam hal ini menjadi rujukannya. Lihat: Ibnu Taimiyah, *Al-Siyāsah Al-Syar'iyah fī Islāhi Al-Rā'i Wa Al-Ra'iyah*, t.tp., t.th., hal. 156—160.

¹¹⁴ Muhammad Iqbal dan Amin Husain Nasution, *Pemikiran Politik Islam Dari Masa Klasik hingga Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet. ke-1, 2010, hal. 33.

¹¹⁵ Ibn Taimiyah, *Minhāj Al-Sunnah Al-Nabawiyah fī Naqd Kalām Al-Syī'ah wa Al-Qadariyah*, Jilid 1, Kairo: Maktabah Dār Al-'Urubat, 1962, hal. 26.

¹¹⁶ Pandangan golongan *Mu'tazilah* sangat bertentangan dengan pandangan Sunni. *Mu'tazilah* berpendapat bahwa keharusan menegakkan imamah dapat dibuktikan oleh akal pikiran. Sementara golongan Syi'ah juga menolak akal pikiran karena dianggap tidak mencukupi. Mereka berpendapat bahwa imamah adalah "*luthf*" (berkah) Allah kepada hamba-hamba-Nya. Sumber: Qomaruddin Khan, *The Political Thought ...*, hal. 29, 48, 55.

¹¹⁷ Kasman Bakry, *et al.*, "Konsep Kepemimpinan ..., hal. 16.

Dengan mengembangkan konsepsi *Al-syawkah*, yaitu orang-orang yang dipilih dari berbagai kalangan dan kedudukan yang dihormati dan ditaati oleh masyarakat,¹¹⁸ Ibnu Taimiyah menyajikan teori politik Islam. Diharapkan bahwa teori ini akan dapat menutup batas-batasnya dengan mengajukan kekhalfahan klasik yang bergantung pada *Ahlu Al-halli wa Al-'aqdi*.

Sepertinya, Ibnu Taimiyah tidak terlalu memperhatikan bentuk pemerintahan Islam. Bukunya yang membahas masalah tersebut, *As-Siyāsah Asy-Syar'iyah*, tidak berbicara tentang jenis konstitusi negara Islam yang berbeda. Buku ini hanya berbicara tentang pentingnya kekuasaan untuk menerapkan syariat dan tentang kewajiban umat untuk mematuhiinya.

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa membentuk imarah (kepemimpinan) adalah kewajiban asasi agama.¹¹⁹ Alasan yang dikemukakan adalah bahwa menegakkan agama dan mencapai kemaslahatan bagi setiap manusia tidak mungkin dicapai tanpa adanya suatu kelompok (kepemimpinan) yang kuat dan dapat memenuhi kebutuhan mereka.¹²⁰

Tidak seperti kebanyakan pemikir Sunni, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa *ijma'* bukan alasan untuk membangun negara atau kekuasaan. Ia juga menekankan bahwa keberadaan suatu negara merupakan upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umat manusia dan melaksanakan syariat Islam. Menurut Ibnu Taimiyah, kesejahteraan umat manusia tidak dapat diwujudkan secara sempurna, kecuali dengan bermasyarakat, yang untuk mengaturnya, tidak bisa tidak memerlukan pemimpin. Dalam keterangannya yang lain, Ibnu Taimiyah mengatakan bahwa pemimpin diperlukan untuk mewujudkan kesejahteraan umat manusia di dunia dan di akhirat serta untuk mencegah perbuatan-perbuatan yang merugikan.¹²¹

¹¹⁸ Muhammad Iqbal dan Amin Husain Nasution, *Pemikiran Politik Islam ...*, hal. 34.

¹¹⁹ Ibn Taimiyah sangat menekankan keharusan menegakkan kepemimpinan negara untuk membela agama karena ia benar-benar yakin bahwa tujuan Islam adalah menciptakan suatu tertib sosial, dengan nilai-nilai dasar Al-Qur'an dan *As-Sunnah* direalisasi. Tata sosial seperti ini tidak dapat terealisasi secara ideal tanpa negara. Itulah sebabnya mengapa Ibn Taimiyah pernah menyatakan bahwa agama tidak akan pernah hidup tanpa negara. Lihat: Ibnu Taimiyah, *Siyāsah Syar'iyah: Etika Politik Islam*,” Terjemahan Rafi' Munawar, Surabaya: Risalah Gusti, 2005, hal. 27—28.

¹²⁰ Jeje Abdul Rojak, *Politik Kenegaraan Pemikiran Al-Ghazāli dan Ibn Taimiyah*, Surabaya: Bina Ilmu, Cet. ke-1, 1999, hal. 165.

¹²¹ Ibnu Taimiyah, *Majmu' Ar-Rasāil Al-Kubra*, Jilid I, Kairo: Maktabah Al-Misriyyah, t.th., hal. 36.

Pentingnya kepemimpinan bagi masyarakat didasarkan kepada hadis dan karakteristik ajaran Islam. Hadis yang dimaksud antara lain adalah sabda Nabi Muhammad saw.:

إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ

“Apabila ada tiga orang melakukan perjalanan maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin mereka”. (HR Abū Dāwud No. 2609)¹²².

Sebaliknya, karakteristik ajaran Islam adalah agama yang memiliki seperangkat hukum, perintah, dan larangan. Allah memerintahkan manusia supaya melaksanakan *amar ma'rūf nahī munkar*, jihad, keadilan, ibadah haji, bermasyarakat yang teratur, menolong orang teraniaya, dan melaksanakan hukuman (*hudūd*). Semuanya tidak biasa dilaksanakan, kecuali adanya kekuasaan dan pemimpin. Karena itu, pada awal pembahasannya mengenai masalah ini, ia menegaskan bahwa mengatur orang banyak termasuk kewajiban agama, bahkan agama tidak akan tegak, kecuali ada pemimpin.¹²³

Selain itu, Ibnu Taimiyah mengatakan bahwa tujuan mendirikan pemerintahan adalah untuk mengelola urusan umat, yang merupakan kewajiban agama terbesar, karena agama tidak dapat berkembang tanpa pemerintahan. Allah telah menetapkan *amar ma'rūf nahī munkar*, yang berarti menganjurkan perbuatan baik dan melarang perbuatan buruk.¹²⁴ Kekuatan, kekuasaan, dan pemerintahan sangat penting untuk mencapai misi atau tugas tersebut. Dengan kata lain, negara itu diperlukan untuk memastikan bahwa

¹²² Abū Dāwud, *Sunan Abū Dāwud*, Beirut: Dār Al-Fikr, 1996, No. 2609, Kitab *Al-Jihad*, hal. 453.

¹²³ Pemikiran ini jelas merupakan realisasi dari dasar aspek *dharūriyat* dan tujuan syariat Islam, yaitu menciptakan kemashalatan. Dengan demikian, menegakkan pemerintahan bagi Ibnu Taimiyah adalah karena ajaran agama. Dibentuknya pemerintahan itu dimaksudkan untuk mengabdikan kepada Allah. Pengabdian dan pimpinan kepada Allah dan Rasul-Nya merupakan pendekatan diri kepada Allah. Jadi, pemerintahan merupakan alat untuk mengabdikan kepada Allah bukan alat untuk mencari kedudukan dan materi. Jika yang tersebut terakhir terjadi, akan rusak binasalah segala urusan. Dalam kaitan pentingnya pemerintahan, ia mengutip pendapat yang mengatakan, “*Enam puluh tahun di bawah pemerintahan seorang kepala negara yang zalim lebih baik daripada satu malam tanpa seorang kepala negara.*” Lihat: Ibnu Taimiyah, *As-Siyāsah As-Syar'ah fī Islāh Al-Rāi' wa Ar-Ra'iyyah*, Bairut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1409 H/1988 M, hal. 135, 139—140.

¹²⁴ Ibnu Taimiyah, *Amar Ma'rūf Nahi Munkar*, Jakarta: Pustaka Shadra, 2002, hal. 10.

hukum Allah diterapkan, bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, seperti keselamatan jiwa dan hak milik.¹²⁵

Tidak jauh berbeda dengan pendapat ulama-ulama yang telah penulis sebutkan pada awal pembahasan, Ibnu Taimiyah juga berpendapat bahwa manusia adalah makhluk sosial yang saling memerlukan satu sama lain untuk memenuhi kebutuhannya. Tidak mungkin seseorang memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa adanya orang lain di sekitarnya atau tanpa kebutuhan akan orang lain.¹²⁶ Akal dan hadis adalah dasar pemikiran Ibnu Taimiyah tentang kebutuhan manusia untuk negara. Argumen rasionalnya diperkuat oleh beberapa landasan sunah Nabi saw., termasuk kebutuhan universal setiap orang untuk bergabung, bekerja sama, dan menikmati keuntungan dari kepemimpinan, tanpa memandang agama mereka. Contohnya adalah sabda Nabi saw., “*Apabila ada tiga orang melakukan perjalanan, maka salah seorang di antara mereka selayaknya menjadi pemimpin,*”¹²⁷ dan juga Ibnu Taimiyah berkata, “*Enam puluh tahun berada di bawah tirani lebih baik daripada semalam tanpa pemerintahan.*”¹²⁸ Itulah dua contoh dari hadis-hadis yang dikemukakan.¹²⁹

Ibnu Taimiyah tidak membuat prosedur yang jelas untuk memilih pemimpin negara. Dia hanya mengatakan bahwa membahas sistem pengangkatan kepala negara tidak terlalu penting. Menurutnya, yang paling penting adalah bahwa individu yang menduduki posisi tersebut harus adil dan amanah. Karena pentingnya dua hal ini, di awal bukunya, *As-Siyāsah Al-Syari'iyah*, ia membahas doktrin amanah dan keadilan untuk mereka yang menjabat. Kepala negara harus memiliki dua hal, menurut Ibnu Taimiyah, yaitu kualifikasi kekuatan (*Al-Quwwah*) dan integritas (*Al-Amānat*).¹³⁰

Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa kekuatan dan integritas ini diperoleh melalui *mubāya'ah*, atau sumpah setia, yang diberikan

¹²⁵ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, Edisi ke-5, hal. 89.

¹²⁶ Qamaruzzaman, “Pemikiran Politik Ibnu Taimiyah,” dalam *Politea: Jurnal Kajian Politik Islam*, Vol. 2 No. 2, Juli—Desember Tahun 2019, hal. 118.

¹²⁷ Abū Dāwud Sulaiman bin Al-Asy'as Al-Sijistani, *Sunan Abi Dawud*, Juz 4, Beirut: Dār Al-Risalah Al-'Alamiyah, Cet. ke-1, 2009, hal. 249.

¹²⁸ Ahmad bin Abdul Halim bin Abdissalam Ibnu Taimiyah, *Majmu' Al-Fatawa*, Juz 28, Madinah: Majma' Malik Fahd, 1995, hal. 391.

¹²⁹ Ibnu Taimiyah, *Al-Siyāsah Al-Syar'iyah fī Islāhi ...*, hal. 174.

¹³⁰ Ibnu Taimiyah, *Siyāsah Syar'iyah: Etika Politik Islam* ... , hal. 20.

oleh *ahl Al-Syawkah*¹³¹ kepada raja atau kepala negara. Ini menunjukkan bahwa dukungan umat muncul sebagai konsekuensi logis dari *bay'ah* tersebut, bukan sebagai proses khusus yang diperlukan. Nantinya, *mubāya'ah* ini akan berfungsi sebagai kontrak sosial antara raja atau kepala negara dan rakyatnya. Sebaliknya, Ibnu Taimiyah mengatakan bahwa *Ahl Al-Syawkah* berarti setiap orang dihormati dan ditaati oleh masyarakat tanpa memandang profesi atau kedudukan mereka.¹³² Oleh karena itu, dia berpendapat bahwa tidak ada syarat untuk *khilāfah* selain dukungan dari *Ahl Al-Syawkah*. Mengenai rakyat mayoritas (*jumhūr*) yang membantu berdirinya negara, sesungguhnya mereka hanyalah alat untuk mencapai tujuan *ummah*. Rakyat mayoritas memang bekerja sama untuk memperjuangkan tujuan pokok negara, tetapi hanya *Ahl Al-Syawkah* yang berkepentingan dalam hal penegakan *imāmah*.¹³³

Amanah dimaknai dalam dua cara oleh Ibnu Taimiyah. Pertama, amanah mengacu pada kepentingan rakyat dan kepala negara bertanggung jawab untuk menjalankannya. Kedua, amanah mengacu pada otoritas pemerintah yang dimiliki oleh presiden.¹³⁴ Dengan demikian, Ibnu Taimiyah tidak mensyaratkan bahwa calon

¹³¹ Konsep *Ahl Al-Syawkah* yang dikemukakan oleh Ibn Taimiyah telah menghancurkan fiksi pemilihan suara dan institusi *Al-hall wa Al-'aqd* yang tidak terbentuk. Karena menurutnya, negara tercipta melalui kerja sama di antara anggota-anggota masyarakat; penguasa tertinggi yang dipilih oleh rakyat memiliki kekuatan dan otoritas yang sesungguhnya di dalam masyarakat. Misalnya, Abu Bakar yang berhak menjadi imam dan yang julukannya, menurut ahli-ahli tertentu, dapat pula dibuktikan dengan *naṣ*, hanya dapat jadi imam karena sumpah setia (*mubāya'ah*) kepadanya oleh orang-orang yang memiliki kekuatan (*Ahl Al-Syawkah*). Dengan cara yang sama, Umar menjadi seorang imam setelah diangkat oleh Abu Bakar dan rakyat mengikrarkan kesetiaan kepadanya. Namun, seandainya rakyat tidak menyetujui pengangkatan Abu Bakar, dan mereka tidak menyatakan kesetiaan pada Umar maka Umar tidak dapat menjadi imam, betapa pun benar atau salahnya, karena kekuasaan dan otoritas ditentukan setelah kekuatan yang aktual direalisasi. Sebaliknya, jika Umar beserta beberapa orang lainnya telah mengikrarkan kesetiaan mereka kepada Abu Bakar dan sahabat-sahabat yang lain menolaknya maka Abu Bakar tidak dapat menjadi imam. Jadi, pendapat yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi imam oleh dukungan satu, dua, atau empat individu yang bukan *Ahl Al-Syawkah* adalah salah sama sekali (tidak *legitimate*). Lihat Qamaruddin Khan, *The Political Thought ...*, hal. 231—232.

¹³² Ibnu Taimiyah, *Siyāṣah Syar'iyah: Etika Politik Islam, ...*, hal. 234.

¹³³ Dalam hal penunjukan atau pengangkatan pembantu-pembantunya, Ibn Taimiyah berpendapat, bahwa seorang kepala negara harus berusaha mencari orang-orang yang secara objektif betul-betul memiliki kecakapan dan kemampuan untuk jabatan-jabatan tersebut, dan jangan karena terpengaruh faktor-faktor subjektif seperti hubungan kekeluargaan dan lain sebagainya. Lihat: Ibnu Taimiyah, *Siyāṣah Syar'iyah: Etika Politik Islam, ...*, hal. 13—21.

¹³⁴ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara: ...*, hal. 85—86.

pemimpin negara harus dari suku Quraisy.¹³⁵

Dalam hal pengangkatan pemimpin, Ibnu Taimiyah tidak merumuskan secara konkret sistem pengangkatan kepala negara (pemimpin), tetapi ia sangat memperhatikan klasifikasi calon kepala negara atau pejabat pemerintah. Ia berpendapat bahwa orang yang pantas menjabat kepala pemerintahan adalah yang memiliki kualifikasi kekuatan (*Al-Quwwah*) dan integritas (*Al-Amānah*),¹³⁶ yaitu orang yang paling baik bekerja adalah orang yang kuat lagi dipercaya (*Al-Qawiy Al-Amīn*).¹³⁷ Ini didasarkan pada pernyataan Al-Qur'an dalam surat Al-Qaṣaṣ/28: 26. Oleh karena itu, setiap muslim dapat dipilih untuk menduduki posisi tertinggi dalam pemerintahan atau negara apabila ia memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Memperoleh dukungan mayoritas umat;
- 2) Memenangkan dukungan *ahlu syaukah* atau unsur-unsur pemegang kekuasaan dalam masyarakat; dan
- 3) Memiliki syarat-syarat kekuatan pribadi dan dapat dipercaya.¹³⁸

Menurut kesimpulan penulis, sebagaimana diisyaratkan beliau dalam karyanya *Al-Siyāṣah Al-Syar'iyah*, beliau mensyaratkan pemimpin sebagai berikut:¹³⁹

- 1) Sesuai dengan QS Al-Nisā'/4:58—59, pemimpin itu harus diangkat yang paling baik (*aslah*);
- 2) Memilih yang terbaik kemudian yang di bawahnya;

¹³⁵ Menurut Ibnu Taimiyah, persyaratan ini (suku Quraisy) bertentangan dengan Al-Qur'an yang mengakui persamaan derajat sesama manusia, meskipun ada hadis yang dijadikan landasan terhadap persyaratan suku Quraisy tersebut. Sumber: Qamaruzzaman, "Pemikiran Politik Ibnu Taimiyah," dalam *Jurnal POLITEA : Jurnal Kajian Politik Islam*, Vol. 2 No. 2, Juli—Desember Tahun 2019, hal. 112—127.

¹³⁶ Anton Afrizal Candra, "Pemikiran Siyāṣah Syar'iyah Ibnu Taimiyah (Kajian terhadap Konsep Imamah dan Khilafah dalam Sistem Pemerintahan Islam)," *UIR Law Review*, Vol. 01 No. 02, Oktober Tahun 2017, hal. 171.

¹³⁷ Apresiasi peranan kekuatan dalam politik oleh Ibnu Taimiyah telah terungkap dalam pandangannya tentang syarat-syarat pemimpin Islam. Jauh sebelum menawarkan seperangkat syarat moral dan intelektual, ia menawarkan dua syarat pokok bagi pemimpin, yaitu kejujuran atau dapat dipercaya dan kekuatan atau kecakapan. Dasar yang ia gunakan adalah QS Al-Qaṣaṣ/28: 26 sebagai berikut: Terjemahannya: "...*sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*" Kementerian Urusan Agama Islam, Wakaf, Da'wah, dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Madinah: Percetakan Al-Qur'an Al-Karim Raja Fahd, t.th., hal. 846.

¹³⁸ Ibnu Taimiyah, *Al-Siyāṣah Al-Syar'iyah fī Islāhi ...*, hal. 23—26.

¹³⁹ Kasman Bakry, *et al.*, "Konsep Kepemimpinan ...", hal. 16.

- 3) Negara harus didasarkan atas hukum dan moral atau syariat dan etik, yaitu pemimpin harus berlaku adil, bermusyawarah, dan amanah serta berakhlak mulia; dan
 - 4) Perlu ada kerja sama antara umara dan ulama dalam mewujudkan kemaslahatan.
- e. Karakter Kepemimpinan menurut Ibnu Khaldūn (1332—1406 M)

Ibnu Khaldūn hidup sekitar abad ke-14 dan ke-15 M (1332—1406 M) bertepatan pada abad ke-8 dan ke-9 H saat Mesir sedang berada di bawah kekuasaan Bani Malmuk, Kota Baghdad yang jatuh ke tangan Bangsa Tartar pada tahun 654—923 H. Dampak kejatuhan itu sangat negatif bagi perkembangan bahasa, sastra, dan kebudayaan Arab. Pada saat yang bersamaan, berbagai kerajaan Muslim di Andalusia mulai runtuh. Satu per satu kota-kota kerajaan Islam jatuh ke tangan kaum Kristen.¹⁴⁰

Nasab Ibnu Khaldūn digolongkan kepada Muhammad ibnu Muhammad ibnu Hasan ibnu Jabir ibnu Muhammad ibnu Ibrahim ibnu ‘Abd Al-Rahman ibnu Khalid. Namun, ia lebih dikenal dengan nama Ibnu Khaldūn. Sebaliknya, nama aslinya adalah Abdurrahman ibnu Khaldūn Al-Magribi Al-Hadrami Al-Maliki. Ia digolongkan Al-Magribi karena ia lahir dan dibesarkan di Magrib di Kota Tunis, dijuluki Al-Hadrami karena keturunannya berasal dari Hadramaut Yaman, dan dikatakan Al-Maliki karena ia menganut Mazhar Imam Malik. Gelar Abu Zaid diperoleh dari nama anaknya yang tertua Zaid. Panggilan Ad-Dīn diperolehnya setelah ia menjadi hakim di Mesir.¹⁴¹ Nenek moyang Ibnu Khaldūn berasal dari keturunan Khaldūn (Bani Khaldūn). Sejak abad ke-8 M, nenek moyangnya melakukan migrasi ke Andalusia, yaitu Spanyol Selatan.¹⁴² Ibnu Khaldūn dilahirkan di Tunisia pada bulan Ramadan 732 H/1332 M di tengah-tengah keluarga ilmunan dan terhormat yang berhasil menghimpun antara jabatan ilmiah dan pemerintahan. Dari lingkungan seperti ini Ibnu Khaldūn memperoleh dua orientasi yang kuat: pertama, cinta belajar dan ilmu pengetahuan; kedua, cinta jabatan dan pangkat.

Ibnu Khaldūn memiliki perspektif unik tentang negara. Karena peran masyarakat dan negara berhubungan satu sama lain, Ibnu Khaldūn menekankan bahwa suatu negara memiliki *power* atau

¹⁴⁰ A. Saefuddin, *Percikan Pemikiran Imam Al-Ghazali*, Bandung: Pustaka Setia, 2005, hal. 1089—1080.

¹⁴¹ A. Saefuddin, *Percikan Pemikiran Imam Al-Ghazali ...*, hal. 93.

¹⁴² Sirajuddin Aly, *Pemikiran Politik Islam: Sejarah, Praktik Dan Gagasan*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2018, hal. 519.

kekuatan.¹⁴³ Negara tidak dapat terlepas dari masyarakatnya, dan masyarakat tidak dapat lepas dari negaranya.¹⁴⁴ Dalam hal negara, Ibn Khaldūn mungkin tidak setuju dengan para filsuf lainnya. Ibnu Khaldūn melihat suatu negara di Eropa di mana orang-orang setia kepada pemimpin mereka. Menurut Ibn Khaldūn, negara seperti itu memiliki kerentanan moral bagi masyarakatnya.¹⁴⁵ Ibnu Khaldūn berpendapat bahwa masyarakat adalah bagian penting dari negara. Dengan logika yang sama, manusia tidak dapat bertahan hidup tanpa adanya wilayah yang disebut negara. Oleh karena itu, negara dan kekuasaan adalah dua aspek yang tidak dapat dipisahkan. Menurut istilah *Giddens*, kekacauan atau ketidakseimbangan di antara keduanya akan berdampak negatif pada bagian lain sistem.¹⁴⁶

Ibnu Khaldūn menjelaskan bahwa karena manusia adalah makhluk sosial, mereka membutuhkan apa yang disebut sebagai suatu kawasan (kota) sebagai landasan perlunya keberadaan negara dalam kehidupan manusia. Menurut teori kebutuhan, seorang pemimpin diperlukan karena keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.¹⁴⁷

Menurut Khaldūn, terciptanya sebuah negara yang ideal, paling tidak, perlu ditunjang empat kriteria sosiologis, yaitu¹⁴⁸

- 1) Pertama, lingkungan yang sehat, udara, air dan tata letak bangunannya;
- 2) Kedua, secara geografis terletak pada tempat yang strategis serta menjadi lalu lintas perdagangan dan perkembangan kebudayaan;
- 3) Ketiga, terciptanya solidaritas sosial yang kental; ikatan suku, agama, bahasa, wilayah dan atau rasa kebersamaan senasib;

¹⁴³ Ibn Khaldūn, *The Muqaddimah*, (F. Rosenthal), Trans., N.J. Dawood, Ed., London: Bollinger Series, Princeton University Press, 1967. Sumber: Fathoni, “Pandangan Islam Mengenai Negara (Ditinjau dari Pandangan Ibnu Khaldūn),” dalam *Scholastica: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 2 No. 1, Mei Tahun 2020, hal. 6.

¹⁴⁴ Ann K.S. Lambton, *State and Government in Medieval Islam: An Introduction to the Study of Islamic Political Theory: The Jurists*, London and New York: Routledge, 1981.

¹⁴⁵ Ibn Khaldūn, *The Muqaddimah*, (F. Rosenthal), Trans., N. J. Dawood, Ed., ..., hal. 6.

¹⁴⁶ Charles Issawi, *Pilihan dari Muqaddimah: Filsafat Islam tentang Sejarah*, Terjemahan A. Mukti Ali, Jakarta: Tintamas, 1976, hal. 139.

¹⁴⁷ Daswati, “Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi,” dalam *Jurnal Academica*, Vol. 4 No. 01, Tahun 2012, hal. 783.

¹⁴⁸ Ibnu Khaldūn, *Muqaddimah Ibn Khaldūn*, Terjemahan Ahmadie Thaha, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1986, hal. 401—405.

4) Keempat, terletak pada geografis yang subur dan kaya akan hasil buminya.

Suatu negara akan mempercepat munculnya kemakmuran rakyat dan terbinanya kebudayaan yang tinggi jika keempat kriteria tersebut didukung oleh kepemimpinan kepala negara yang ideal. Pandangan Khaldūn tentang negara ideal dipengaruhi, setidaknya sebagian, oleh pengalamannya di Mesir, yang merupakan tempat yang ideal untuk mewujudkan pemerintahan ideal. Untaian bait syairnya menunjukkan suasana positif: *burung jatuh di tempat bijian dilempar, rumah orang mulia dikerumuni*.¹⁴⁹

Sebelum terbentuknya negara, masyarakat yang hidup di dekat satu sama lain memiliki hubungan dan interaksi satu sama lain. Setiap komunitas memiliki solidaritas, yang muncul dan berkembang dari kebiasaan mereka. Menurut Ibnu Khaldūn, seorang individu harus dipilih sebagai pemimpin dari kelompok yang ada di suatu tempat.¹⁵⁰

Kepemimpinan ini dilakukan untuk menggunakan kekuatan sehingga seorang pemimpin dapat mengontrol solidaritas kelompok.¹⁵¹ Ibnu Khaldūn mengatakan bahwa kekuatan atau kelemahan suatu negara bergantung pada solidaritas kelompok dan kepemimpinan seorang pemimpin dalam kelompok tersebut.¹⁵² Semakin tinggi solidaritas kelompok, semakin kuat negara tersebut. Sebaliknya, jika solidaritas kelompok rendah, negara tersebut akan hancur. Oleh karena itu, solidaritas kelompok dan kepemimpinan kelompok sangat penting.

Ibnu Khaldūn mengatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial karena mereka secara alami memiliki kecenderungan untuk berkumpul bersama. Seseorang tidak dapat hidup sendiri; ia sangat membutuhkan orang lain untuk selalu menjadi bagian dari hidupnya. Kehidupan sosial membutuhkan organisasi kemasyarakatan.¹⁵³

¹⁴⁹ Ibnu Khaldūn, *Muqaddimah Ibn Khaldūn*, Terjemahan Ahmadi Thaha, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1986, hal. 420.

¹⁵⁰ Iqbal Muhammad Rodli, *et al.*, "Konsep Negara dan Kekuasaan dalam Pandangan Politik Ibnu Khaldūn," dalam *Jurnal Review Politik*, Vol. 11 No 02, Desember Tahun 2021, hal. 103.

¹⁵¹ Abdurrahman bin Muhammad bin Khaldūn, *Mukaddimah*, Terjemahan Masturi Irham *et al.*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.

¹⁵² Ibnu Khaldūn, *The Muqaddimah*, (Franz Rosenthal), New York: Patheon Books, 1958.

¹⁵³ Abdurrahman Ibnu Khaldūn, *Muqaddimah*, Beirut: Dār Al-fikr, t.th., hal. 54.

Munawir Sjadzali melihat pandangan Ibnu Khaldūn mengenai negara memiliki hubungan dengan solidaritas kelompok. Hal ini dapat dilihat dari berbagai pernyataan berikut:¹⁵⁴

- 1) Sebuah negara harus memiliki solidaritas kelompok karena berkontribusi pada pendirian negara yang kuat;
- 2) Kepemimpinan negara dapat mengawasi masyarakatnya untuk melindunginya dari ancaman yang timbul; dan
- 3) Negara yang menganut agama akan bertahan dalam solidaritas kelompok.

Penulis menemukan ide-ide Ibnu Khaldūn tentang negara. Dia menggambarkan negara seperti makhluk hidup yang lahir, menjadi tua, dan akan hancur sehingga orang harus berkembang untuk terus hidup.¹⁵⁵ Ibnu Khaldūn berpendapat bahwa negara memiliki umur sampai tiga generasi atau sekitar 120 tahun. Generasi ini dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Generasi pertama meninggalkan negara dalam kondisi yang primitif dan jauh dari penggunaan teknologi dan kehidupan kota. Generasi ini cenderung tinggal di pedesaan;
- 2) Generasi kedua masuk ke dalam kategori yang memiliki kekuatan dan pengaruh sehingga kehidupan primitif ditinggalkan dan diganti dengan kehidupan kota; dan
- 3) Generasi ketiga masuk ke dalam katagori kehancuran. Generasi ini cenderung tinggal di pedesaan dan meninggalkan kehidupan kota.

Perspektif Ibnu Khaldūn tentang pemimpin ideal adalah seperti yang digambarkan dalam surat Thahir bin Husin, yang ditujukan kepada anaknya Abdullah bin Thahir, yang baru saja diangkat menjadi gubener dengan wilayah Mesir dan Raqqah serta wilayah sekitarnya. Ibnu Khaldūn menemukan bahwa petunjuk dan nasihat yang terkandung di dalamnya mencakup segala hal yang diperlukan oleh negara dan pemerintahannya, baik yang berkaitan dengan tata cara keagamaan maupun kekuasaan. Selain itu, ia mendorong untuk

¹⁵⁴ Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara*, Jakarta: UI Press, 1991. Dikutip dari Fathoni, "Pandangan Islam Mengenai Negara (Ditinjau dari Pandangan Ibnu Khaldūn)," dalam *Scholastica: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 2 No. 1, Mei Tahun 2020, hal. 5

¹⁵⁵ Ibn Khaldūn, *The Muqaddimah*, (F. Rosenthal), Trans., N.J. Dawood, Ed., ..., hal. 6—7.

mempertahankan budi pekerti yang mulia dan sifat-sifat terpuji yang harus dimiliki, baik oleh penguasa maupun orang biasa.¹⁵⁶

Ibnu Khaldūn juga menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki rasa *aṣabiyah* atau fanatisme yang tinggi. Ibnu Khaldūn menyatakan bahwa kepemimpinan (*Al-riāṣah*) diperoleh melalui kemenangan (*Al-ghalab*) dan kemenangan itu bersama dengan *aṣabiyah*. Oleh karena itu, kepemimpinan harus berasal dari *aṣabiyah* yang dominan dengan dukungan dari *aṣabiyah-aṣabiyah* yang lain yang bersatu dan padu. Dalam situasi kepemimpinan yang hanya dapat dicapai melalui kekuasaan, fanatisme yang dimiliki oleh kelompok yang memegang kepemimpinan harus lebih kuat daripada yang dimiliki oleh kelompok lain. Setelah seorang fanatik menduduki posisi, dia akan berusaha mendapatkan posisi di atasnya. Dengan menjadi pemimpin dan memiliki pengikut, dia memiliki cara dan peluang untuk mengambil alih kekuasaan. Selain itu, dia memiliki kemampuan untuk memaksakan kehendaknya sehingga dia tidak akan membiarkan kekuasaan terlepas dari tangannya. Sebab, kekuasaan dan kepemimpinan menarik hati manusia.¹⁵⁷

Ibnu Khaldūn setuju dengan pendapat para ulama sebelumnya tentang hubungan antara agama dan negara. Dia percaya bahwa pemerintahan yang ideal harus didasarkan pada agama. Dengan demikian, manusia diciptakan untuk kedua kehidupan dunia dan akhirat, sesuai dengan keadaannya.¹⁵⁸ Pemerintah yang berdasarkan agamalah yang dapat membuat orang Bahagia, baik di dunia maupun di akhirat. Menurut Ibnu Khaldūn, pemerintahan negara yang berdasarkan agama atau wahyu Tuhan didirikan langsung di bawah kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Oleh karena itu, setelah Nabi Muhammad saw. wafat, *khalīfah* bertindak sebagai perwakilan Nabi

¹⁵⁶ A. Rahman Zainuddin, *Kekuasaan dan Negara (Pemikiran Politik Ibnu Khaldūn)*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, hal. 203.

¹⁵⁷ Ibnu Khaldūn, *Muqaddimah*, Terjemahan Masturi Irham, Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, Cet. ke-3, 2013, hal. 218.

¹⁵⁸ Menurut Ibnu Khaldūn, kekuasaan yang terintegrasi dengan agama telah berakhir dengan berakhirnya *Khulafāur Rāsyidīn*. Oleh karena itu, bagi Ibnu Khaldūn, kekuasaan berdasarkan agama juga bukan merupakan sebuah kewajiban. Keberadaan agama tidak bersifat kodrati dan mutlak harus ada dalam kekuasaan. Kekuasaan negara tetap ada walaupun tanpa adanya agama. Walaupun menurut Ibnu Khaldūn agama bukan merupakan suatu yang kodrati harus ada dalam sebuah kekuasaan, namun keberadaan agama dalam kekuasaan tetap memberikan peran penting. Ahmad Khalwani, "Ashabiyah Ibnu Khaldūn dan Relevansinya dengan Nasionalisme di Indonesia," dalam *Jurnal Mantiq*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2019, hal. 107—120.

Muhammad saw. untuk membuat undang-undang, memastikan bahwa pemerintahannya tetap sesuai dengan agama.¹⁵⁹

Ibnu Khaldūn mengatakan bahwa agama memainkan tiga peran penting dalam kekuasaan. Pertama, agama menawarkan pedoman dan petunjuk agar negara tetap berada di jalan moral dan etika. Kedua, agama membantu menyatukan orang dan mendorong proses kekuasaan berhasil. Terakhir, agama memvalidasi sistem politik. Ibnu Khaldūn menyatakan bahwa kebutuhan peradaban untuk memisahkan integrasi agama dengan kekuasaan ini tidak sebenarnya bertentangan dengan agama. Jika dipahami dengan benar, tujuan kekuasaan dan agama sama-sama bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat. Akibatnya, hubungan antara agama dan negara tidak dapat diperdebatkan. Dalam negara-negara yang menganggap bahwa agama sangat penting, baik secara sekuler maupun simbolis, tujuan kekuasaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mempertahankan eksistensi manusia.¹⁶⁰

Untuk memastikan bahwa pemilihan pemimpin tidak melanggar aturan yang ada, ada standar yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin, menurut Ibnu Khaldūn:¹⁶¹

- 1) Harus Berilmu Pengetahuan; Sebab mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan dan menerapkan hukum-hukum yang ada, terutama hukum Allah Swt., para pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas. Orang yang tidak memiliki pengetahuan ini sebaiknya tidak menjadi pemimpin.
- 2) Berperilaku Adil; Pemimpin harus mampu berperilaku adil dengan orang-orang di bawahnya, terutama dengan rakyatnya.
- 3) *Kafāyat* (mampu); Dalam hal ini pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menerapkan, antara lain undang-undang, memobilisasi rakyat, mengontrol politik negara, dan berdiplomasi, antara lain.
- 4) Sehat Jasmani dan Rohani; Maksudnya di sini adalah pemimpin tidak memiliki cacat fisik atau mental yang dapat memengaruhi pekerjaannya sebagai pemimpin.

¹⁵⁹ Muhammad Abdul Qadir Abu Fariz, *Sistem Politik Islam*, Jakarta: Robbani Pers, 2000, hal. 102.

¹⁶⁰ Iqbal Muhammad Rodli, *et al.*, “Konsep Negara dan Kekuasaan dalam Pandangan Politik Ibnu Khaldūn,” dalam *Jurnal Review Politik*, Vol. 11 No. 02, Desember Tahun 2021, hal. 109—110.

¹⁶¹ A. Rahman Zainuddin, *Kekuasaan dan Negara (Pemikiran Politik Ibnu Khaldūn)*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992, hal. 203.

- f. Karakter Kepemimpinan menurut Ki Bagus Hadikusumo (1890—1958 M)

Ki Bagus Hadikusumo dilahirkan di Kampung Kauman, Yogyakarta pada 24 November dan wafat pada 4 November 1954 dengan nama Raden Hidayat. Ayahnya bernama Raden Kaju Lurah Hasyim, seorang pejabat administrasi di kesultanan Yogyakarta. Selain belajar salat dan mengaji dari orang tuanya, Hidayat juga pergi ke *Volks School Gubernemen*, sekolah resmi tingkat dasar. Beliau juga menjadi santri K.H. Ahmad Dahlan, kemudian pergi ke Pondok Pesantren Wonokromo. Dia belajar agama di Makkah selama dua tahun, belajar kitab kuning, kitab fikih, dan tasawuf. Ki Bagus Hadikusumo belajar dari ulama pembaru seperti Muhammad Abduh, Ibnu Taimiyah, Al-Ghazāli, dan Ibnu Rusyd. Ki Bagus Hadikusumo tidak hanya belajar agama di pesantren, tetapi juga belajar bahasa Jawa, Melayu, Belanda, dan Inggris.¹⁶² Setelah menikah, nama Hidayat diganti dengan Ki Bagus Hadikusumo.¹⁶³

Pelajaran yang diajarkan oleh Ki Bagus Hadikusumo menggabungkan pelajaran formal dan nonformal di pondok pesantren. Hal ini menjadikannya seorang alim yang bijak, seorang mubalig, dan seorang pemimpin masyarakat yang ingin belajar banyak hal, baik ilmu umum maupun agama. Hal ini sesuai dengan pendapat Abdurrahman Wahid, yakni “*Buku-buku Tasawuf yang menggabungkan fiqih dengan amal-amal akhlaq merupakan bahan pelajaran utama,*” misalnya Kitab *Bidāyatul Hidāyah* karya Fiqih-Sufistik Imam Ghazali. Hal itu memengaruhi pola pikir Ki Bagus Hadikusumo sehingga menghasilkan karya berupa buku dengan judul *Poestaka Ihsan*. Selain itu, Ki Bagus Hadikusumo mendapatkan pemahaman tentang pemikiran Ahmad Dahlan tentang perbandingan agama dan kristologinya. Banyak pengetahuan yang dia peroleh dari Ahmad Dahlan yang digunakan untuk melanjutkan dakwah dan perjuangan Muhammadiyah.¹⁶⁴

¹⁶² Qisthi Faradina Ilma Mahanani, “Pemikiran Ki Bagus Hadikusumo tentang Islam dan Negara dalam Perumusan Dasar Negara Indonesia (1945—1953),” *Jurnal El Tarikh*, Vol. 01 No. 2, Desember Tahun 2020, hal. 4.

¹⁶³ Sri Lestariningsih, *et al.*, “Ki Bagus Hadikusumo: Peran dan Pemikiran bersama Muhammadiyah dalam Penerapan Syariat Islam di Indonesia,” dalam *Jurnal Studi Islam dan KeMuhammadiyah* (JASIKA), Vol. 1 No. 1, Tahun 2021, hal 85—101.

¹⁶⁴ Qisthi Faradina Ilma Mahanani, “Pemikiran Ki Bagus Hadikusumo tentang Islam dan Negara dalam Perumusan Dasar Negara Indonesia (1945—1953),” dalam *Jurnal El Tarikh*, Vol. 01 No. 2, Desember Tahun 2020, hal. 4. Sumber: Sri Lestariningsih, *et al.*, “Ki Bagus Hadikusumo: Peran dan Pemikiran bersama Muhammadiyah dalam Penerapan Syariat

Partai Islam Indonesia (PII) didirikan oleh Ki Bagus Hadikusumo pada tahun 1938 bersama Mas Mansur, Dr. Sukiman Wiryosanjoyo, dan Abdul Kahar Muzakir. Pada tahun 1937, ia juga terlibat dalam pendirian Majelis Islam A'la Indonesia (MIAI). Pada tahun 1943, dia juga memprakarsai Gerakan Rakyat Islam yang direstui Jepang. Itu disebut Majelis Syuro Muslimin Indonesia (Masyumi) dan merupakan kelanjutan dari organisasi federasi Islam sebelumnya, MIAI. Masyumi menjadi organisasi yang mempersatukan organisasi-organisasi Islam dengan inti Muhammadiyah dan Nahdlatul Ulama (NU). Ketika merdeka, Masyumi berkembang lebih populer setelah Kongres Umat Islam di Yogyakarta pada bulan November 1945 memutuskan nama ini sebagai satu-satunya partai politik Islam dalam menyalurkan aspirasi politik umat Islam.¹⁶⁵

Dalam karya-karyanya, Ki Bagus membahas konsep, seperti karakter, akhlak, atau pekerti. Setelah melakukan penelusuran pada beberapa karya Ki Bagus, terutama kitab *Poestaka Ihsan*, tidak ditemukan istilah karakter di dalamnya. Namun, ini tidak berarti bahwa Ki Bagus tidak pernah berbicara tentang konsep karakter dalam karya-karyanya. Menurut Azra, Ki Bagus lebih suka menggunakan kata “*achlaq*”, yang sering dikaitkan dengan kata “karakter”.¹⁶⁶ Artinya, konsep karakter yang dimaksud Ki Bagus adalah akhlak manusia yang berdasarkan ajaran Islam. Ki Bagus menjelaskan definisi akhlak, baik secara bahasa maupun istilah. Secara bahasa, pengertian akhlak menurut Ki Bagus adalah *boedi, pakerti, watak oetawi kelakoean*.¹⁶⁷

Di sini, Ki Bagus menjelaskan definisi akhlak sebagai bentuk jamak dari kata *khuluq* yang berarti ‘budi pekerti’, ‘perangai’, ‘tabiat’, atau ‘tingkah laku’.¹⁶⁸ Ki Bagus sering menggunakan “*pakerti*” sebagai pengganti “*achlaq*”, meskipun ada banyak istilah yang mengacu pada akhlak. Di dalam kitab yang sama (*Poestaka Ihsan*),

Islam di Indonesia,” dalam *Jurnal Studi Islam dan KeMuhammadiyah* (*JASIKA*), Vol. 1 No. 1, Tahun 2021, hal. 90—91.

¹⁶⁵ Muhammad Hisyam, “Ki Bagus Hadikusumo dan Program Relasi Agama Negara,” dalam *Jurnal Masyarakat & Budaya*, Vol. 13 No. 2, Tahun 2011, hal. 4—8.

¹⁶⁶ Azyumardi Azra, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekonstruksi dan Demokratisasi*, Jakarta: Kompas, Cet. ke-2, 2006, hal. 179.

¹⁶⁷ Ki Bagoes Hadikoesoema, *Poestaka Ihsan*, Mataram: Persatoean, 1941, hal. 3.

¹⁶⁸ Lebih lanjut lihat, Yunahar Ilyas, *Kuliah Achlaq*, Yogyakarta: LPPI UMY, Cet. ke-5, 2002, hal. 1.

Ki Bagus menjelaskan apa itu pakerti atau *achlaq* dengan mengatakan, “*Pakerti (akhlak) poeniko solah-bawaning nafsoe ingkang ladjeng anoewoehaken pandamel tanpa mawi ginagas oetawi pinikir malih*”.¹⁶⁹ (*Pekerti* atau akhlak adalah suatu kehendak dalam nafsu [jiwa] yang melahirkan perbuatan secara langsung tanpa adanya pemikiran terlebih dahulu). Pengertian *akhlak* secara istilah yang dikemukakan Ki Bagus di atas sejatinya sangat identik dengan konsepnya Al-Ghazāli.¹⁷⁰

Ki Bagus mengatakan bahwa akhlak tidak lagi memerlukan dorongan dari luar karena setiap perbuatan dipengaruhi oleh kehendak nafsu atau jiwa di dalam diri manusia. Kehendak nafsu atau jiwa inilah yang dapat mengubah akhlak manusia menjadi baik atau buruk (*sae lan awon*). Ki Bagus mengelompokkan kekuatan nafsu (jiwa) manusia menjadi tiga dalam kitab *Poestaka Ihsan: syahwat, ghadlab, dan natiqah*.¹⁷¹

Pertama, Syahwat atau keinginan, memiliki kemampuan untuk membuat manusia merasa senang dengan hal-hal yang menyenangkan (*etja-etja*) dan menyenangkan (*seneng-seneng*). Sifat syahwat adalah iri, serakah, dan tidak malu (*keket dateng banda*). Akibatnya, Ki Bagus menyatakan bahwa syahwat memiliki kekuatan yang luar biasa sehingga jika diikuti dan dipuaskan, akan semakin menguasai manusia.

Kedua, *ghadlab*, juga dikenal sebagai *kwanen* dan *kamoeringan*, adalah kekuatan di dalam diri manusia yang dapat menumbuhkan perbuatan seperti marah (*remen moering*), berani (*kwanen*), membuat permusuhan (*memengsahan*), dan mencari kemenangan (*lan pados menang*). Orang menjadi angkuh (*angkoeh*), iri, suka dipuji (*remen aleman*), tidak mau kalah dan ingin menang sendiri (*boten poeroen kawon lan namoeng bade menangipoen pijambak*), tidak memiliki belas kasihan (*tegelan*), dan suka menghabiskan harta (*remen ngebreh ngawoet-awoet banda*). *Ghadlab*, menurut Ki Bagus, memiliki kekuatan yang lebih besar daripada syahwat (*langkoeng kijat daripada sjahwat*).

Ketiga, *natiqah* merupakan kekuatan nafsu manusia yang dapat menerima ilmu (*kawroeh*). Ki Bagus menggambarkan *nafsu natiqah* dengan tiga kata: nalar, pikir, dan akal. Nafsu ini hanya berlaku untuk

¹⁶⁹ Ki Bagoes Hadikoesoema, *Poestaka Ihsan*, ..., hal. 3.

¹⁷⁰ Yunahar Ilyas dan Muhammad Azhar, *et al.*, *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an*, Yogyakarta: LPPI UMY, Cet. ke-1, 1999, hal. 2.

¹⁷¹ Ki Bagoes Hadikoesoema, *Poestaka Ihsan*, ..., hal. 3—5.

manusia (*namoeng kapatjak ing manoesia*) dan tidak berlaku untuk binatang (*boten kasandang ing hewan*). Nafsu ini membedakan manusia dari hewan. Ki Bagus mengatakan bahwa nafsu *natiqah* memiliki kemampuan untuk memengaruhi perbuatan baik (*sae lan awon*), benar (*leres lan lepat*), dan memahami sebab-akibat dari setiap tindakan yang dilakukannya. Orang yang memiliki nafsu *natiqah* akan memiliki watak yang menyukai kebijaksanaan, hikmah, atau kebenaran (*remen dateng hikmah kawitjaksaan*).

Menurut perspektif Ki Bagus, pendidikan akhlak (*karakter*) sangat penting bagi setiap orang. Proses pendidikan yang memberikan ilmu, iman, dan *ma'rifat* kepada Allah diharapkan dapat menghasilkan individu yang berpekerti baik.¹⁷²

Dia berpendapat bahwa setiap orang memiliki setidaknya empat pekerti baik. Ki Bagus percaya bahwa manusia dapat menjalani kehidupan yang beradab. Mereka yang berbudi luhur memiliki manfaat bagi diri mereka sendiri dan orang lain. Di sini, Ki Bagus menggambarkan akhlak manusia (*pakerti*) sebagai serupa dengan jiwa dalam tubuh. Menurut Ki Bagus, empat pekerti baik adalah hikmah (*kawitjaksanaan*), *iffah* (*kerajinan*), *sjadja'ah* (*kakendelan*), dan “adalah” (*djedjeg, adil*).¹⁷³

- 1) *Pakerti hikmah*, atau kebijaksanaan, dapat mendorong orang untuk mencari dan mewujudkan kebenaran. Selain itu, hikmah membuat orang berbudi baik, cerdas, mudah ingat, dan suka berpikir. (*Bade toewoeh boedi wening, manah, lantip, landep, elingan, lan remen berpikir*);
- 2) *Pakerti 'iffah* dapat membuat seseorang selalu jujur, tenang, tentram, sopan, teliti, dan ekonomis (...*djoedjoer, ajeman, tata-tentrem, aloes, besoes, wirama, djatmika, wirangi, gemi lan nastiti*);
- 3) *Pakerti sjadja'ah* membuat seseorang dapat memiliki budi yang luhur, kemauan yang kuat dan sentosa, hati yang teguh dan tegak, keinginan untuk prihatin dan menderita, sabar, telaten, dan suka menolong orang lain (...*loehoer beboedinipoen, roso toer santoso pikadjenganipoen, tegoeh saha teteg manahipoen, poeroen*

¹⁷² Farid Setiawan, “Karakter Kepemimpinan Menurut Ki Bagus Hadikusuma dan Sukarno: Tinjauan Psikologi,” *Ringkasan Disertasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2021, hal. 26.

¹⁷³ Ki Bagoes Hadikoesoema, *Poestaka Ihsan*, ..., hal. 7

- prihatos lan rekaos, sabar lan telatos, aris lan sareh, sarta berboedi remen tetoeloeng dateng ngasanes*); dan
- 4) *Pakerti* 'adalah akan membuat orang suka (*tepa salira*), membalas jasa secara murni, beribadah kepada Allah, menghormati orang lain, mudah bergaul, dan membina tali persaudaraan yang kuat. (... watak remen *tepa-tepa lan tepa salira, remen mbales sae sarta sih-sinihan ingkang moerni, remen ibadah ing Allah lan remen ngadjeni ing sanes, remen dateng kasoelasan toewin memitran sarta goemolong ingkang sedjati, remen njambet pasederekan lan sasanakan sarta kakantjan toewin kekempalan ingkang sae-sae lan oetami*).

Konsep karakter Ki Bagus adalah sosial dan individu. Ki Bagus mengarahkan konsep karakter atau akhlak (*pakerti*) untuk membentuk individu yang unggul, mulia, dan utama. Ki Bagus telah berhasil mengkonstruksi ilmu, iman, dan makrifat kepada Allah ke dalam kerangka teoretis yang mengajarkan manusia apa yang baik dan apa yang buruk. Di sini, pemahaman Ki Bagus tentang akhlak (*pakerti*) lebih berasal dari teori umum yang dapat digunakan kembali untuk mempelajari masalah.¹⁷⁴

Ki Bagus berpikir tentang pemimpin dan kepemimpinan sebagai orang yang memberi petunjuk, mengatur, dan memerintah masyarakat. Pandangan ini sesuai dengan teori kepemimpinan umum, yang mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin orang lain. Namun, Ki Bagus menggunakan istilah "pemimpin sejati".¹⁷⁵

Ki Bagus berpendapat bahwa setiap orang pada hakikatnya adalah pemimpin. Pandangan ini didasarkan pada keyakinan kuat Ki Bagus terhadap posisi dan peran penciptaan manusia di dunia ini, sebagai *khalīfah* dan *abdullāh*. Karena keyakinan ini, setiap orang, termasuk pemimpin, harus memiliki perspektif dan perjuangan hidup yang didasarkan pada tauhid murni, mengesakan Allah, beribadah, tunduk dan taat hanya kepada Allah.¹⁷⁶ Amanah kepemimpinan yang

¹⁷⁴ Menurut penulis disertasi, konsep karakter yang dihadirkan oleh Ki Bagus berarti akhlak/*pakerti* dan pengertian dari itu adalah budi pekerti, perangai, tabiat (watak), dan tingkah laku manusia. Pendorong dari rusaknya *pakerti* itu adalah nafsu (*syahwat, ghadlab, dan nātiqah*). Ki Bagus berpendapat bahwa materi yang dipakai untuk menambah kebaikan *pakerti* bisa dengan ilmu (jiwa), iman, dan *ma'rifat* kepada Allah yang berpegang kepada Al-Qur'an dan Sunnah. Farid Setiawan, "Karakter Kepemimpinan menurut ...", hal. 31.

¹⁷⁵ Farid Setiawan, "Karakter Kepemimpinan menurut ...", hal. 33.

¹⁷⁶ Ki Bagoes Hadikoesoema, dikutip dari buku Mohammad Natsir, *Islam sebagai Dasar Negara*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 1957, hal. 15—18.

diberikan oleh Allah kepada setiap manusia membantu mereka beribadah kepada-Nya melalui pengelolaan sumber daya di dunia ini. Sebagaimana telah dikatakan Ki Bagus dalam beberapa karyanya, seperti *Poestaka Iman*, *Poestaka Islam*, dan *Poestaka Ihsan*, konsep tentang setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin. Ini sejatinya menunjukkan pandangan Ki Bagus tentang kepemimpinan yang lebih luas, menggambarkan betapa beragamnya mandat kepemimpinan yang diberikan Allah kepada manusia. Mandat ini dapat berlaku untuk individu, keluarga, organisasi, atau negara. Menurut paradigma ini, konsep kepemimpinan Ki Bagus tidak memerlukan pengikut karena setiap orang dapat menjadi pemimpin, paling tidak untuk dirinya sendiri. Ki Bagus, bagaimanapun, tidak menampik bahwa setiap pemimpin mungkin memiliki pengikut.¹⁷⁷

Gagasan Ki Bagus yang didasarkan pada semangat teologis ini berbeda dengan gagasan kepemimpinan umum di Barat. Konsep kepemimpinan yang diusung Ki Bagus, berdasarkan dasar teologis, tidak terbatas pada struktur dan jabatan. Prinsip ketidakmutlakan ini menunjukkan bahwa Ki Bagus memiliki kesadaran bahwa diskusi kepemimpinan juga dapat berfokus pada struktur. Ki Bagus juga menyatakan bahwa peran ulama, guru, mubalig, dan pemimpin umat dalam organisasi dianggap sebagai jabatan atau profesi yang paling penting.¹⁷⁸ Ki Bagus tidak menyebutkan jabatan atau profesi seseorang secara eksplisit, tetapi pendapatnya tentang pemimpin dapat dikategorikan dalam kategori formal dan nonformal.

Ki Bagus sadar bahwa setiap pemimpin membutuhkan organisasi sebagai alat perjuangan. Ki Bagus berada di tempat yang sangat penting dalam organisasi dan setiap pemimpin sejati harus bergabung. Ki Bagus percaya bahwa dengan organisasi ini, akan ada peningkatan dalam upaya untuk menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenarnya. Percepatan implementasi usaha ini membutuhkan pemimpin yang dinamis (lincah), progresif (maju), militan, dan revolusioner. Ki Bagus juga berpendapat bahwa tujuan dari kepemimpinan seorang pemimpin sejati adalah untuk menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam sehingga dapat terbentuk masyarakat Islam yang sebenarnya. Untuk mencapai tujuan itu, pemimpin yang baik harus

¹⁷⁷ Farid Setiawan, "Karakter Kepemimpinan menurut ...", hal. 37.

¹⁷⁸ Djarnawi Hadikusuma, *Aliran Pembaharuan Islam: Dari Jamaluddin Al-Afghani sampai K.H. A. Dahlan*, Yogyakarta: Persatuan, Cet. ke-3, t.th., hal. 12.

memiliki iman yang teguh, pemahaman yang mendalam tentang syariat Islam, dan keinginan untuk berbuat ihsan. Dengan ketiga landasan tersebut, Ki Bagus menyatakan bahwa seorang pemimpin sejati harus ikhlas, bijaksana, dan berani memikul tanggung jawab yang besar. Ini disebabkan, menurut Ki Bagus, fungsi seorang pemimpin adalah melaksanakan amanah, mewarisi tugas-tugas para nabi dan Rasul, mengokohkan ukhuwah, menciptakan persatuan, mendorong musyawarah, dan memperkuat nasionalisme.¹⁷⁹ Dalam disertasi yang ditulis Farid Setiawan, ia menyimpulkan bahwa karakter pemimpin menurut Ki Bagus adalah sebagai berikut:¹⁸⁰

- 1) *Istiqāmah*;
- 2) Tawakal kepada Allah;
- 3) *Muḥāsabah* dan *Murāqabah* (mawas diri);
- 4) Adil dan Jujur;
- 5) *Tawādhu'* dan Tidak *Takabbur*;
- 6) Menepati Janji;
- 7) Sabar dan Halim; dan
- 8) Hidup Sederhana.

g. Karakter Kepemimpinan menurut Hamka (1908—1981 M)

Beliau diberi nama Haji Abdul Malik Karim Amrullah (Hamka), dan lahir dalam keluarga religius di Sungai Batang, Maninjau, Sumatra Barat, pada hari Ahad, tanggal 17 Februari 1908 M atau 13 Muharam 1326 H. Ayahnya adalah Haji Abdul Karim Amrullah, juga dikenal sebagai Haji Rasul bin Muhammad Amrullah bin Tuanku Abdullah Saleh. Salah satu ulama yang mendalami agama di Makkah, pelopor kebangkitan kaum muda, dan tokoh Muhammadiyah di Minangkabau adalah Haji Rasul. Pada tahun 1920-an, ia juga menjadi penasihat Persatuan Guru-Guru Agama Islam. Sebaliknya, ibunya,

¹⁷⁹ Menurut data disertasi penulis, ia mendapati pemikiran Ki Bagus dalam hal pemimpin, beliau menggunakan istilah “pemimpin sejati” dengan definisi: Orang yang memberi petunjuk dan mengatur masyarakat, tetapi tidak mutlak punya pengikut. Sedangkan konsep kepemimpinannya, yaitu menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam (Iman, Islam, dan Ihsan). Dakwahnya merangkul tidak memukul, syaratnya harus ikhlas, bijaksana dan berani memikul tanggung jawab, sehingga menjadi teladan. Fungsi dari pemimpin itu sendiri adalah melaksanakan amanah, pewaris tugas para nabi dan rasul, mengokohkan ukhuwah, menggalang persatuan, mengedepankan musyawarah, mengokohkan nasionalisme, dan membentuk pemimpin itu dengan teori ekologi/sintetis (bakat, potensi sejak lahir, pendidikan dan pelatihan). Farid Setiawan, “Karakter Kepemimpinan menurut ..., hal. 35—37.

¹⁸⁰ Farid Setiawan, “Karakter Kepemimpinan menurut ..., hal. 35—37.

Siti Shafiyah Tanjung binti Haji Zakaria, berasal dari keluarga yang taat beragama dan terlibat dengan gerakan Islamis akhir abad ke-18 di Minangkabau.¹⁸¹

Hamka membaca Al-Qur'an langsung dari ayahnya dan menerima prinsip-prinsip agama. Beliau belajar di sekolah desa, tetapi kecintaan dia terhadap pengetahuan membuatnya terus belajar secara mandiri hingga bisa berbicara bahasa Arab. Beliau pergi ke perguruan tinggi agama Tawalib, yang didirikan oleh ayahnya, ketika dia berusia sepuluh tahun. Ia mulai belajar agama di sekolah *Dīniyyah* dan Sumatra *Tawālib* di Padang Panjang dan Parabek pada usia 8—15 tahun. Ibrahim Musa Parabek, Engku Mudo Abdul Hamid, Sutan Marajo, dan Zainuddin Labay el-Yunusy adalah gurunya.¹⁸² Beliau banyak mempelajari dan memahami literatur dari Timur Tengah dan Barat karena kemampuannya dalam memahami bahasa Arab. Singkatnya, sebagian besar perjalanan hidupnya dihabiskan untuk mendukung pendidikan Islam. Saat dewasa, dia bekerja sebagai guru agama Islam di Padang Panjang sebelum mendirikan sekolah yang disebut Kulliyatul Muballighin. Beliau pernah menjadi penasihat kepada K.H. Abdul Wahid Hasyim. Beliau menjabat sebagai ketua¹⁸³ Majelis Ulama Indonesia (MUI) dari 1975 hingga 1981. Karya besarnya masih dapat dibaca dan dipelajari hingga hari ini.

Hamka berpendapat bahwa karena kita dipimpin oleh orang atasan kita, kita juga bertanggung jawab dan memimpin orang yang berada di bawah tanggungan kita. Suami memimpin anak-anak dan istrinya, raja memimpin rakyat jelata, dan istri memimpin rumah tangga pasangannya.¹⁸⁴ Hamka berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki banyak variasi. Pemimpin harus tegak, membimbing agar dapat berjalan, memapah agar tidak jatuh, atau menarik naik jika jatuh. Jika bahaya muncul, pemimpin tetap berani. Menurut Hamka dalam *Tafsīr Al-Azhār*, pemimpin memiliki dua istilah: *khalīfah* dan

¹⁸¹ Deliar Noer, *Gerakan Modern Islam Di Indonesia 1900—1942*, Jakarta: LP3ES Anggota IKAPI, Cet. ke-3, 1985, hal. 46.

¹⁸² Deliar Noer, *Gerakan Modern Islam ...*, hal. 46.

¹⁸³ Sama dengan konsep yang diusung oleh Ki Bagus, ia juga menyatakan bahwa pemimpin tidak harus mempunyai pengikut karena sejatinya setiap orang adalah pemimpin, tetapi dengan adanya pengikut, pemimpin bisa menjadi pemimpin yang sejati. Farid Setiawan, "Karakter Kepemimpinan menurut Ki Bagus Hadikusuma dan Sukarno: Tinjauan Psikologi," *Ringkasan Disertasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2021.

¹⁸⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Jil. 4, Singapura: Pustaka Nasional, 1999, hal. 2317.

imām. Seorang *khalīfah* (pemimpin) harus selalu menegakkan supremasi hukum secara adil (*al-ḥaq*), tidak membedakan golongan, tidak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu, dan melakukan tugas *fi sabīlillāh* (jalan Allah) sehingga mulia. Yang kedua adalah pemimpin yang disebut sebagai *imām*. Imam memiliki peran sebagai seorang pemimpin yang diikuti oleh umat, dan mereka harus amanah dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya di dunia dan di akhirat. Mereka juga harus dapat menjaga hati dan sabar saat menghadapi tantangan.¹⁸⁵

Dalam tafsirnya, Hamka banyak berbicara tentang “kepemimpinan”. Dalam tafsirnya yang setebal tiga puluh jilid, dia membahas bagaimana idealnya menjadi seorang pemimpin, termasuk syarat-syarat penting dan sikap yang diperlukan. Seorang pemimpin harus mengambil sifat-sifat Sayyidina Umar bin Al-Khattab, yang telah menunjukkan sifat-sifatnya sebagai seorang pemimpin. Dia dermawan, memaafkan orang yang jahil, lemah lembut, tidak memperhatikan hal-hal kecil, dan tidak melakukan pembalasan. Selain itu, seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat yang sesuai dengan prinsip demokrasi bijaksana, seperti cerdas, lapang dada, percaya diri, percaya pada kebenaran masalah yang diperjuangkan, hati yang rahim kepada sesama manusia, mengatur langkah dalam situasi apa pun, cinta kepada keadilan, dan tabah dan tahan hati dalam kesusahan.¹⁸⁶ Hamka menambahkan empat sifat yang harus dimiliki pemimpin agar tetap berjaya dalam kepemimpinannya: amanah, berani, bijaksana, dan timbang rasa atau setia kawan. Demikian pula kebutuhan seorang pemimpin. Namun, persyaratan ini juga harus ditunjukkan dalam sikap dan tindakan seorang pemimpin sehingga dia dapat dianggap sebagai pemimpin sejati bagi rakyatnya.¹⁸⁷

Konsep kepemimpinan Islam mengarah pada dua istilah, yaitu khalifah dan imāmah. Konsep kepemimpinan Islam sebagai khalifah terdapat di dalam Al-Qur’an surah Al-Baqarah/2 ayat 30. Selain itu, kepemimpinan dalam istilah *khalīfah*, yakni sebagaimana yang terdapat pada QS Al-Baqarah/2 Ayat 30, QS Şād/38 ayat 26, QS Al-A’rāf/7 Ayat 69, dan QS Al-An’ām/6 Ayat 165. Dalam Tafsir Al-

¹⁸⁵ Zufriyatun, *et al.*, “Konsep Kepemimpinan dalam Al-Quran menurut Tafsir Al-Azhar,” dalam *Jurnal MADANI Institute*, Vol. 10 No. 1, Tahun 2021, hal. 72.

¹⁸⁶ Zulkifli Mohd Yusoff, “Pemimpin menurut Pandangan Hamka: Satu Tinjauan dalam Tafsir Al-Azhar, *Leadership According to HAMKA: A Review on Tafsir Al-Azhar*,” t.tp., t.th., hal. 6. Sumber: <https://www.scribd.com/doc/250655096/Kepimpinan-Menurut-Pandangan-HAMKA-Abdul-Hafiz>. Diakses pada 22 Maret 2024.

¹⁸⁷ Zufriyatun, *et al.*, “Konsep Kepemimpinan dalam Al-Quran ...”, hal. 72—73

Azhar, ayat 30 surah Al-Baqarah/2 merupakan penyampaian Allah kepada para malaikat tentang rencana Allah menciptakan manusia di muka bumi ini. Penyampaian kepada mereka menjadi sangat penting karena malaikat akan diberikan tugas untuk mencatat amal-amal manusia. Hamka menyatakan dalam tafsirnya (Al-Azhar) bahwa khalifah ialah pengganti atau penyambung. Makna khalifah dalam tafsir Al-Azhar di antaranya adalah¹⁸⁸ sebagai berikut:

- 1) Pertama, seseorang yang diangkat oleh Allah menjadi *khalifah* di Bumi ini, seperti yang disebutkan dalam surah Al-Baqarah/2 bahwa Adam adalah *khalifah* pertama di Bumi. Setiap orang yang berasal dari keturunan Adam akan mengikuti jejak Adam dan menjalankan amanat yang diberikan Allah kepada mereka.
- 2) Kedua, umat Muhammad sendiri menjadi *khalifah* dari umat-umat sebelumnya. Menjadi *khalifah* berarti menjaga Bumi, menumbuhkan sesuatu yang baik di dalamnya, dan membuat sesuatu yang bermanfaat. Mereka juga harus berusaha untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan untuk kemajuan, dan kebudayaan, serta mengatur urusan bangsa dan negara.

Karena manusia akan selalu menimbulkan konflik di dunia, para malaikat pasti ingin mengetahui hikmah dari penciptaan manusia. Para malaikat juga ingin mengetahui rahasia. Jadi, Allah meninggalkan mereka (malaikat) yang hanya bertasbih dan menyucikan-Nya. Kemudian Allah menjelaskan kepada mereka bahwa Allah telah memberikan rahasia kepada manusia ini yang sebelumnya tidak pernah diketahui oleh para malaikat.¹⁸⁹

Sebaliknya, konsep kepemimpinan dalam istilah sebagai “imāmah” terdapat di dalam QS Al-Furqān/25 ayat 74 yang artinya “Dan jadikanlah kami *imām* (pemimpin) bagi orang-orang betakwa” (QS Al-Furqān/25 ayat 74). Dalam ayat tersebut, menurut Hamka, *imām* dimaksudkan sebagai pemimpin yang diikuti oleh seseorang. Seseorang yang tidak mempunyai pemimpin (*imām*) untuk diikuti di dunia akan buta hati dari agama sehingga kehidupannya di akhirat menjadi gelap. Jika seseorang tidak beriman kepada kebenaran, niscaya ia akan memilih *imām* ke arah kesesatan secara terus-menerus.

¹⁸⁸ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid 1, Singapura: Pustaka Nasional PTE LTD, 1990, hal. 1—699.

¹⁸⁹ Umar Sidiq, “Kepemimpinan dalam Islam: Kajian Tematik dalam Al-Quran dan Hadis,” *Dialogia* 12, No. 1, 2014, 127—141.

Konsep kepemimpinan dalam istilah sebagai *imāmah* juga terdapat di dalam QS Al-Anbiyā’/21 ayat 73,

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka agar mengerjakan kebajikan.” (QS Al-Anbiyā’/21: 73). Menurut Hamka, ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjadikan mereka sebagai imam-imam agar orang banyak mengikuti mereka. Beliau diangkat menjadi imam, sesuai dengan keinginan Ibrahim pada waktu itu. Seorang imam berfungsi sebagai suri teladan untuk dicontoh dan diikuti oleh orang-orang yang percaya padanya. Karena penting untuk memperkuat hubungan dengan Allah dan mempertebal iman, seorang imam (pemimpin) tidak hanya harus menjadi *Uswatun Hasanah*, tetapi juga harus melihat dari sudut pandang kegamaan seorang pemimpin.¹⁹⁰

Karakteristik Kepemimpinan Islam menurut Hamka:¹⁹¹

- 1) Berpegang pada Agama: Agama dan keyakinan seseorang sangat memengaruhi cara mereka memimpin karena mereka mengajarkan nilai dan kebiasaan yang harus dipegang oleh seorang pemimpin. Keimanan dan agama seseorang sangat memengaruhi bentuk pribadi mereka. Jika iman tidak ada, apa pun ilmu, kepintaran, atau jumlah buku yang dibaca setiap hari tidak akan membuat seseorang berani menghadapi kewajiban.¹⁹²
- 2) Amanah dan Jujur: Pemimpin yang amanah dan jujur akan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pemimpin yang amanah tidak akan menjadi zalim atau khianat.
- 3) Cinta Keadilan: Seorang pemimpin harus bersikap adil sebagaimana yang tertulis di dalam Al-Qur’an surah An-Nisā’/4 ayat 58,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ
تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

¹⁹⁰ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, ..., hal. 1196—1197

¹⁹¹ Sri Mulyani, “Karakteristik Kepemimpinan Islami menurut Prof Hamka dalam Tafsir Al-Azhar,” dalam *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, Vol. 3, No. 1, April 2022, ISSN (Online): 2774-5570, hal. 71—72.

¹⁹² Abdul Malik Karim Amrullah, *Pribadi Hebat*, Jakarta: Gema Insani, 2014, hal. 36.

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.*” (QS An-Nisā’/4 ayat 58).

- 4) Dermawan: Seorang pemimpin, menurut Hamka, harus dapat mengambil sifat Sayyidina Umar bin Al-Khattab, yaitu menjadi dermawan dan memaafkan kesalahan rakyatnya daripada menjadi pendendam.
- 5) Bijaksana: Sifat bijaksana sangat diperlukan ketika seorang pemimpin dihadapkan untuk menyelesaikan permasalahan.
- 6) Cerdas dan Pemikiran Luas/Kritis: Untuk memajukan organisasi mereka, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk berpikir kritis.
- 7) Percaya Diri: Pemimpin harus memiliki kepercayaan diri dan keyakinan diri sehingga tindakan mereka tidak disertai dengan keragu-raguan.
- 8) Rahim: Salah satu ciri ajaran Islam yang *rahmatan lil’ālamīn* adalah hati yang rahim dan kasih sayang. Pemimpin harus menyayangi semua orang, termasuk kelompok yang mereka pimpin.
- 9) Tabah dan Pantang Menyerah: Seorang pemimpin mungkin menghadapi banyak tantangan dan hambatan selama masa kepemimpinannya. Namun, dalam situasi yang sulit, seorang pemimpin harus tetap teguh dan pantang menyerah.
- 10) Berani Bersikap: Ketika harus mengambil keputusan, seorang pemimpin harus berani membuat keputusan yang terbaik untuk organisasi yang dipimpinya.¹⁹³
- 11) Setia Kawan: Ketika harus mengambil keputusan, seorang pemimpin harus berani membuat keputusan yang terbaik untuk organisasi yang dipimpinya.
- 12) Sehat Fisik: Seorang pemimpin yang sehat secara fisik dan mental akan mampu menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya dengan efektif.
- 13) Mudah Memaafkan: Pemimpin tidak boleh mendendam. Orang yang bijak akan mudah memaafkan orang yang mereka pimpin ketika mereka berbuat salah.

¹⁹³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Pribadi Hebat, ...*, hal. 36

Menurut Hamka, ada beberapa faktor yang bisa mendorong untuk menjadi seorang pemimpin di antaranya adalah sebagai berikut:¹⁹⁴

- 1) Faktor Keturunan: Ulama akan menghasilkan ulama. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa anak-anak dibesarkan dalam lingkungan dan pergaulan yang ayahnya adalah ulama sehingga citra ayah sebagai ulama telah melekat pada mereka sejak kecil.
- 2) Faktor Kekuatan: Orang yang memiliki kekuatan lebih cenderung mengontrol orang lain daripada orang yang tidak memiliki kekuatan.
- 3) Faktor Kepandaian: Kepandaian dan ilmu pengetahuan dapat mengangkat seseorang menjadi pemimpin.
- 4) Pengakuan dari Pemimpin Lainnya: Selain keempat komponen di atas, agama dan kepercayaan seseorang dapat memengaruhi kapasitas seseorang untuk menjadi pemimpin. Pemimpin dipengaruhi oleh agama yang dipeluk, kitab-kitab yang dibaca, atau paham yang dipegang teguh. Bahkan, perebutan kuasa dan kekuasaan dengan pemimpin lain di masyarakat juga berfungsi sebagai saringan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan. Menurut Hamka, kegairahan untuk memperoleh kekuasaan adalah salah satu alasan seseorang untuk menjadi pemimpin. Walaupun tidak ada standar yang jelas tentang siapa yang harus dipimpin, mereka melihat posisi pemimpin sebagai kemegahan pribadi.

B. Karakter Kepemimpinan menurut Ahli Barat Kontemporer

Kepemimpinan adalah salah satu elemen penting dalam membangun keberhasilan individu maupun organisasi. Berbagai ahli Barat telah mengembangkan konsep dan pandangan tentang karakter kepemimpinan yang efektif, dengan penekanan pada nilai-nilai seperti integritas, empati, komitmen, dan kemampuan untuk menginspirasi. Tokoh-tokoh seperti John C. Maxwell, Stephen R. Covey, serta James M. Kouzes dan Barry Z. Posner menawarkan perspektif yang mendalam tentang pentingnya membangun karakter pemimpin yang kuat dan berbasis prinsip.

Pandangan para ahli tersebut menggarisbawahi bahwa kepemimpinan bukan sekadar tentang posisi atau jabatan, melainkan tentang pengaruh, tanggung jawab, dan hubungan manusiawi. Dengan memahami karakteristik kepemimpinan dari berbagai sudut pandang, peneliti dapat mempelajari bagaimana seorang pemimpin dapat menciptakan dampak positif, memotivasi tim, dan membawa perubahan yang signifikan dalam

¹⁹⁴ Sri Mulyani, "Karakteristik Kepemimpinan Islami ...", hal. 69.

kehidupan individu, keluarga, masyarakat, organisasi, bangsa, dan negara. Berikut beberapa karakter kepemimpinan ahli Barat di antaranya:

1. Karakter Kepemimpinan menurut Jhon C. Maxwell (1947)

John C. Maxwell adalah seorang penulis, pembicara, dan konsultan terkenal dalam bidang kepemimpinan. Lahir pada 20 Februari 1947, ia telah menulis lebih dari 100 buku, banyak di antaranya menjadi *bestseller*, termasuk *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* dan *Developing the Leader Within You*. Maxwell dikenal karena pendekatannya yang praktis dan inspiratif dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Ia mengajarkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau jabatan, tetapi tentang pengaruh dan kemampuan untuk memotivasi serta mengembangkan orang lain. Selain sebagai penulis, Maxwell juga mendirikan The John Maxwell Company, yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan untuk individu dan organisasi. Ia sering diundang sebagai pembicara di konferensi dan acara di seluruh dunia, serta diakui sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam bidang kepemimpinan saat ini.¹⁹⁵

John C. Maxwell membahas karakter kepemimpinan dalam konteks pengaruh dan integritas. Ia menyatakan bahwa karakter adalah fondasi utama dari kepemimpinan yang efektif yang pemimpinnya harus memiliki nilai-nilai moral yang kuat untuk mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari pengikut. Berikut adalah penjelasan mengenai karakter kepemimpinan menurut John C. Maxwell:

- a. Integritas: Integritas adalah kesesuaian antara kata dan tindakan. Pemimpin yang berintegritas akan selalu berpegang pada prinsip moral dan etika sehingga dapat membangun kepercayaan di antara pengikutnya. Maxwell berpendapat bahwa tanpa integritas, kepemimpinan akan kehilangan kekuatan dan pengaruh.¹⁹⁶
- b. Ketulusan: Seorang pemimpin harus tulus dalam niat dan tindakan. Ketulusan membantu membangun hubungan yang kuat dan autentik dengan tim, menciptakan lingkungan yang pengikutnya merasa dihargai dan dipahami.¹⁹⁷

¹⁹⁵ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*, Nashville: Thomas Nelson, 1998, hal. 15—20. Lihat juga: John C. Maxwell, *Developing the Leader Within You*, Nashville: Thomas Nelson, 1993, hal. 30—35.

¹⁹⁶ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of ...*, hal. 25.

¹⁹⁷ Bernard M. Bass, “The Future of Leadership in Learning Organizations,” dalam *Journal of Leadership Studies*, Vol. 7 No. 3, Tahun 1998, hal. 18—30. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/107179190000700302>.

- c. Empati: Pemimpin perlu mampu merasakan dan memahami perasaan orang lain. Dengan empati, pemimpin dapat membangun hubungan yang lebih baik, mendengarkan dengan lebih baik, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.¹⁹⁸
- d. Ketahanan: Pemimpin yang baik harus mampu menghadapi tantangan dan kesulitan. Ketahanan menunjukkan bahwa seorang pemimpin tidak hanya mampu mengatasi rintangan, tetapi juga menginspirasi timnya untuk tetap berjuang meskipun dalam situasi sulit.¹⁹⁹
- e. Pengaruh: Maxwell menekankan bahwa karakter pemimpin sangat memengaruhi pengikutnya. Pemimpin yang memiliki karakter yang kuat dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain, menjadikan mereka sebagai panutan dan pemimpin yang diikuti dengan sukarela.²⁰⁰
- f. Komitmen: Pemimpin yang sukses menunjukkan komitmen terhadap visi dan misi mereka. Komitmen ini akan menular kepada tim dan menciptakan semangat kerja yang tinggi.²⁰¹

Maxwell menganggap karakter sebagai fondasi dari kepemimpinan yang efektif. Dalam bukunya, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, ia menjelaskan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, seseorang harus terlebih dahulu mengembangkan karakter yang baik.

2. Karakter Kepemimpinan menurut Stephen R. Covey (1932—2012)

Stephen Covey (1932—2012) adalah seorang penulis, pembicara, dan pengusaha asal Amerika Serikat yang terkenal karena bukunya *The 7 Habits of Highly Effective People*. Buku ini, yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1989, menjadi salah satu buku pengembangan diri paling berpengaruh dan banyak dibaca di dunia.²⁰²

Stephen Richard Covey lahir pada 24 Oktober 1932, di Salt Lake City, Utah. Ia merupakan anak ketiga dari enam bersaudara dalam keluarga yang menjunjung tinggi nilai-nilai pendidikan dan spiritualitas. Sejak kecil, Covey diajarkan untuk menghargai kerja keras dan integritas, yang kemudian membentuk pandangannya tentang

¹⁹⁸ Richard E. Boyatzis, *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*, Boston: Harvard Business Review Press, 2005, hal. 20—25.

¹⁹⁹ Fred Luthans, and Jonathan P. Doh., *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2009.

²⁰⁰ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of ...*, hal. 34.

²⁰¹ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of ...*, hal. 73—76.

²⁰² Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*, 25th Anniversary Edition, Simon & Schuster, 2013, hal. 1—300.

kepemimpinan dan manajemen.²⁰³ Covey menyelesaikan pendidikan sarjananya di Brigham Young University, meraih gelar Bachelor of Science dalam bidang bisnis. Ia kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan meraih gelar Master of Business Administration (MBA) dari Harvard University. Selama di Harvard, ia belajar tentang teori manajemen yang mengubah cara pandangya tentang kepemimpinan dan pengembangan diri.²⁰⁴

Setelah menyelesaikan pendidikannya, Covey mulai bekerja sebagai profesor di Brigham Young University. Ia juga mendirikan Covey Leadership Center, yang fokus pada pengembangan kepemimpinan dan manajemen. Karya-karyanya mulai menarik perhatian publik, terutama setelah penerbitan bukunya yang paling terkenal, *The 7 Habits of Highly Effective People*, pada tahun 1989. Buku ini menjadi salah satu buku pengembangan diri terlaris sepanjang masa dan memberikan dampak signifikan pada cara orang memandang produktivitas dan efektivitas pribadi.²⁰⁵

Covey dikenal dengan pendekatan holistiknya terhadap kepemimpinan dan pengembangan diri, menggabungkan prinsip-prinsip psikologi, filosofi, dan spiritualitas. Ia menekankan pentingnya membangun karakter dan nilai-nilai dalam mencapai tujuan, yang tercermin dalam konsep “paradigma” dan “prinsip”. Metodologi ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi di berbagai sektor.²⁰⁶ Sepanjang kariernya, Covey menulis beberapa buku lain dan menjadi pembicara yang sangat dihormati di bidang pengembangan diri dan kepemimpinan. Ia juga diakui sebagai salah satu pemikir terkemuka dalam manajemen, mendapat banyak penghargaan atas kontribusinya dalam bidang tersebut. Stephen R. Covey meninggal dunia pada 16 Juli 2012, namun warisannya terus hidup melalui karya-karyanya dan pengaruhnya terhadap banyak orang di seluruh dunia.²⁰⁷

Stephen R. Covey mengembangkan pandangan yang mendalam tentang karakter kepemimpinan, yang didasarkan pada prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai. Berikut adalah beberapa elemen kunci dari karakter kepemimpinan menurut Covey:

²⁰³ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free Press, 1989, hal. 3—5.

²⁰⁴ Stephen R. Covey, *Principle-Centered Leadership*, Free Press, 1990, hal. 12—15.

²⁰⁵ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of ...*, hal. 19—20.

²⁰⁶ Stephen R. Covey, *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*, Free Press, 2004, hal. 7—10.

²⁰⁷ Stephen R. Covey, *The Leader in Me*, Free Press, 2008, hal. 5-7.

- a. Prinsip Terpusat: Covey menekankan pentingnya memiliki prinsip sebagai pusat kepemimpinan. Ia percaya bahwa pemimpin yang efektif harus berfokus pada nilai-nilai dasar dan prinsip etika, yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan.²⁰⁸
- b. Karakter dan Integritas: Karakter adalah inti dari kepemimpinan yang efektif. Covey berpendapat bahwa integritas dan kejujuran adalah kualitas penting yang harus dimiliki pemimpin. Seorang pemimpin yang memiliki karakter kuat dapat membangun kepercayaan dan kredibilitas di antara pengikutnya.²⁰⁹
- c. Visi yang Jelas: Pemimpin yang sukses harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengomunikasikannya kepada tim mereka. Covey percaya bahwa visi yang inspiratif membantu mengarahkan dan memotivasi orang untuk mencapai tujuan bersama.²¹⁰
- d. Pengembangan Diri: Covey mendorong pemimpin untuk terus mengembangkan diri dan belajar. Ia memperkenalkan konsep “*renewal*” (pembaruan) yang mencakup pengembangan fisik, mental, sosial, dan spiritual. Pemimpin yang terus belajar dan berkembang dapat memberikan inspirasi kepada orang lain.²¹¹
- e. Pendekatan *Win-Win*: Dalam interaksi dengan orang lain, Covey menekankan pentingnya mencari solusi *win-win*. Pemimpin yang baik harus mampu menciptakan kondisi dengan semua pihak merasa diuntungkan, bukan hanya satu pihak.²¹²
- f. Keberanian untuk Bertindak: Kepemimpinan memerlukan keberanian untuk mengambil keputusan sulit dan bertindak sesuai dengan prinsip yang diyakini. Covey percaya bahwa pemimpin harus memiliki keberanian untuk menghadapi tantangan dan berkomitmen pada nilai-nilai mereka.²¹³
- g. Empati dan Mendengarkan: Kemampuan untuk memahami perspektif orang lain dan mendengarkan secara aktif adalah keterampilan penting bagi pemimpin. Covey menganggap bahwa empati membantu membangun hubungan yang kuat dan meningkatkan kolaborasi dalam tim.²¹⁴

Kepemimpinan menurut Stephen R. Covey adalah tentang membangun karakter yang kuat dan menerapkan prinsip-prinsip etika

²⁰⁸ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of...*, hal. 47.

²⁰⁹ Stephen R. Covey, *The 8th Habit: From Effectiveness ...*, hal. 42.

²¹⁰ Stephen R. Covey, *Principle-Centered...*, hal. 97.

²¹¹ Stephen R. Covey, *The Leader in Me...*, hal. 73.

²¹² Stephen R. Covey, *The 7 Habits of...*, hal. 226.

²¹³ Stephen R. Covey, *The 8th Habit: From Effectiveness ...*, hal. 169.

²¹⁴ Stephen R. Covey, *Principle-Centered ...*, hal. 150.

dalam tindakan. Pemimpin yang mengikuti prinsip-prinsip ini tidak hanya akan mencapai hasil yang lebih baik, tetapi juga akan menciptakan lingkungan yang positif dan produktif bagi tim mereka.

3. Karakter Kepemimpinan menurut James M. Kouzes (1944) dan Barry Z. Posner (1949)

James M. Kouzes lahir pada 6 Maret 1944. Ia dikenal sebagai seorang akademisi, penulis, dan pembicara terkemuka di bidang kepemimpinan. Kouzes merupakan *co-author* dari buku *bestseller The Leadership Challenge*, yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1987 dan telah terjual jutaan eksemplar di seluruh dunia. Buku ini mengubah cara orang memahami kepemimpinan dengan memberikan panduan praktis dan berbasis penelitian tentang bagaimana menjadi pemimpin yang efektif.²¹⁵

Kouzes menyelesaikan pendidikan sarjananya di Universitas California, Santa Barbara, tempat ia meraih gelar *Bachelor of Arts*. Ia kemudian melanjutkan pendidikannya di Universitas Negeri San Jose, tempat ia mendapatkan gelar *Master of Business Administration (MBA)*²¹⁶. Setelah menyelesaikan pendidikannya, Kouzes mengembangkan karier akademisnya dan saat ini menjabat sebagai Professor of Leadership at the Leavey School of Business di Santa Clara University, California. Salah satu kontribusi paling signifikan Kouzes dalam bidang kepemimpinan adalah konsep “*Five Practices of Exemplary Leadership*” yang dikembangkan bersama Barry Posner. Lima praktik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Model the Way* - Pemimpin harus menjadi contoh bagi orang lain.
- b. *Inspire a Shared Vision* - Pemimpin perlu menginspirasi visi bersama di antara tim mereka.
- c. *Challenge the Process* - Pemimpin harus berani mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.
- d. *Enable Others to Act* - Pemimpin harus memberdayakan orang lain untuk berkontribusi dan berpartisipasi.
- e. *Encourage the Heart* - Pemimpin harus memberi pengakuan dan dukungan kepada tim mereka²¹⁷.

Kouzes juga aktif dalam memberikan pelatihan dan konsultasi tentang kepemimpinan di berbagai organisasi di seluruh dunia. Ia telah

²¹⁵ J.M. Kouzes, and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*, Jossey-Bass, 2007, hal. 3.

²¹⁶ J.M. Kouzes, and B.Z. Posner, *A Leader's Legacy*, Jossey-Bass, 2010, hal. 15

²¹⁷ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge...*, hal. 30—31.

menyampaikan presentasi di konferensi internasional dan acara pelatihan, menjangkau ribuan pemimpin dari berbagai sektor. Selain *The Leadership Challenge*, Kouzes telah menulis beberapa buku dan artikel tentang kepemimpinan, termasuk *A Leader's Legacy*, yang mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat meninggalkan warisan yang berarti.²¹⁸ Ia juga merupakan pendiri dan presiden Kouzes/Posner, sebuah perusahaan konsultasi yang fokus pada pengembangan kepemimpinan. James M. Kouzes dikenal sebagai sosok yang berkomitmen untuk mengembangkan pemimpin yang lebih baik dan lebih efektif. Ia terus berkontribusi pada pemahaman kita tentang kepemimpinan melalui penelitian, pengajaran, dan penulisannya. Hingga saat ini, Kouzes tetap menjadi suara penting dalam diskusi tentang kepemimpinan dan pengembangan organisasi.²¹⁹

Sebaliknya Barry Z. Posner lahir pada 4 September 1940. Ia adalah seorang akademisi, penulis, dan pembicara terkenal di bidang kepemimpinan. Posner dikenal luas sebagai co-author dari buku best-seller *The Leadership Challenge*, yang ditulis bersama James M. Kouzes. Buku ini pertama kali diterbitkan pada tahun 1987 dan telah menjadi salah satu referensi utama dalam studi kepemimpinan, memberikan wawasan dan praktik berbasis penelitian untuk membantu individu menjadi pemimpin yang lebih efektif.²²⁰ Posner menyelesaikan pendidikan sarjananya di Universitas California, Berkeley, tempat ia meraih gelar *Bachelor of Science* dalam bidang bisnis. Ia kemudian melanjutkan pendidikannya dengan meraih gelar *Master of Business Administration* (MBA) dan Doktor dari Universitas Negeri San Jose.²²¹ Saat ini, Posner menjabat sebagai *Professor of Leadership at the Leavey School of Business* di Santa Clara University, California. Kontribusi paling signifikan Posner dalam bidang kepemimpinan adalah pengembangan "*Five Practices of Exemplary Leadership*", bersama Kouzes. Lima praktik tersebut telah dijelaskan sebelumnya; *Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act, Encourage the Heart*.²²²

Posner juga aktif sebagai pembicara dan konsultan, memberikan pelatihan tentang kepemimpinan di berbagai organisasi di seluruh dunia. Ia sering diundang untuk berbicara di konferensi internasional dan acara

²¹⁸ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge...*, hal. 5.

²¹⁹ J.M. Kouzes, *The Truth About Leadership: The No-fads, Heart-of-the-Matter Facts You Need to Know*, Jossey-Bass, 2020, hal. 67.

²²⁰ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge...*, hal. 3.

²²¹ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *A Leader's Legacy*, Jossey-Bass, 2010, hal. 15

²²² J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge...*, hal. 30—31.

pelatihan, menjangkau banyak pemimpin dari berbagai sektor. Selain *The Leadership Challenge*, Posner telah menulis beberapa buku dan artikel tentang kepemimpinan, termasuk *A Leader's Legacy*, yang mengeksplorasi bagaimana pemimpin dapat meninggalkan warisan yang berarti.²²³ Ia juga terlibat dalam penelitian yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan dan manajemen. Barry Z. Posner dikenal sebagai sosok yang berdedikasi untuk meningkatkan pemahaman tentang kepemimpinan dan membantu individu dan organisasi mencapai potensi penuh mereka. Hingga saat ini, ia terus berkontribusi melalui penelitian, pengajaran, dan penulisan, yang menjadikannya salah satu suara terkemuka dalam diskusi tentang kepemimpinan²²⁴.

Pandangan Kouzes dan Posner tentang karakter kepemimpinan ditulis dalam karya mereka *The Leadership Challenge* yang mengemukakan pandangan yang mendalam tentang karakter kepemimpinan. Berikut adalah beberapa poin kunci dari pandangan mereka:

- a. Integritas dan Kepercayaan: Kouzes dan Posner menekankan bahwa integritas adalah fondasi utama dari karakter kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki integritas mampu membangun kepercayaan di antara anggota tim mereka. Kepercayaan ini sangat penting karena memungkinkan kolaborasi dan komunikasi yang efektif.²²⁵
- b. Kepemimpinan Berbasis Nilai: Mereka percaya bahwa pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang jelas dan prinsip-prinsip yang mendasari tindakan mereka. Kepemimpinan yang baik mencerminkan komitmen pada nilai-nilai tersebut, dan pemimpin harus mampu menginspirasi orang lain untuk berbagi visi dan nilai yang sama.²²⁶
- c. Empati dan Pendekatan Manusiawi: Kouzes dan Posner menekankan pentingnya empati dalam kepemimpinan. Pemimpin yang baik harus mampu memahami perspektif orang lain dan merespons dengan sensitivitas terhadap kebutuhan dan aspirasi anggota tim mereka. Ini membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung²²⁷.

²²³ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge ...*, hal. 5.

²²⁴ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Truth About Leadership: ...*, hal. 67.

²²⁵ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge...*, hal. 22.

²²⁶ P.G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, 2018, hal. 131.

²²⁷ B. Brown, *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations, Whole Hearts*, Random House, 2015, hal. 121.

- d. Keberanian untuk Mengambil Risiko: Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang efektif harus berani mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru. Ini termasuk tantangan terhadap *status quo* dan menghadapi ketidakpastian. Keberanian untuk menghadapi tantangan ini menunjukkan komitmen pada visi yang lebih besar.²²⁸
- e. Kemampuan untuk Menginspirasi: Kouzes dan Posner juga menekankan bahwa pemimpin harus mampu menginspirasi orang lain. Ini melibatkan komunikasi visi yang jelas dan menarik serta membangkitkan semangat dalam tim untuk mencapai tujuan Bersama.²²⁹
- f. Memberdayakan Orang Lain: Karakter kepemimpinan yang kuat mencakup kemampuan untuk memberdayakan orang lain. Kouzes dan Posner percaya bahwa pemimpin harus mendorong partisipasi aktif dan memberi kesempatan bagi anggota tim untuk berkembang dan berkontribusi.²³⁰
- g. Pentingnya Komunikasi: Menurut penelitian yang lebih luas, pemimpin yang efektif juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat. Ini termasuk kemampuan untuk mendengarkan dan mengomunikasikan informasi dengan jelas, yang merupakan kunci untuk membangun hubungan yang baik dalam tim.²³¹

Pandangan Kouzes dan Posner tentang karakter kepemimpinan menekankan pentingnya integritas, empati, keberanian, dan kemampuan untuk menginspirasi serta memberdayakan orang lain. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang menginternalisasi prinsip-prinsip ini dapat menciptakan dampak positif yang signifikan dalam organisasi dan masyarakat.

4. Karakter Kepemimpinan menurut Daniel Goleman (1946)

Daniel Goleman lahir pada 7 Maret 1946, di Stockton, California, Amerika Serikat. Ia adalah seorang psikolog, penulis, dan pembicara terkenal yang dikenal karena karyanya tentang kecerdasan emosional. Goleman menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Harvard, tempat ia meraih gelar *Bachelor of Arts* dalam bidang psikologi pada tahun 1967. Ia kemudian melanjutkan pendidikan di Universitas Harvard untuk mendapatkan gelar PhD di bidang psikologi.

²²⁸ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge...*, hal. 156.

²²⁹ P.M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*, Crown Business, 2006, hal. 203.

²³⁰ J.M. Kouzes and B.Z. Posner, *The Leadership Challenge ...*, hal. 5.

²³¹ D. Goleman, *Working with Emotional Intelligence*, Bantam Books, 1998, hal. 93.

Goleman memulai kariernya sebagai jurnalis, bekerja untuk The New York Times sebagai penulis sains dan psikologi. Selama bekerja di sana, ia mengembangkan ketertarikan yang mendalam terhadap hubungan antara psikologi dan perilaku manusia. Ia menjadi terkenal setelah menerbitkan buku *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* pada tahun 1995. Dalam buku ini, Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional—kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain—adalah faktor kunci dalam kesuksesan individu dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan sosial, pekerjaan, dan kepemimpinan.²³²

Karya Goleman memiliki dampak yang signifikan di berbagai bidang, termasuk pendidikan, bisnis, dan kesehatan mental. Konsep kecerdasan emosional yang ia perkenalkan menjadi dasar bagi banyak program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan diri. Ia juga mengidentifikasi lima komponen utama dari kecerdasan emosional: kesadaran diri, pengelolaan diri, motivasi, empati, dan keterampilan social.²³³ Selain *Emotional Intelligence*, Goleman telah menulis banyak buku lainnya, termasuk *Working with Emotional Intelligence* (1998), *The Emotionally Intelligent Workplace* (2001), dan *Focus: The Hidden Driver of Excellence* (2013), yang membahas pentingnya perhatian dan konsentrasi dalam mencapai kesuksesan.²³⁴

Goleman adalah pendiri dan direktur Emotional Intelligence Consortium di Universitas Rutgers, yang bertujuan untuk mempromosikan penelitian dan aplikasi kecerdasan emosional di berbagai bidang. Ia juga aktif memberikan ceramah di konferensi internasional dan menjadi konsultan bagi berbagai organisasi untuk membantu mereka menerapkan prinsip kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja mereka.²³⁵ Dalam beberapa tahun terakhir, Goleman terus meneliti dan menulis tentang peran kecerdasan emosional dalam konteks perubahan sosial dan lingkungan. Ia telah memperluas pandangannya untuk mencakup isu-isu seperti keberlanjutan dan

²³² D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 34.

²³³ D. Goleman, *Working with Emotional...*, hal. 43.

²³⁴ D. Goleman, *The Emotionally Intelligent Workplace*, Jossey-Bass, 2001, hal. 12. Lihat juga: D. Goleman, *Focus: The Hidden Driver of Excellence*, Harper Collins, 2013, hal. 57.

²³⁵ D. Goleman, *A Force for Good: The Dalai Lama's Vision for Our World*, Harper One, 2015, hal. 78.

perubahan iklim, menghubungkan pentingnya kecerdasan emosional dengan tantangan global yang dihadapi dunia saat ini.²³⁶

Daniel Goleman dikenal sebagai pemikir yang visioner dalam bidang psikologi dan pengembangan manusia, dan karyanya terus menginspirasi individu dan organisasi untuk meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan keberhasilan di tempat kerja. Daniel Goleman memiliki pandangan yang mendalam tentang karakter kepemimpinan, terutama terkait dengan konsep kecerdasan emosional. Berikut adalah beberapa poin kunci dari pandangan Goleman mengenai karakter kepemimpinan:

a. Kecerdasan Emosional sebagai Fondasi Kepemimpinan

Goleman berargumen bahwa kecerdasan emosional (EQ) jauh lebih penting daripada kecerdasan intelektual (IQ) dalam menentukan efektivitas seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain, yang penting dalam menciptakan hubungan yang kuat dan memotivasi tim.²³⁷

b. Komponen Kecerdasan Emosional

Dalam bukunya, Goleman mengidentifikasi lima komponen utama dari kecerdasan emosional yang berkaitan langsung dengan kepemimpinan:

- 1) Kesadaran Diri: Kemampuan untuk memahami emosi dan dampaknya terhadap orang lain.
- 2) Pengelolaan Diri: Kemampuan untuk mengontrol impuls dan emosi negatif.
- 3) Motivasi: Dorongan untuk mencapai tujuan dan berprestasi tinggi.
- 4) Empati: Kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain.
- 5) Keterampilan Sosial: Kemampuan untuk membangun hubungan dan mengelola interaksi social.²³⁸

c. Peran Empati dalam Kepemimpinan

Goleman menekankan pentingnya empati sebagai elemen kunci dalam kepemimpinan. Pemimpin yang empatik dapat memahami perspektif anggota tim, yang membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Pemimpin yang

²³⁶ Daniel Goleman, *Ecological Intelligence: How Knowing the Hidden Impacts of What We Buy Can Change Everything*, New York: Broadway Books, 2009, hal. 12—15.

²³⁷ D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It...*, hal. 34.

²³⁸ D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It...*, hal. 96.

mampu mendengarkan dan merespons dengan baik terhadap emosi tim dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen anggota tim²³⁹.

d. Pengaruh Lingkungan Emosional

Goleman juga mencatat bahwa pemimpin memengaruhi suasana emosional dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan emosional yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tim. Sebaliknya, pemimpin yang negatif atau tidak emosional dapat menciptakan atmosfer kerja yang buruk, yang dapat menghambat kinerja tim.²⁴⁰

e. Pentingnya Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah fondasi dari semua keterampilan emosional. Goleman percaya bahwa pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang baik dapat lebih mudah menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi. Ini memungkinkan pemimpin untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang muncul.²⁴¹

f. Kepemimpinan Transformasional

Goleman juga mengaitkan kecerdasan emosional dengan kepemimpinan transformasional yang pemimpinnya menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional menggunakan kecerdasan emosional mereka untuk membangkitkan semangat dan komitmen dalam tim.²⁴²

Pandangan Daniel Goleman tentang karakter kepemimpinan menekankan bahwa kecerdasan emosional adalah elemen kunci yang memengaruhi efektivitas seorang pemimpin. Pemimpin yang memiliki keterampilan emosional yang kuat mampu membangun hubungan yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan bersama.

5. Karakter Kepemimpinan menurut Warren Bennis (1925—2014)

Warren Bennis (1925—2014) adalah seorang pelopor dalam studi kepemimpinan dan pengembangan organisasi. Bennis lahir di New York City pada tanggal 8 Maret 1925, dan menghabiskan masa kecilnya di Westwood, New Jersey. Ia kemudian mendaftar di angkatan darat Amerika Serikat selama Perang Dunia II dan bertugas sebagai perwira

²³⁹ D. Goleman, *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*, Bantam Books, 2006, hal. 79.

²⁴⁰ D. Goleman, *Focus: The Hidden Driver...*, hal. 57.

²⁴¹ D. Goleman, *Working with Emotional...*, hal. 78.

²⁴² D. Goleman, *The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results*, Little, Brown and Company, 2002, hal. 103.

junior di Eropa. Pengalaman perang membentuk perspektif Bennis mengenai kepemimpinan, terutama tentang pentingnya memiliki visi dan kemampuan untuk beradaptasi dalam situasi yang tidak menentu.²⁴³

Setelah perang, Bennis kembali ke Amerika Serikat dan melanjutkan studinya di Antioch College, tempat ia bertemu Douglas McGregor, salah satu tokoh manajemen yang memengaruhi pemikirannya. McGregor memperkenalkan Bennis pada teori Y tentang kepemimpinan, yang menekankan pada sifat manusia yang pada dasarnya ingin berkembang dan berkontribusi secara positif. Pengalaman ini membuat Bennis semakin tertarik pada studi kepemimpinan, yang akhirnya membawanya untuk memperoleh gelar Ph.D. di Massachusetts Institute of Technology (MIT).²⁴⁴

Sepanjang kariernya, Bennis mengajar di berbagai universitas, termasuk MIT dan Harvard University. Namun, puncak karier akademisnya terjadi ketika ia menjadi presiden di University of Cincinnati pada tahun 1971. Di bawah kepemimpinannya, universitas ini mengalami perubahan signifikan dalam manajemen dan struktur organisasi, menunjukkan penerapan teori kepemimpinan yang ia ajarkan di dunia nyata.²⁴⁵

Pada tahun 1980-an, Bennis mulai menulis karya-karya yang menjadi dasar bagi teori kepemimpinan modern. Salah satu bukunya yang paling terkenal adalah *On Becoming a Leader*. Dalam buku itu, ia menekankan pentingnya keaslian, integritas, dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman dalam menjadi seorang pemimpin yang efektif.²⁴⁶ Selain menulis, Bennis juga menjadi penasihat kepemimpinan bagi banyak perusahaan besar, termasuk General Electric dan IBM. Ia berperan dalam membantu para eksekutif dan manajer memahami pentingnya membangun visi, mendengarkan orang lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Warren Bennis meninggal dunia pada 31 Juli 2014, tetapi warisannya tetap hidup melalui buku-buku dan ide-idenya tentang kepemimpinan. Hingga kini, banyak akademisi dan praktisi yang masih merujuk pada teori-teori Bennis untuk memahami dinamika

²⁴³ Warren Bennis, *On Becoming a Leader*, Basic Books, 2009, hal. 22.

²⁴⁴ David V. Day, "Leadership Development: A Review in Context," *Leadership Quarterly*, Vol. 11 No. 4, Tahun 2000, hal. 581—613. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843(00)00061-8).

²⁴⁵ Warren G. Bennis, and Burt Nanus, *Leaders: Strategies for Taking Charge*, Harper Business, 2007, hal. 43.

²⁴⁶ Barbara Kellerman, *Leadership: Essential Selections on Power, Authority, and Influence*, Harvard Business Review Press, 2010, hal. 198.

kepemimpinan dalam organisasi modern. Adapun analisis teoritis karakter kepemimpinan menurut Warren Bennis adalah sebagai berikut:

- a. Keaslian (*Authenticity*): Bennis berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menunjukkan keaslian. Keaslian mencakup kemampuan untuk memahami diri sendiri, memiliki integritas, dan konsisten dalam tindakan dan kata-kata. Pemimpin yang autentik lebih cenderung mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya, yang sangat penting dalam menciptakan hubungan yang kuat dan produktif dalam organisasi.²⁴⁷
- b. Visi dan Misi: Menurut Bennis, pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas dan mampu mengomunikasikannya kepada tim mereka. Visi ini berfungsi sebagai panduan dan sumber motivasi bagi anggota tim. Bennis menyatakan bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang dapat menginspirasi orang lain untuk berbagi visi tersebut dan bekerja sama untuk mencapainya.²⁴⁸
- c. Kemampuan untuk Beradaptasi: Karakter pemimpin juga ditentukan oleh kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan. Bennis mencatat bahwa pemimpin yang baik tidak hanya mampu merespons krisis, tetapi juga dapat memanfaatkan perubahan sebagai kesempatan untuk inovasi dan pertumbuhan. Dalam konteks ini, fleksibilitas menjadi atribut penting dalam kepemimpinan yang efektif.²⁴⁹
- d. Kompetensi Emosional: Bennis menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang sukses harus mampu memahami dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Ini membantu dalam membangun hubungan yang sehat dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.²⁵⁰
- e. Pengalaman dan Pembelajaran: Bennis percaya bahwa pengalaman adalah guru terbaik. Pemimpin yang baik harus mampu belajar dari pengalaman mereka, baik positif maupun negatif, dan menerapkan pembelajaran tersebut untuk meningkatkan kepemimpinan mereka di

²⁴⁷ Warren Bennis, *On Becoming a Leader...*, hal. 45—50.

²⁴⁸ Bennis, Warren, and Burt Nanus, *Leaders: Strategies for Taking Charge*, Harper Business, 2007, hal. 88—92.

²⁴⁹ Stephen J. Zaccaro and Richard J. Klimoski, *The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*, The Nature of Organizational Leadership, 2001, hal. 34—39.

²⁵⁰ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 317—320.

masa depan. Dalam pandangan Bennis, pembelajaran berkelanjutan adalah kunci untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.²⁵¹

- f. Tanggung Jawab Sosial: Bennis juga menunjukkan bahwa pemimpin yang baik memiliki kesadaran sosial dan tanggung jawab terhadap komunitas mereka. Mereka harus mampu menginspirasi tim mereka untuk tidak hanya mengejar tujuan bisnis, tetapi juga memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.²⁵²

Dengan fokus pada karakter dan integritas, Bennis memberikan kerangka kerja yang berharga bagi pemimpin di berbagai bidang untuk mengevaluasi dan mengembangkan gaya kepemimpinan mereka. Secara keseluruhan, karakter kepemimpinan yang kuat, yang mencakup integritas, visi, dan kecerdasan emosional, berkontribusi pada keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi serta menciptakan dampak positif dalam komunitas.²⁵³ Hal ini sejalan dengan penelitian dalam bidang kepemimpinan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya tentang posisi atau kekuasaan, tetapi juga tentang karakter dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain.²⁵⁴

Kesimpulan analisis teoritis mengenai karakter kepemimpinan menurut Islam dan Barat sebagaimana yang penulis pahami dari penjelasan di atas yakni keduanya memiliki titik temu dalam menekankan nilai-nilai moral, etika, dan tanggung jawab yang menjadi landasan bagi seorang pemimpin. Islam memandang kepemimpinan sebagai amanah besar yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga sebagai ibadah yang melibatkan integritas, keadilan, kebijaksanaan, empati, musyawarah, dan akuntabilitas, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw. dan pandangan para ulama. Sementara itu, para ahli Barat, seperti John C. Maxwell, Stephen R. Covey, serta James M. Kouzes dan Barry Z. Posner, menekankan aspek pengaruh, komitmen, dan kemampuan untuk menginspirasi dalam membangun pemimpin yang efektif. Mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dengan pandangan modern ini dapat menciptakan pendekatan holistik yang menghasilkan pemimpin berkarakter kuat, mampu membawa perubahan positif, dan membangun masyarakat yang adil serta sejahtera.

²⁵¹ Warren Bennis, *An Invented Life: Reflections on Leadership and Change*, Basic Books, 1993, hal. 70—75.

²⁵² Warren Bennis, *On Becoming a Leader...*, hal. 159—164.

²⁵³ D. Goleman, *Working with Emotional...*, hal. 87—90.

²⁵⁴ Warren Bennis, *On Becoming a Leader*, Basic Books, 2009, hal. 123—125.

BAB IV

KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW DI DALAM AL-QUR'AN

Dalam bab ini penulis mencoba menampilkan beberapa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di dalam Al-Qur'an Al-Karīm, di antaranya dalam surah At-Taubah/9 ayat 128, Nabi Muhammad saw. digambarkan sebagai seorang pemimpin yang penuh kasih sayang dan bijaksana. Ayat ini menyatakan bahwa Nabi saw. sangat peduli terhadap penderitaan umatnya dan memiliki keinginan yang kuat untuk kesejahteraan serta keselamatan mereka:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ
رَّحِيمٌ

“*Sungguh, telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, penyantun dan penyayang terhadap orang-orang yang beriman.*” (QS At-Taubah/9: 128). Nabi Muhammad saw. merasakan penderitaan umatnya dengan empati dan kasih sayang, menjadikannya contoh ideal seorang pemimpin yang peduli dan berkomitmen terhadap kesejahteraan umatnya.¹

¹ Ibnu Kašīr, *Tafsīr Al-Qur'an Al-Azīm*, Juz 4, Terjemahan Muhammad Zuhri, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2017, hal. 456.

Selain itu, Nabi Muhammad saw. juga menjadi teladan utama bagi umat manusia dalam hal kepemimpinan, sebagaimana dinyatakan dalam surah Al-Ahzāb/33 ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ

“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu...” Ayat ini menekankan bahwa Nabi saw. adalah model yang sempurna dalam moralitas, keadilan, dan keberanian. Nabi saw. adalah contoh ideal bagi siapa saja yang berharap akan rahmat Allah Swt. dan keselamatan pada hari kiamat. Kepemimpinan Nabi saw. memberikan panduan bagi umat Islam dalam setiap aspek kehidupan.² Dalam hal musyawarah, surah Āli ‘Imrān/3 ayat 159 menggambarkan Nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin yang lembut dan partisipatif:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ...

“Maka berkat rahmat Allah-lah kamu (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka... dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu...” Ayat ini menunjukkan bagaimana Nabi saw. selalu terbuka untuk berdiskusi dan mendengarkan pandangan dari orang lain, terutama dalam urusan duniawi. Ini menggambarkan kepemimpinan yang demokratis dan inklusif, yakni keputusan dibuat dengan melibatkan orang lain, bukan dengan cara otoriter.³

Nabi Muhammad saw. juga diutus untuk menegakkan keadilan. Surah Al-Hadīd/57 ayat 25 menjelaskan bahwa Nabi saw. membawa kitab dan neraca untuk menegakkan keadilan:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ

“Kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil...” Prinsip keadilan ini selalu menjadi pedoman Nabi Muhammad saw. dalam menjalankan kepemimpinan. Keputusan yang diambilnya selalu berdasarkan wahyu dan petunjuk Allah Swt., yang memastikan setiap orang mendapatkan haknya secara merata tanpa diskriminasi.⁴ Keberanian Nabi Muhammad saw. dalam menegakkan keadilan juga sangat jelas terlihat dalam surah Al-Mā'idah/5 ayat 8, yakni umat Islam diperintahkan untuk menegakkan keadilan meskipun harus berhadapan dengan diri sendiri atau orang-orang terdekat:

² Kementerian Agama Saudi Arabia, *Tafsīr Al-Muyassar*, Riyadh: Mujamma' Mālik Fahd li Thiba'at Al-Muṣḥaf Asy-Syarīf, 2013, hal. 451.

³ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāh: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2005, Jilid 2, hal. 225-227.

⁴ Sayyid Qutb, *Fī Zilālil Qur'an*, Terjemahan As'ad Yasin, Jakarta: Gema Insani, 2000, hal. 1834—1835.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ...

“Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah...” Ayat ini menekankan pentingnya menegakkan kebenaran tanpa bias, sesuatu yang diteladani Nabi Muhammad saw. dalam seluruh kepemimpinannya. Nabi saw. tidak pernah membiarkan hawa nafsu atau hubungan pribadi menghalangi keputusannya dalam menegakkan keadilan.⁵

Selain itu, Nabi Muhammad saw. juga diberi tugas untuk mendidik dan membersihkan umatnya, sebagaimana disebutkan dalam surah Al-Jumu’ah/62 ayat 2

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ

...

“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka, dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah...” Dalam hal ini, Nabi Muhammad saw. tidak hanya memimpin dari segi politik atau sosial, tetapi juga dalam hal spiritual dan pendidikan. Nabi saw. membimbing umat dari kebodohan dan kesesatan menuju pengetahuan dan kebijaksanaan melalui Al-Qur’an dan sunahnya.⁶ Dalam surah Al-Mā’idah/5 ayat 67, Allah Swt. memerintahkan Nabi Muhammad saw. untuk menyampaikan wahyu dengan penuh keteguhan hati:

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ ...

“Wahai Rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu...” Meskipun menghadapi berbagai tantangan, Allah Swt. menjamin perlindungan bagi Nabi saw. Ini menunjukkan keberanian dan keteguhan Nabi Muhammad saw. dalam menjalankan misinya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab menyampaikan amanah Allah Swt., bahkan dalam menghadapi ancaman dari kaum kafir.⁷

Sebagai pemimpin spiritual, Nabi Muhammad saw. juga berperan sebagai pemberi kabar gembira dan peringatan, sebagaimana disebutkan dalam surah Al-Ahzāb/33 ayat 45—46:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا

“Sesungguhnya Kami mengutusmu untuk menjadi saksi, pembawa kabar gembira, dan pemberi peringatan...” Nabi saw. tidak hanya memberikan

⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsīr Al-Munīr*, Terjemahan Abdul Hayyie Al-Kattani, Jakarta: Gema Insani, 2011, Juz 27, hal. 249—250.

⁶ Ibnu Kašīr, *Tafsīr Al-Qur’an Al-‘Azīm*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1998, Juz 28, hal. 59—61.

⁷ As-Sa’di, *Taisīr Al-Karīm Ar-Rahmān fī Tafsīr Kalām Al-Mannān*, Riyadh: Maktabah Ar-Rusyd, 2000, hal. 1398—1400.

petunjuk kepada umat mengenai kebenaran, tetapi juga memberi peringatan kepada yang lalai. Nabi Muhammad saw. juga berfungsi sebagai cahaya yang menerangi, memandu umat menuju pencerahan dan kebenaran, baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat.⁸ Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. juga didasarkan pada prinsip ketaatan kepada Allah Swt. dan Rasul-Nya. Surah An-Nisā’/4 ayat 59 menegaskan pentingnya taat kepada Allah Swt., Rasul, dan ululamri:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ... ٥٩

“*Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ululamri di antara kamu...*” Ayat ini menggarisbawahi bahwa setiap keputusan yang diambil oleh Nabi Muhammad saw. didasarkan pada wahyu. Oleh karena itu, wajib ditaati oleh umat. Nabi Muhammad saw. yang merupakan pemimpin yang mendapatkan bimbingan langsung dari Allah Swt., menjadikan setiap tindakannya sebagai teladan bagi umat.⁹

Secara keseluruhan, ayat-ayat Al-Qur’an ini menegaskan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang mencakup kasih sayang, keadilan, keteguhan, musyawarah, serta ketaatan pada wahyu. Nabi saw. adalah teladan utama bagi umat manusia dalam memimpin dengan kebijaksanaan, keberanian, dan cinta; membimbing umat menuju kebenaran dan kesejahteraan di dunia dan akhirat. Nabi Muhammad saw. mempraktikkan seluruh ajaran Al-Qur’an dalam kehidupan sehari-hari. Semua tindakan, ucapan, dan perilaku Nabi saw. sesuai dengan petunjuk yang ada dalam Al-Qur’an sehingga menjadikannya teladan sempurna dalam menjalankan akhlak mulia. Hadis yang menyatakan bahwa akhlak Nabi Muhammad saw. adalah Al-Qur’an terdapat dalam riwayat Aisyah ra., ketika ditanya tentang akhlak Nabi Muhammad saw., Aisyah menjawab

فَإِنَّ خُلُقَ نَبِيِّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ الْقُرْآنَ

“*Akhlak Nabi saw. adalah Al-Qur’an*” (HR Muslim).¹⁰ Dengan demikian, menurut penulis semua ayat Al-Qur’an ditujukan dan berlaku untuk Nabi Muhammad saw.

Dari penjelasan di atas, penulis mengelompokkan aspek karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam empat aspek, yaitu Aspek Moral, Aspek Intelektual, Aspek *Jismiyah*, serta Aspek Spiritual dan *Ruhaniah*. Hal ini mengacu aspek karakter kepemimpinan menurut Hamka, yakni aspek

⁸ Ibnu Kaṣīr, *Tafsīr Ibnu Kaṣīr*, Terjemahan oleh Muhammad Fuwad Abdul Baqi, Jakarta: Pustaka Azzam, 2010, Juz 22, hal. 123—125.

⁹M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāh: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, Juz 5, hal. 102—103.

¹⁰ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 746, Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 61.

moral, *jasadiyah*, dan spiritual. Aspek-aspek karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam Al-Qur'an tersebut adalah sebagai berikut:

A. Aspek Moral

Komitmen, kejujuran, amanah, dan keberanian merupakan karakter penting dalam Islam yang menjadi landasan kehidupan seorang Muslim. Komitmen mencerminkan tanggung jawab atas janji dan kewajiban kepada Allah Swt. serta sesama, sebagaimana diperintahkan dalam Al-Qur'an untuk memenuhi amanah dan kesepakatan. Kejujuran, yang diteladankan oleh Nabi Muhammad saw., mencerminkan integritas dalam perkataan, tindakan, dan niat, membimbing umat menuju kebenaran dan kebajikan. Amanah, sebagai bentuk kepercayaan, menuntut tanggung jawab dalam berbagai aspek kehidupan, dengan janji pahala bagi yang menjaganya dan pertanggungjawaban bagi yang melanggarnya. Keberanian melengkapi karakter ini dengan menuntut keberanian fisik dan moral dalam membela kebenaran, seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw. Keempat karakter ini membentuk pribadi yang mulia, bertanggung jawab, dan kokoh dalam menghadapi tantangan hidup.

Pada aspek moral ini, penulis menampilkan dalam beberapa karakter di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Karakter Komitmen

Komitmen adalah janji atau kesepakatan untuk melakukan sesuatu, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Komitmen mencerminkan keseriusan seseorang dalam menjalani suatu tujuan atau hubungan, dan sering kali melibatkan pengorbanan waktu, tenaga, atau sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹¹ Dalam konteks dakwah, Nabi Muhammad saw. menunjukkan komitmen dan keteguhannya dengan prinsip,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ

Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu. (QS Muhammad/47: 7).

Ayat ini menjadi landasan utama dalam kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw. Sejak awal penyebaran Islam, beliau menghadapi berbagai rintangan dan perlawanan, baik dari kaum Quraisy di Makkah maupun dari pihak-pihak yang menentang Islam di Madinah. Meski demikian, dengan kesabaran, kebijaksanaan dalam berdakwah, serta

¹¹ S.P. Robbins and T.A. Judge, *Organizational Behavior*, Pearson Education, 15th ed., 2013.

keteguhan iman, Nabi Muhammad saw. tetap konsisten dalam memperjuangkan dan menegakkan agama Allah.

Dalam pandangan Buya Hamka, ayat ini menegaskan bahwa kepemimpinan Islam harus dilandasi oleh perjuangan dan keteguhan iman (komitmen di dalamnya). Dalam *Tafsir Al-Azhar*, Hamka menjelaskan bahwa Nabi Muhammad saw. tidak hanya sebagai seorang pemimpin politik, tetapi juga sebagai pemimpin spiritual yang mengedepankan moral, akhlak, dan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinannya. Beliau tidak pernah berjuang demi kepentingan pribadi, tetapi semata-mata untuk menegakkan kebenaran. Oleh karena itu, Allah memberikan pertolongan kepada Nabi Muhammad saw. dengan kemenangan dalam perjuangan dan keteguhan dalam menghadapi berbagai rintangan.¹²

Dalam konteks yang lebih luas, komitmen dapat muncul dalam berbagai aspek kehidupan, seperti komitmen dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, bahkan dalam mematuhi nilai-nilai tertentu. Seseorang yang berkomitmen biasanya menunjukkan konsistensi dalam tindakan dan tetap setia pada tujuan atau prinsip yang telah ditetapkan meskipun mungkin menghadapi tantangan atau godaan untuk menyerah.¹³ Sebaliknya, dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah Swt. merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.¹⁴

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Isrā'/17 ayat 34, disebutkan bahwa

...وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

...dan **penuhilah janji** (karena) sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya (QS Al-Isrā'/17: 34)

Ayat ini mengingatkan pentingnya untuk memenuhi janji (komitmen). Menurut Hamka, sebuah janji adalah amanah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Dalam tafsirnya, Nabi saw. menekankan bahwa janji yang dibuat seseorang bukan sekadar urusan duniawi, melainkan juga akan dimintai pertanggungjawaban kelak di akhirat.¹⁵ Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini juga

¹² Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984, Jilid 8, hal. 361.

¹³ J.P. Meyer and N.J. Allen, "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, Tahun 1991, hal. 61—89.

¹⁴ A Jamil, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator," Semarang: *Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro*. 2007, hal. 32.

¹⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, ..., Jilid 5, hal. 110—112.

menyoroti pentingnya memenuhi janji sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual. Janji dianggap sebagai amanah yang harus dipenuhi dan pelanggaran terhadap janji dapat merusak kepercayaan serta menyebabkan konsekuensi di akhirat. M. Quraish Shihab menggarisbawahi bahwa kejujuran dan integritas dalam memenuhi janji merupakan elemen penting dari kehidupan beragama.¹⁶ Sebaliknya, Sayyid Qutb menjelaskan bahwa janji adalah sesuatu yang harus dipenuhi dan dijaga dengan serius. Pelanggaran terhadap janji mencerminkan ketidakjujuran dan akan diminta pertanggungjawaban di hadapan Allah Swt. Ini mencerminkan prinsip keadilan dan kejujuran yang sangat ditekankan dalam ajaran Islam. Ayat ini juga menekankan bahwa janji yang tidak dipenuhi akan menjadi bahan pertanggungjawaban di akhirat. Sayyid Qutb menggarisbawahi bahwa setiap tindakan manusia, termasuk pelanggaran terhadap janji, akan diminta pertanggungjawaban oleh Allah Swt. dan ini menekankan pentingnya integritas dan keadilan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁷

Perihal memenuhi janji terdapat juga dalam Al-Qur'an, surah Al-Mu'minūn/23 ayat 8,

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

(*Sungguh beruntung pula*) orang-orang yang **memelihara amanat dan janji mereka** (QS Al-Mu'minūn/23:8).

Ayat ini menekankan pentingnya memenuhi janji. Menurut Hamka, janji adalah komitmen moral yang harus dipenuhi. Orang yang beriman akan berusaha keras untuk menepati janji mereka karena pelanggaran terhadap janji dapat merusak kepercayaan dan hubungan dengan orang lain. Hamka juga mengaitkan sifat memelihara amanat dan memenuhi janji dengan keimanan yang sebenarnya. Ini menunjukkan bahwa seseorang yang benar-benar beriman akan menunjukkan akhlak yang baik melalui ketepatan dalam memenuhi tanggung jawab dan janji mereka.¹⁸

Sebaliknya, M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menjelaskan bahwa memelihara amanat mencakup tanggung jawab terhadap segala bentuk kepercayaan atau tugas yang diberikan kepada seseorang. Ini termasuk, baik amanat yang bersifat material, seperti harta, maupun amanat nonmaterial, seperti tugas atau kepercayaan dalam hubungan sosial dan profesional. Menjaga amanat adalah cerminan dari kejujuran dan integritas seorang muslim. Ayat ini juga menekankan pentingnya memenuhi janji. Menurut *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, janji adalah komitmen yang

¹⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 7, hal. 141—143

¹⁷ Sayyid Qutb, *Tafsīr fī Zilalil Qur'ān*, Dār Al-Sha'b, 1967, Jilid 7, hal. 202—207.

¹⁸ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 7, hal. 108—110.

harus ditepati karena pelanggaran terhadap janji mencerminkan ketidakseriusan dan dapat merusak kepercayaan antarindividu. M. Quraish Shihab menekankan bahwa keimanan yang sejati tecermin dari tindakan nyata dalam memenuhi janji dan tanggung jawab. Ayat ini juga mengaitkan sifat memelihara amanat dan memenuhi janji dengan keimanan yang sesungguhnya. Orang-orang yang benar-benar beriman akan menunjukkan sifat-sifat ini dalam kehidupan mereka, sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap nilai-nilai moral dan spiritual Islam.¹⁹

Menurut penulis, Nabi Muhammad saw. adalah antitesis dari karakter kepemimpinan toksik, narsisme, manipulasi, intimidasi, atau pelanggaran komitmen. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. memberikan keteladanan dalam memelihara komitmen, kejujuran, dan keadilan, sebagaimana tecermin dalam Al-Qur'an yang telah penulis sampaikan di atas. Segala bentuk karakter kepemimpinan toksik bertentangan dengan akhlak mulia yang Nabi Muhammad saw. contohkan dan ajarkan. Nabi adalah inspirasi untuk menjauhkan diri dari karakter toksik dan menjaga komitmen dalam segala bidang kehidupan (kepemimpinan).

2. Karakter Jujur

Menurut KBBI, jujur berarti lurus hati, tidak berbohong, dan mengatakan sesuatu sesuai dengan kenyataan.²⁰ Menurut K. Bertens, kejujuran adalah salah satu keutamaan etis, yakni seseorang berusaha untuk bersikap tulus, adil, dan jujur dalam tindakannya.²¹ Menurut Elliot Turiel, kejujuran merupakan prinsip moral universal yang esensial dalam hubungan sosial, yakni individu harus menyampaikan informasi sesuai dengan fakta. Sebaliknya, menurut Ariely, kejujuran adalah sikap yang menjaga kebenaran dan menghindari kebohongan, yang sering dipengaruhi oleh konteks sosial dan insentif.²²

Al-Ghazālī mengatakan bahwa kejujuran digunakan dalam enam hal, yaitu dalam perkataan, niat, visi, menepati janji, perbuatan, dan kejujuran, termasuk salah satu tahapan pencapaian spiritual yang harus dilalui agar kepribadian seseorang semakin matang dan saleh. Jika seseorang memiliki sifat kejujuran pada enam hal tersebut, ia layak disebut *As-Ṣiddīq*. *As-Ṣiddīq* adalah seseorang yang konsisten memegang teguh kebenaran dan kejujuran serta selaras antara ucapan, perbuatan, dan tingkah lakunya. Karena itu, Nabi Muhammad saw. memiliki sifat *As-Ṣiddīq* sebab Nabi saw. jujur dan konsisten dalam

¹⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 6, hal. 192—194.

²⁰ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2008, Edisi Keempat, hal. 725.

²¹ K. Bertens, *Etika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011, hal. 143.

²² Dan Ariely, *The Honest Truth About Dishonesty*, Harper Collins, 2012, hal. 10.

memegang amanah serta selaras antara ucapan, perbuatan, dan tindak tanduknya.²³ Menurut pandangan Al-Ghazāli, *ṣidq* merupakan jalan yang paling lurus. Sifat ini dapat membedakan antara orang yang munafik dan orang yang beriman, seperti perumpamaan “Bagai pedang Allah Swt. yang diletakkan di atas kebathilan maka ia akan memotongnya hingga tidak tersisa.”²⁴

Sikap jujur adalah bagian dari akhlak karimah. Kejujuran akan menghantarkan pemiliknya meraih derajat dan kehormatan yang tinggi, baik di mata Allah Swt. maupun di mata sesama manusia. Kejujuran merupakan satu kata yang memiliki dimensi yang dapat menerangi, mengharumkan, menyejukkan, dan rasa manis. Jujur sama juga dengan arti ‘benar’. Ini adalah salah satu dari sifat Nabi Muhammad saw. yang sudah masyhur.²⁵ Berkaitan dengan jujur, Nabi Muhammad saw. bersabda:

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ

“Hendaknya kalian berlaku jujur, karena sesungguhnya jujur itu menunjukkan kalian kepada kebajikan. Dan kebajikan itu menunjukkan kalian jalan ke surga.” (HR Muslim No. 2607).²⁶

Dalam Al-Qur’an, surah Al-Hāqqah/69 ayat 44—47 menerangkan bahwa

وَلَوْ تَقَوَّلَ عَلَيْنَا بَعْضَ الْأَقَاوِيلِ ۚ لَأَخَذْنَا مِنْهُ بِالْيَمِينِ ۚ ثُمَّ لَقَطَعْنَا مِنْهُ الْوَتِينَ ۚ
فَمَا مِنْكُمْ مِنْ أَحَدٍ عَنْهُ حَاجِزِينَ ۚ

44. Sekiranya dia (Nabi Muhammad) **mengada-adakan sebagian saja perkataan** atas (nama) Kami, 45. niscaya Kami benar-benar menyiksanya dengan penuh kekuatan. 46. Kemudian, Kami benar-benar memotong urat nadinya. 47. Maka, tidak ada seorang pun dari kamu yang dapat menghalangi (Kami) darinya (pemotongan urat nadi itu) (QS Al-Hāqqah/69: 44—47).

Hamka menjelaskan dalam tafsir Al-Azhār tentang penafsiran Al-Qur’an, surah Al-Hāqqah/69 ayat 44, bahwa ayat ini menekankan integritas dan kejujuran Nabi Muhammad saw., Allah Swt. memberi ancaman keras jika Nabi Muhammad saw. mengada-adakan atau menambah-nambahkan wahyu atas nama-Nya. Namun, karena Nabi

²³ Lanny Octavia, et al., *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*, Jakarta: Rumah Kitab, 2014, hal. 236.

²⁴ M. Abdul Mujiieb, *Ensiklopedi Tasawwuf Al-Ghazāli*, Jakarta: Mizan Publika, 2009, hal. 416.

²⁵ Ahmad Khalil Jumu’ah, *Jujur Mata Uang Dunia dan Akhirat*, Jakarta: Pustaka Azzam, 1998, hal. 20.

²⁶ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 2607, Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 129.

Muhammad saw. adalah utusan yang benar dan tepercaya, tindakan semacam itu tidak mungkin terjadi. Hamka juga menguraikan bahwa Allah Swt. mengingatkan betapa seriusnya perbuatan mengada-adakan wahyu atau perkataan atas nama Allah Swt. Sekiranya hal tersebut terjadi, Allah Swt. pasti akan memberikan hukuman yang berat. Ini menegaskan betapa pentingnya menjaga kebenaran wahyu dan integritas para nabi. Tafsir ini mengonfirmasi bahwa Nabi Muhammad saw. adalah pribadi yang sangat menjaga kejujuran dan integritas dalam menyampaikan wahyu. Ayat ini juga membuktikan bahwa wahyu yang diterima dan disampaikan oleh Nabi Muhammad saw. adalah benar dan tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi atau penambahan dari Nabi saw.²⁷

Kejujuran adalah penyangga terpenting dari keimanan. Oleh karena itu, tidak sempurna iman seorang mukmin sampai dia dengan jujur mengakui bahwa Allah Swt. sebagai tuhan, Muhammad sebagai nabi, dan Islam sebagai agama Nabi Muhammad saw. adalah orang jujur yang dipercayai kejujurannya. Nabi saw. adalah imamnya orang-orang yang jujur sampai hari kiamat. Seandainya kejujuran itu berupa orang, niscaya akan berwujud nabi. Seluruh napas, huruf, dan kalimatnya penuh dengan kejujuran. Nabi saw. datang dengan membawa kejujuran dari Tuhannya. Semua pandangan dan ungkapannya jujur, perkataan dan perbuatannya jujur, hukum yang ditetapkannya berdasarkan kejujuran, serta kabar yang disampaikan berisi kejujuran. Ucapannya jujur, sunahnya jujur, ridanya jujur, marahnya jujur, masuknya jujur, keluarnya jujur, tertawanya jujur, tangisnya jujur, bangunnya jujur, serta tidurnya jujur. Jujur dengan Tuhannya, jujur dengan dirinya, jujur dengan keluarganya, jujur dengan musuhnya, dan jujur dengan semua manusia.²⁸

Cukup sebagai bukti kejujuran Nabi bahwa Nabi saw. telah menyampaikan ilmu tentang perkara gaib. Allah Swt. telah mengamanatinya untuk mengemban tugas risalah, lalu Nabi saw. menyampaikannya kepada umat dengan sempurna. Tidak mengurangi sehuruf pun dan tidak menambahinya sehuruf pun. Nabi saw. menunaikan amanat dari Tuhannya dengan sebaik-baiknya. Semua perkataan, perbuatan, dan kepribadian Nabi saw. didasari atas kejujuran. Nabi saw. jujur dalam perang dan damai, jual dan beli, perjanjian dan kesepakatan, khotbah dan risalah, fatwa dan kisah yang disampaikannya, perkataan dan nukuilannya, serta meriwayatkan dan memahami periwayatannya. Nabi saw. adalah orang yang maksum dan Allah Swt. menjaga Nabi saw. dari kedustaan. Allah Swt. sendiri yang melarang dan

²⁷ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*; ..., Jilid 8, hal. 274—275.

²⁸ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, Terjemahan Bakhruddin Fannani, *et al.*, Jakarta: Al-Mahira, 2022, hal. 393.

melindungi Nabi saw. dari akhlak tercela ini. Allah Swt. menegakkan lisannya. Allah Swt. meluruskan lafalnya. Allah Swt. menjadikan baik pengucapannya dan menyelaraskan kata-katanya. Nabi saw. adalah teladan kejujuran yang dipercaya kejujurannya, tidak pernah tercatat ada kesalahan, dan tidak pernah sekali pun berdusta. *Zāhir* Nabi saw. tidak bertentangan dengan *bāṭin* Nabi saw. Isyarat kedua, matanya pun jujur. Pada suatu ketika, pernah didatangkan kepada Nabi saw. seseorang yang layak untuk dihukum mati (tetapi dibebaskan).²⁹

Menurut penulis, berdasarkan analisis dari ayat Al-Qur'an dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakter jujur Nabi Muhammad saw. adalah kebalikan dari karakter toksik, kebohongan, manipulasi dan kemunafikan. Kejujuran Nabi Muhammad saw. selalu dikaitkan dengan kesempurnaan akhlak dan keimanan, tidak ada ruang untuk karakter toksik dalam kepribadian Nabi saw. yang mulia. Nabi Muhammad saw. adalah teladan sempurna dalam kejujuran, baik dalam ucapan, perbuatan, maupun hubungan sosial. Segala bentuk karakter toksik tersebut bertentangan dengan nilai-nilai yang Nabi saw. ajarkan dan praktikkan.

3. Karakter Amanah

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, amanah adalah sesuatu yang dipercayakan kepada seseorang yang harus dipelihara dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Amanah juga bisa berarti kepercayaan.³⁰ Amanah secara umum berarti bertanggung jawab terhadap apa yang dibawanya, menepati janji, melaksanakan perintah, menunaikan keadilan, memberi hukum yang sesuai dan dapat menjalankan sesuatu sesuai kesepakatan.³¹ Sifat dapat dipercaya merupakan efek dari adanya sifat jujur. Seseorang yang jujur tentu akan dipercaya oleh orang lain. Indikator perilaku dari sifat amanah ini adalah seperti yang disebutkan di atas. Sebaliknya, menurut Quraish Shihab, amanah adalah tanggung jawab yang dipercayakan oleh Allah Swt. kepada manusia untuk dijalankan sesuai dengan syariat-Nya. Amanah mencakup segala aspek kehidupan, baik pribadi, sosial, maupun ibadah.³²

Karakter amanah banyak disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad saw. Karakter amanah merupakan salah satu sifat yang melekat pada diri Nabi Muhammad saw. Sifat ini adalah sifat yang dapat dipercaya oleh orang lain terhadap perilaku dan segala amanah yang

²⁹ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 393.

³⁰ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar* ..., edisi kelima, hal. 61.

³¹ Zaidah Kusumawati, *et al.*, *Ensiklopedia Nabi Muhammad sebagai Utusan Allah*, Jakarta: Lentera Abadi, 2011, hal. 34.

³² M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhū'i atas Berbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 2000, hal. 87.

dibebankan kepada pribadinya. Setiap muslim wajib memiliki karakter amanah karena amanah dapat memudahkan dan meyakinkan orang lain terhadap segala kepercayaan yang dibebankan kepadanya, baik berupa anak, pangkat, jabatan, maupun harta yang dimiliki untuk dapat dijaga dan dilaksanakan demi kemaslahatan umat manusia di permukaan bumi ini. Perilaku amanah memiliki banyak nilai pendidikan yang diperoleh, seperti nilai keadilan, nilai kejujuran, dan nilai takwa seorang muslim.³³

Dalam Al-Qur'an, surah An-Nisā'/4 ayat 58, disebutkan bahwa

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا.

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat (QS An-Nisā'/4: 58).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini menekankan pentingnya menyampaikan amanat kepada orang yang berhak menerimanya. Amanat di sini mencakup segala bentuk tanggung jawab atau kepercayaan yang diberikan kepada seseorang. Menyampaikan amanat dengan benar adalah bentuk tanggung jawab dan integritas yang harus dijaga oleh setiap individu. Penjelasan Hamka juga mencakup pengingat bahwa Allah Swt. Maha Mendengar dan Maha Melihat segala tindakan manusia. Ini mengingatkan bahwa segala tindakan, baik dalam menyampaikan amanat maupun dalam penetapan hukum, akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah Swt.³⁴

M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menggarisbawahi pentingnya menyampaikan amanat kepada pihak yang berhak menerimanya. Amanat di sini mencakup segala bentuk tanggung jawab dan kepercayaan, baik dalam urusan material maupun nonmaterial. Menyampaikan amanat dengan benar adalah wujud integritas dan keadilan yang harus dijaga oleh setiap individu dalam masyarakat. Tafsir ini juga mencakup pengingat bahwa Allah Swt. Maha Mendengar dan Maha Melihat segala tindakan manusia. Ini mengingatkan bahwa semua tindakan manusia, baik dalam menyampaikan amanat maupun dalam

³³ Amiruddin, "Amanah dalam Perspektif Al-Quran (Studi Komparatif Tafsir Al-Miṣbāḥ dan Al-Azhār)," dalam *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, Vol. 11 No. 4 Oktober—Desember Tahun 2021, hal. 834.

³⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, ..., Jilid 4, hal. 160—162.

penetapan hukum, berada dalam pengawasan Allah Swt. dan akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat.³⁵

Menurut penulis, berdasarkan analisis dari ayat Al-Qur'an dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang berlandaskan amanah sangat kontras dengan kepemimpinan toksik populisme yang manipulatif dan tidak bertanggung jawab. Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai sosok yang dapat dipercaya dan memimpin dengan transparansi serta kesetaraan, sebagaimana ditegaskan dalam QS An-Nisā'/4:58. Sebaliknya, pemimpin populis toksik cenderung menggunakan manipulasi dan kebohongan untuk mempertahankan kekuasaan, mengabaikan keadilan, dan menyalahkan pihak lain untuk menutupi kegagalan. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang mengutamakan nilai-nilai moral dan spiritual menjadi teladan ideal, sementara kepemimpinan toksik hanya membawa kerusakan kepercayaan dan ketidakadilan dalam masyarakat.

4. Karakter Berani

Menurut KBBI, berani berarti memiliki hati yang mantap dan rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi bahaya, kesulitan, dan sebagainya; tidak takut.³⁶ Menurut Kartini Kartono dalam bukunya, *Psikologi Kepribadian*, *berani* adalah kemampuan mental seseorang untuk menghadapi risiko, tantangan, dan situasi sulit dengan tetap tenang dan optimis. Keberanian sering diiringi dengan kontrol diri yang kuat.³⁷ Sebaliknya, dalam Islam biasanya disebut dengan *syajā'ah*. Secara etimologi, *syajā'ah* berasal dari bahasa Arab yang artinya 'berani atau gagah'. *Syajā'ah* menurut istilah adalah kuatnya hati ketika menghadapi kesulitan. Jadi, *syajā'ah* adalah keteguhan hati, kuat pendirian, berani membela, dan mempertahankan sesuatu yang hak secara gigih dan terpuji. *Syajā'ah* berarti berani yang berlandaskan kepada kebenaran dan dilakukan dengan penuh pertimbangan.³⁸ M. Yatimin Abdullah menyatakan bahwa sifat *Syajā'ah* (berani) merupakan suatu sikap mental seseorang, yang dapat menguasai jiwa dan perbuatannya serta tidak ragu dalam melakukan sesuatu.³⁹

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Anfāl/8 ayat 15—16, disebutkan bahwa

³⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāh*, ..., Jilid 6, hal. 215—217

³⁶ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar* ..., Edisi kelima, hal. 150.

³⁷ Kartini Kartono, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007, hal. 234.

³⁸ Sadi dan Nasikin, *Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas XI*, Jakarta: Erlangga, 2017, hal. 117.

³⁹ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter*, Jakarta: Kencana, 2011, hal. 106.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ الَّذِينَ كَفَرُوا زَحَفُوا فَلَا تُوَلُّوهُمْ الْأَدْبَارَ ۚ وَمَنْ يُؤَلِّمُ
يَوْمَئِذٍ دُبْرَهُ إِلَّا مُتَحَرِّفًا لِقِتَالٍ أَوْ مُتَحَيِّرًا إِلَىٰ فِتْنَةٍ فَقَدْ بَاءَ بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ وَمَأْوَاهُ
جَهَنَّمُ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ ۝

15. Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu bertemu orang-orang yang kafur yang akan menyerangmu, **janganlah kamu berbalik membelakangi mereka (mundur)**. 16. Siapa yang mundur pada waktu itu, kecuali berbelok untuk (siasat) perang atau hendak menggabungkan diri dengan pasukan yang lain, dia pasti akan kembali dengan membawa kemurkaan Allah. Tempatnya adalah (neraka) Jahanam dan (itulah) seburuk-buruk tempat kembali (QS Al-Anfāl/8: 15—16).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini memberikan perintah kepada orang-orang beriman untuk tidak mundur atau berbalik membelakangi musuh saat mereka bertemu di medan perang. Mundur dari pertempuran tanpa alasan yang sah adalah bentuk ketidakberanian dan pelanggaran terhadap perintah Allah Swt. Hamka menekankan bahwa sikap keteguhan dan keberanian dalam menghadapi musuh adalah penting dalam mempertahankan agama dan komunitas Muslim. Orang-orang yang beriman harus menunjukkan keberanian dan ketahanan dalam menghadapi tantangan dan bahaya.⁴⁰

Keberanian adalah salah satu karakter termulia dari kaum laki-laki dan sifat termulia yang ada pada diri para pejuang. Para nabi memiliki keberanian yang paling tinggi, paling sempurna, paling lengkap, dan paling hebat. Yang paling pemberani di antara para nabi adalah Nabi Muhammad saw. bin Abdullah, penutup para nabi. Nabi saw. adalah manusia yang hatinya paling tegar, seperti gunung yang tak tergoyahkan. Nabi saw. tidak takut dengan ancaman, tidak takut menghadapi berbagai masalah dan kesulitan, tidak terguncang dengan masalah yang menderanya. Semua urusan Nabi saw. serahkan kepada Tuhannya. Nabi saw. selalu bertawakal kepada-Nya, kembali kepada-Nya, rida atas semua keputusan-Nya, hanya memohon pertolongan-Nya, dan yakin terhadap janji-janji-Nya.

Nabi pemberani sejak kecil, remaja, hingga Allah Swt. pilih dan utus sebagai rasul-Nya. Sebelum menjadi nabi, saat berumur kurang dari 15 tahun, Nabi saw. telah bertempur bersama para pamannya dalam Perang Fijar. Nabi saw. juga berani bermalam sendirian di Gua Hira yang gelap gulita, alam liar, dan puncak gunung yang curam. Keberanian apa yang lebih agung daripada keberanian Nabi saw. yang berdiri sendiri di hadapan umat manusia dan bangsa-bangsa? Nabi saw. menghadapi

⁴⁰ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 3, hal. 174—175,

seluruh dunia, sedangkan mereka semua menyerang dan memerangi Nabi saw. Tidak ada satu pun tentara yang menemani Nabi saw., juga tidak ada pasukan yang menyokong Nabi saw. Tidak ada pengawal yang menjaga beliau. Nabi datang sendirian ketika memasuki forum-forum masyarakat dengan hati terbuka dan dada yang lapang. Beliau masuk ke dalam pasar. Beliau datang ke tempat pemujaan berhala. Beliau menaiki mimbar untuk dakwahnya dengan terang-terangan pada siang bolong dengan penuh keberanian. Beliau menghadapi semua tantangan dan kesulitan. Beliau tidak mengenal kata kalah, lelah, ataupun menyerah. Beliau mengumumkan dakwahnya tatkala berdiri sendirian di hadapan para dedengkot jahiliah.⁴¹

Beliau tegar saat di mata beliau berdiri berhala meskipun seorang diri. Pada suatu ketika, beliau berdiri di atas Bukit Shafa, seraya berseru dengan lantang kepada orang-orang, “Katakanlah bahwa tidak ada tuhan selain Allah Swt., niscaya kalian akan beruntung.” Di sana ada hati-hati yang dengki, pedang-pedang terhunus, dan tombak-tombak mengintai. Namun, beliau tetap tegar berdiri seperti gunung yang tegak menjulang, tidak tergoyahkan, tidak tertundukkan, dan tidak terkalahkan. Beliau terjun sendiri ke medan-medan pertempuran untuk menghadapi musuh. Beliau mempertaruhkan jiwa dan raga dan siap untuk mengorbankan nyawa, tanpa sedikit pun keraguan dan ketakutan. Beliau tidak pernah sekali pun kabur dari peperangan, serta tidak pernah mundur selangkah pun.⁴² Dalam hadis, Ali bin Abi Thalib berkata:

عَنْ عَلِيٍّ - قَالَ لَمَّا حَضَرَ الْبَأْسُ يَوْمَ بَدْرٍ اتَّقَيْنَا بِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَكَانَ مِنْ أَشَدِّ النَّاسِ مَا كَانَ أَوْ لَمْ يَكُنْ أَحَدٌ أَقْرَبَ إِلَى الْمُشْرِكِينَ مِنْهُ

"Ketika perang berkecamuk, kami berlingung di belakang Nabi saw., karena beliau adalah yang paling berani di antara kami" (HR Ahmad).⁴³

Menurut penulis karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang berlandaskan keberanian sangat berbeda dengan karakter kepemimpinan toksik yang penuh manipulasi. Nabi Muhammad saw. menunjukkan keberanian luar biasa, baik secara fisik maupun mental, dalam menghadapi berbagai tantangan. Keberanian beliau terlihat sejak usia muda, seperti saat ikut serta dalam Perang Fijar, bermalam sendirian di Gua Hira, hingga berdakwah secara terbuka meski menghadapi

⁴¹ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm (Sirah Nabawiyah)*, Riyadh: Maktabah Dārussalām, 1996, hal. 107—110.

⁴² Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia, ...*, hal. 411—412.

⁴³ Ahmad bin Hanbal, *Musnad Ahmad*, Musnad 'Ali Ibn Abi Ṭālib, No. 1042.

ancaman dari kaum Quraisy. Dalam QS Al-Anfāl/8: 15-16, Allah Swt. memerintahkan orang-orang beriman untuk tidak mundur dari pertempuran, kecuali dengan alasan strategis, karena keberanian adalah ciri iman yang kokoh. Nabi Muhammad saw. menjalankan kepemimpinannya dengan penuh keteguhan, tidak takut menghadapi bahaya, dan selalu bertawakal kepada Allah Swt. dalam setiap Keputusan yang menjadikannya pemimpin yang tangguh, tegas, dan penuh inspirasi.

Sebaliknya, kepemimpinan toksik ditandai oleh ketakutan menghadapi risiko nyata, penghindaran tanggung jawab, dan manipulasi untuk mempertahankan kekuasaan. Pemimpin toksik kerap menciptakan ilusi keberanian melalui retorika, tetapi tidak mau mengambil risiko atau berkorban demi kepentingan umat. Mereka cenderung menyerah saat menghadapi kesulitan besar, berbeda jauh dengan Nabi Muhammad saw. yang pantang menyerah dan tetap tegar meski berdiri seorang diri melawan kezaliman. Perbedaan ini menunjukkan bahwa keberanian sejati adalah keberanian moral dan spiritual, seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad saw., yang melampaui sekadar tindakan fisik dan selalu berlandaskan pada kebenaran dan keadilan.

5. Karakter Adil (Tidak Berbuat *Zalim*)

Dalam KBBI, *adil* berarti bersikap atau bertindak dengan tidak memihak; memberikan hak kepada yang berhak dan tidak merugikan pihak mana pun.⁴⁴ Menurut Leo Staraus, *adil* adalah sikap atau tindakan yang mencerminkan keseimbangan dan kesetaraan. Semua individu diperlakukan dengan cara yang sama dan tidak ada pihak yang diuntungkan atau dirugikan secara tidak wajar.⁴⁵ Sebaliknya, menurut K. Bertens, *adil* adalah prinsip moral yang melibatkan perlakuan yang sama terhadap semua individu sesuai dengan hak dan kewajiban mereka, serta memberikan setiap orang sesuai dengan apa yang mereka layak terima.⁴⁶

Agama mengajarkan agar keadilan dapat diejawantahkan dalam setiap waktu dan kesempatan. Tegaknya keadilan akan melahirkan konsekuensi logis berupa terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang harmonis. Tidak terbatas dalam satu aspek kehidupan, keadilan sejatinya ada dalam aspek yang amat luas, sebut saja misalnya aspek religi, aspek sosial, aspek ekonomi, aspek politik, aspek budaya, dan aspek hukum.

⁴⁴ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, Edisi kelima, hal. 22.

⁴⁵ Leo Strauss, *Natural Right and History*, University of Chicago Press, 1953, hal. 112.

⁴⁶ K. Bertens, *Etika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011, hal. 159.

Sebaliknya, lunturnya prinsip keadilan berakibat pada guncangnya sebuah tatanan sosial (*social unrest*).⁴⁷

Dalam Al-Qur'an, surah An-Nahl/16 ayat 90, disebutkan bahwa

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝

Sesungguhnya Allah menyuruh **berlaku adil**, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat (QS An-Nahl/16: 90).

Dalam *Tafsir Al-Azhār*, Hamka menjelaskan bahwa ayat ini memberikan perintah kepada umat Islam untuk berlaku adil dalam segala tindakan dan keputusan. Keadilan adalah prinsip dasar dalam Islam yang harus diterapkan dalam semua aspek kehidupan. Selain itu, umat Islam juga diperintahkan untuk berbuat kebajikan, yaitu melakukan perbuatan yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat.⁴⁸ Sebaliknya, dalam *Tafsir Al-Miṣbāḥ*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa keadilan adalah salah satu prinsip dasar dalam Islam. Keadilan mencakup segala aspek kehidupan, baik dalam hubungan antarindividu, dalam pemerintahan, maupun dalam urusan sosial. Ini adalah perintah Allah Swt. untuk memastikan bahwa setiap orang mendapatkan hak dan perlakuan yang adil. Selain berlaku adil, umat Islam juga diperintahkan untuk berbuat kebajikan. Ini berarti melakukan segala bentuk kebaikan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Kebajikan mencakup perbuatan baik yang melampaui keadilan, seperti membantu sesama, memberikan sumbangan, dan berkontribusi positif dalam masyarakat.⁴⁹

Syariat para nabi mengajarkan keadilan. Demikian juga ajaran para wali dan akhlak orang-orang terpilih. Dengan keadilan, berbagai tata aturan dunia bisa tegak, kebahagiaan manusia tercapai, serta ketenteraman hidup bisa terwujud. Dengan keadilan, akan tercapai kemakmuran, terwujud persatuan, terjalin persaudaraan, kekacauan bisa dihentikan, terjaga kehormatan, serta terlindungi semua hak. Tidak akan ada ketenangan dan kebahagiaan hidup manusia tanpa keadilan. Rasul kita adalah manusia yang paling adil dan penegak keadilan yang paling agung. Keadilan adalah sifat yang melekat pada dirinya. Beliau adalah manusia paling adil dalam berucap dan bertutur kata, serta dalam berbagai keadaan dalam kesehariannya. Nabi senantiasa bersikap adil

⁴⁷ Afifa Rangkuti, "Konsep Keadilan dalam Perspektif Islam," dalam *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6 No.1, Januari—Juni Tahun 2017, hal. 2.

⁴⁸ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, ..., Jilid 5, hal. 377—378.

⁴⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 3, hal. 151—153

terhadap diri sendiri, orang lain, musuh, kawan, karib kerabat, dan orang tak dikenal. Beliau selalu bersikap adil, baik terhadap orang kaya maupun orang miskin, orang tua maupun anak kecil, serta laki-laki maupun perempuan sebab wahyu suci yang turun kepada beliau, memerintahkan untuk selalu berbuat adil.⁵⁰

Pada ayat lain, penulis menemukan dalam Al-Qur'an, surah Al-Hadīd/57 ayat 25, bahwa

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ
وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ
بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ۝

Sungguh, Kami benar-benar telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami menurunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. Kami menurunkan besi yang mempunyai kekuatan hebat dan berbagai manfaat bagi manusia agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasul-Nya walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Mahakuat lagi Mahaperkasa (QS Al-Hadīd/57: 25).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini mengungkapkan tujuan utama pengutusan para rasul, yaitu untuk menyampaikan wahyu yang jelas dan menegakkan keadilan di muka bumi. Para rasul membawa petunjuk dan ajaran dari Allah Swt. melalui kitab-Nya untuk membimbing umat manusia menuju kehidupan yang adil dan benar. *Kitab* dan *timbangan* yang disebutkan dalam ayat ini merupakan simbol dari keadilan dan pengukuran yang adil. Timbangan di sini melambangkan prinsip keadilan yang harus diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti hukum, ekonomi, dan sosial.⁵¹

Prof. Dr. Wahbah Al-Zuhayli menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan pentingnya pengutusan rasul dan penurunan Al-Kitab sebagai sarana untuk menegakkan keadilan di antara manusia. Rasul-rasul diutus dengan bukti-bukti yang jelas (mukjizat) dan Al-Kitab sebagai panduan hidup untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dan kebenaran dapat diterapkan dalam masyarakat. Tafsir ini menekankan bahwa tujuan dari ujian ini adalah untuk menguji siapa di antara manusia yang lebih baik amalnya. Allah Swt. memberikan sumber daya dan kekuatan sebagai ujian untuk menilai integritas dan keadilan dalam penggunaan sumber daya tersebut. Ini mencerminkan prinsip

⁵⁰ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia, ...*, hal. 346—347.

⁵¹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār, ...*, Jilid 5, hal. 90—92.

dasar bahwa semua kekuatan dan sumber daya harus digunakan dalam kerangka keadilan dan kebaikan.⁵²

Keadilan terlahir bersamaan dengan hari lahir Nabi sehingga *adil* telah mendarah daging dalam diri beliau. Sebelum menjadi nabi pun, keadilan sudah menjadi jalan hidup beliau. Nabi pada masa mudanya, sebelum diangkat menjadi nabi, pernah terlibat dalam *Hilf Al-Fudhūl*, yaitu suatu perjanjian untuk bersama-sama membela pihak yang dizalimi, yang disepakati oleh orang-orang Quraisy di rumah Abdullah bin Jud'an.

Ketika kaum Quraisy berselisih tentang siapa yang berhak meletakkan Hajar Aswad di tempat semula (yang sebelumnya dipindahkan) ketika proses renovasi Ka'bah, beliau berdiri sebagai penengah. Meskipun beliau berasal dari Bani Hasyim yang sebenarnya terlibat dalam perselisihan tersebut, tetapi karena orang-orang Quraisy percaya dengan sifat adil, amanah, dan ketulusan yang ada pada diri beliau, mereka pun bersedia menerima beliau sebagai penengah yang adil. Nah, sebelum diangkat menjadi nabi, beliau sudah seperti itu. Tentu tidak perlu dipertanyakan lagi bagaimana beliau setelah dimuliakan Allah Swt. dengan wahyu-Nya, diangkat menjadi nabi, dan diutus sebagai rasul.⁵³

Penulis berpendapat bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang adil sangat bertolak belakang dengan karakter kepemimpinan toksik yang cenderung zalim dan egois. Nabi Muhammad saw. senantiasa berlaku adil dalam setiap aspek kehidupannya, baik dalam hubungan pribadi maupun publik. Contohnya, beliau menjadi penengah yang adil saat kaum Quraisy berselisih mengenai peletakan Hajar Aswad meskipun beliau berasal dari salah satu pihak yang berselisih. Beliau juga terlibat dalam *Hilf Al-Fudhūl*, perjanjian membela kaum yang dizalimi. Karakter ini menunjukkan komitmen Nabi terhadap keadilan universal yang tidak terpengaruh oleh kepentingan pribadi, kelompok, atau tekanan eksternal, sebagaimana dijelaskan dalam QS An-Nahl/16: 90 dan QS Al-Hadīd/57: 25. Prinsip keadilan yang dipegang teguh oleh Nabi menjamin hak-hak semua pihak, mencegah kekacauan, serta menciptakan masyarakat yang harmonis dan sejahtera.

Sebaliknya, kepemimpinan toksik sering kali ditandai dengan ketidakadilan, keberpihakan yang tidak wajar, dan penyalahgunaan kekuasaan. Pemimpin toksik cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu sehingga merugikan pihak lain secara

⁵² Wahbah Al-Zuhayli, *Tafsīr Al-Munīr*, Dār Al-Fikr, 1993, Jilid 6, hal. 263—266.

⁵³ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 347.

tidak adil.⁵⁴ Mereka sering menggunakan kekuatan untuk menekan yang lemah, mengabaikan hak-hak individu, dan menciptakan ketegangan sosial. Hal ini berlawanan dengan ajaran Islam yang mengutamakan keadilan sebagai prinsip utama dalam kepemimpinan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adil seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad saw. tidak hanya menciptakan kestabilan, tetapi juga membangun kepercayaan dan persatuan di tengah masyarakat, sedangkan kepemimpinan toksik hanya membawa kerusakan dan ketidakpuasan.

6. Karakter Disiplin

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Aṣr/103 ayat 1—3 menerangkan bahwa

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ۝ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

1. Demi masa. 2. Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran (QS Al-Aṣr/103: 1—3).

Dalam *Tafsir Al-Azhār*, Hamka menjelaskan bahwa pernyataan “demi masa” dalam ayat pertama ini menggarisbawahi betapa pentingnya waktu dalam kehidupan manusia. Masa atau waktu adalah aset yang sangat berharga dan tidak dapat kembali setelah berlalu. Allah Swt. bersumpah dengan waktu untuk menunjukkan betapa besar dampaknya terhadap kehidupan manusia. Waktu merupakan salah satu ciptaan Allah Swt. yang harus digunakan dengan bijaksana. Pada ayat kedua, Hamka menyatakan bahwa manusia pada umumnya berada dalam keadaan kerugian. Hal ini karena banyak orang yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik, tidak beriman, atau tidak melakukan amal saleh. Kerugian ini merupakan akibat dari kebiasaan manusia yang sering kali tidak mematuhi ajaran agama dan mengabaikan tujuan hidup yang sebenarnya⁵⁵. Ayat ketiga menjelaskan pengecualian dari kerugian tersebut. Hanya mereka yang beriman, mengerjakan amal saleh, serta saling menasihati untuk menaati kebenaran dan kesabaran yang tidak mengalami kerugian. Hamka menekankan bahwa iman dan amal saleh

⁵⁴ Raihan Chaerani Putri Budiman, “Tinjauan Hubungan Budaya Organisasi dengan Penyalahgunaan Kekuasaan,” *Jurnal Masyarakat dan Desa*, Vol. 4. No. 1, Juni Tahun 2024, Hal 65—76. <https://jurnal.apmd.ac.id/index.php/JMD/article/download/423/259/1415>. Diakses pada 16 Januari 2025.

⁵⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984, hal. 662—664.

adalah kunci utama untuk selamat dari kerugian. Saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran juga penting sebagai bagian dari kehidupan yang diridai Allah Swt.

Orang yang memiliki kedisiplinan yang baik juga bisa terlihat dari cara ia mengatur waktunya. Manajemen waktu yang baik menjadi salah satu tolok ukur yang bisa ditiru. Karakteristik waktu yang terasa cepat berlalu tentu membuat umat Islam perlu memanfaatkan waktunya dengan hal-hal yang positif. Jika tidak menjalankan manajemen waktu dengan baik, kita pun akan hidup dengan sikap bermalas-malasan. Waktu pun akan terasa sia-sia hingga kita menjadi orang-orang yang merugi. Nabi Muhammad saw. bersabda, “*Ada dua nikmat yang kebanyakan orang merugi padanya, yakni waktu luang dan kesehatan.*” (HR Bukhāri).⁵⁶

Untuk menerapkan hidup disiplin, kita bisa meniru cara manajemen waktu Nabi Muhammad saw. yang sangat produktif. Nabi Muhammad saw. sangat disiplin dalam ibadah, tidak malas-malasan, melakukan kegiatan produktif, tidak menunda-nunda, dan geraknya cepat, tetapi tidak tergesa-gesa. Nabi Muhammad saw. mengerjakan semua itu dengan cermat sehingga karakter disiplin sangat melekat pada dirinya.⁵⁷

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang disiplin, bijaksana dalam mengatur waktu, dan produktif sangat bertolak belakang dengan karakter toksik kepemimpinan yang cenderung mengabaikan waktu dan bersikap malas. Pemimpin yang toksik sering kali tidak menghargai waktu, menyia-nyiakan kesempatan, dan menunjukkan sikap yang tidak produktif. Mereka sering kali menunda-nunda pekerjaan dan cenderung hidup dalam ketidakpastian, mengabaikan pentingnya manajemen waktu yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang selalu disiplin dan produktif menjadi contoh yang sangat kontras dengan pemimpin yang tidak memanfaatkan waktunya secara optimal.

Menurut pendapat penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang disiplin, bijaksana dalam mengatur waktu, dan produktif sangat bertolak belakang dengan karakter toksik kepemimpinan yang cenderung mengabaikan waktu dan bersikap malas. Pemimpin yang toksik sering kali tidak menghargai waktu, menyia-nyiakan kesempatan, dan menunjukkan sikap yang tidak produktif. Mereka sering kali menunda-nunda pekerjaan dan cenderung hidup dalam ketidakpastian, mengabaikan pentingnya manajemen waktu yang

⁵⁶ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6412, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 142.

⁵⁷ Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2014, jilid 8, hal. 222—224.

baik dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang selalu disiplin dan produktif menjadi contoh yang sangat kontras dengan pemimpin yang tidak memanfaatkan waktunya secara optimal.

Selain itu, pemimpin toksik yang tidak memiliki kedisiplinan sering kali tidak mematuhi prinsip-prinsip kebenaran dan kesabaran yang diajarkan dalam agama⁵⁸. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. mengajarkan untuk saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran, serta selalu melakukan amal saleh untuk kebaikan umat. Pemimpin toksik cenderung berfokus pada kepentingan pribadi, mengabaikan kepentingan umum, dan tidak mampu menginspirasi orang lain untuk hidup disiplin dan produktif. Dengan demikian, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang penuh integritas, disiplin, dan kejelasan waktu menjadi model yang sangat bertolak belakang dengan karakter kepemimpinan toksik yang merugikan.

7. Karakter Peduli

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, peduli berarti perhatian yang tinggi terhadap orang lain atau situasi, menunjukkan kepedulian dengan tindakan atau rasa empati.⁵⁹ Menurut Myers, *peduli* adalah sikap atau perilaku yang melibatkan perhatian dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan orang lain. Ini termasuk tindakan empati dan dukungan yang diberikan kepada orang lain dalam situasi sulit.⁶⁰ Menurut Bertens, *peduli* adalah tindakan menunjukkan perhatian dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan orang lain, yang didasari oleh nilai-nilai moral dan etika.⁶¹

Peduli adalah sebuah terminologi seberapa empati kita memikirkan kebutuhan orang lain dengan sumber daya yang kita miliki.⁶² Manusia adalah makhluk sosial, yang artinya manusia itu tidak akan bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Namun, terkadang hati manusia tebersit rasa sombong dan terlalu membanggakan diri sehingga ia lupa akan dirinya sendiri, siapa dia dan untuk apa dia hidup. Dalam hidup bermasyarakat, perlu adanya kepedulian antara manusia satu

⁵⁸ Subhan Mubarak, "Prinsip Kepemimpinan Islam dalam Pandangan Al-Qur'an," *Al Muhafidz: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, Vol. 1 No. 1, Tahun 2021, hal. 1—12.

<https://jurnal.stiq-almultazam.ac.id/index.php/muhafidz/article/download/2/version/2/1/5>.

Diakses pada 16 Januari 2025.

⁵⁹ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 712.

⁶⁰ David G. Myers, *Psikologi Sosial (terjemahan)*, Jakarta: PT Penerbit Erlangga, 2006, hal. 321.

⁶¹ K. Bertens, *Etika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011, hal. 142.

⁶² Hendrik Lim, *Bridging The Gap of Performance: Meneliti Perjalanan Penuh Makna untuk Terobosan Bisnis, Karier, dan Hidup*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2009, hal. 55.

dengan manusia lainnya. Nabi Muhammad saw. pun mengajak umatnya untuk peduli kepada sesama makhluk Allah Swt. dan bergotong royong untuk saling membantu. Meringankan penderitaan orang lain sangat dianjurkan untuk umat Nabi Muhammad saw.⁶³

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Insān/76 ayat 8 disebutkan bahwa

وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا

Mereka memberikan makanan yang disukainya kepada orang miskin, anak yatim, dan tawanan (QS Al-Insān/76: 8).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini menggambarkan sikap dermawan dari orang-orang yang beriman. Mereka tidak hanya memberi makanan yang mereka sukai kepada orang-orang yang membutuhkan, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap orang miskin, anak yatim, dan orang yang ditawan. Ini mencerminkan kepedulian sosial dan kepekaan terhadap kondisi mereka yang kurang beruntung.⁶⁴ Sebaliknya, Prof. Dr. Wahbah Az-Zuhayli menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan keutamaan memberi makanan kepada orang-orang yang membutuhkan, yaitu orang miskin dan anak yatim. Ini mencerminkan sikap dermawan dan kepedulian sosial yang tinggi. Memberi makan kepada orang miskin dan yatim adalah bentuk amal yang sangat dihargai dalam Islam karena mencerminkan kepedulian terhadap mereka yang kurang beruntung.⁶⁵

Nabi saw. bersabda, “Bukanlah seorang beriman yang merasa kenyang sementara tetangganya kelaparan” (HR Bukhāri)⁶⁶. Di samping berisi ajaran yang mengurus masalah peribadatan dengan Tuhan, Islam juga mengurus masalah-masalah yang terkait dengan kehidupan sosial. Selain itu, salah satu ajaran sosial Islam adalah menganjurkan umatnya untuk memiliki sikap peduli dengan orang-orang yang secara ekonomi lemah. Pada hadis tadi, Nabi Muhammad saw. dengan tegas mengecam orang-orang beriman sebagai orang yang hakikatnya “bukan beriman” (tidak sempurna) karena tidak peduli dengan orang-orang lemah di sekitarnya. Karena itulah, pada hadis lain, ketika seorang beriman membuat masakan, Nabi Muhammad saw. menganjurkan agar kuahnya diperbanyak dan dibagi-bagikan kepada tetangganya (HR Bukhāri dan Muslim).⁶⁷

⁶³ A. Tabi'in, “Menumbuhkan Sikap Peduli pada Anak Melalui Interaksi Kegiatan Sosial,” dalam *Journal of Social Science Teaching, Jurnal IJTIMAIYA*, Vol. 1 No. 1, Juli-Desember Tahun 2017, hal. 40.

⁶⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*; ..., Jilid 8, hal. 220—223.

⁶⁵ Wahbah Al-Zuhayli, *Tafsīr Al-Munīr*, Dār Al-Fikr, 1993, hal. 297—299.

⁶⁶ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6016, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 118.

⁶⁷ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, No. 6015, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 118. Dan juga Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 2626, Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 131.

Menurut penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang penuh kepedulian sangat bertolak belakang dengan karakter kepemimpinan toksik yang egois dan acuh tak acuh terhadap kesejahteraan orang lain. Nabi Muhammad saw. menunjukkan teladan kepedulian yang luar biasa, baik dalam bentuk perhatian kepada umatnya maupun tindakan nyata untuk membantu mereka yang membutuhkan. Hal ini tecermin dalam QS Al-Insān/76: 8, yang menjelaskan bahwa beliau mendorong umatnya untuk memberikan makanan kepada orang miskin, anak yatim, dan tawanan meskipun mereka sendiri menyukai makanan tersebut. Kepedulian Nabi juga terlihat dalam sabdanya, “Bukanlah seorang beriman yang merasa kenyang sementara tetangganya kelaparan” (HR Bukhāri dalam *Al-Adab Al-Mufrad* 112),⁶⁸ yang menekankan pentingnya empati dan solidaritas sosial. Kepedulian ini tidak hanya berakar pada moralitas pribadi, tetapi juga menjadi prinsip kepemimpinannya. Beliau selalu berusaha menciptakan lingkungan yang penuh kasih sayang dan gotong royong di masyarakat.

Sebaliknya, kepemimpinan toksik ditandai oleh sifat egois, kurang empati, dan ketidakpedulian terhadap kebutuhan orang lain. Pemimpin toksik sering kali hanya fokus pada keuntungan pribadi atau kelompok tertentu, tanpa mempertimbangkan kesejahteraan orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Sikap ini menciptakan ketidakpuasan, ketimpangan, dan suasana kerja atau kehidupan yang tidak harmonis. Ketidakpedulian tersebut bertentangan langsung dengan ajaran Islam yang menuntut kepedulian sosial, seperti anjuran untuk memberi kepada mereka yang membutuhkan dan memastikan kesejahteraan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menonjol sebagai model ideal yang mengedepankan nilai-nilai kepedulian, empati, dan tanggung jawab sosial, sehingga mampu menciptakan masyarakat yang harmonis dan sejahtera. Sebaliknya, kepemimpinan toksik hanya memperburuk ketegangan sosial dan mengikis rasa persatuan.

B. Aspek Intelektual

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. mencerminkan kecerdasan intelektual, kebijaksanaan, dan visi yang luar biasa. Nabi saw. menunjukkan kecerdasan dalam menyampaikan wahyu dan dakwah, dengan pendekatan yang mudah dipahami meskipun tidak memiliki pendidikan formal, yang

⁶⁸ Al-Bukhāri, *Al-Āḍab Al-Mufrad*, No. Hadis 112, sumber: <https://sunnah.com/adab:112>. Diakses pada 26 Januari 2025.

menggambarkan pemahaman mendalam beliau terhadap kebutuhan umat.⁶⁹ Kecerdasan emosional Nabi Muhammad saw. tampak dalam kemampuan beliau untuk memahami perasaan orang lain, berempati, serta membangun hubungan sosial yang kuat dalam masyarakat. Nabi saw. juga visioner, seperti yang terlihat dalam perencanaan hijrah ke Madinah yang merupakan langkah strategis membangun komunitas sosial dan agama yang kokoh.⁷⁰ Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. mengutamakan kebijaksanaan dalam merencanakan masa depan umat serta menunjukkan perhatian mendalam terhadap kesejahteraan umat di dunia dan akhirat.

Selain itu, Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai pemimpin yang inspiratif, yang mampu memotivasi umat untuk bertahan meskipun dalam kesulitan, seperti yang terlihat pada peristiwa Perang Uhud dan Badar.⁷¹ Kepemimpinan beliau juga bersifat partisipatif, sering berkonsultasi dengan sahabat dalam pengambilan keputusan penting, yang mencerminkan nilai demokratis dalam kepemimpinannya.⁷² Dalam setiap langkahnya, Nabi Muhammad saw. menunjukkan pentingnya keberanian, kesabaran, dan komitmen terhadap kebaikan bersama, menjadikannya teladan bagi umat Islam hingga saat ini.

Pada aspek intelektual ini, penulis mengelompokkan dalam beberapa karakter, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Karakter Cerdas dan Berpengetahuan

Dalam KBBI, cerdas berarti memiliki kemampuan berpikir dan belajar yang baik, cepat dalam memahami, serta mampu memecahkan masalah dengan efektif. Ini mencakup kepandaian dan kecerdasan dalam berbagai aspek.⁷³ Menurut Daniel Goleman, cerdas tidak hanya melibatkan kecerdasan akademik, tetapi juga kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain dalam konteks sosial.⁷⁴ Menurut Anderson, cerdas adalah kemampuan untuk berpikir, memahami, dan menyelesaikan masalah dengan baik. Ini mencakup pemahaman cepat dan penggunaan informasi

⁶⁹ Farhan Rahmawan Halim, "The Concept of Leadership in Islamic Perspective," dalam *Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara*, Vol 15 No. 1, Maret Tahun 2023, hal. 231—240. P-ISSN: 2085-6555, E-ISSN: 2715-9256, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/publica/article/download/24390/pdf>. Diakses pada 06 Januari 2025.

⁷⁰ Ibn Kašīr, *Al-Bidāyah wa An-Nihāyah (The Beginning and the End)*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyya, 1998, hal. 103.

⁷¹ J. Al-Suyuti, *Al-Durr Al-Mansūr*, Dār Al-Fikr, 2006, hal. 231.

⁷² Al-Tabari, *History of Prophets and Kings*, Harvard University Press, 2000, hal. 312.

⁷³ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 137.

⁷⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 132.

untuk menghadapi berbagai situasi.⁷⁵ Menurut Ian J. Deary, cerdas adalah kemampuan untuk belajar, memahami, dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan dalam berbagai situasi. Ini mencakup aspek-aspek seperti kecepatan pemrosesan informasi dan kemampuan adaptasi.⁷⁶

Kecerdasan atau inteligensi pada umumnya sering diartikan sebagai kemampuan psikofisiologis untuk mereaksi rangsangan atau menyesuaikan diri dengan lingkungan dengan cara yang tepat. Dengan demikian, kecerdasan sebenarnya bukan hanya persoalan kualitas otak saja, melainkan kualitas organ-organ tubuh yang lain. Namun demikian, peranan otak dalam hubungannya dengan kecerdasan atau inteligensi manusia lebih menonjol dibandingkan dengan peranan organ tubuh lainnya karena otak berfungsi sebagai pengontrol hampir seluruh aktivitas manusia.⁷⁷ Banyak orang menganggap bahwa orang yang cerdas adalah orang yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi. Namun pada kenyataannya, tidak semua orang yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi itu memiliki kemampuan adaptasi, sosialisasi, pengendalian emosi, dan kemampuan spiritual. Banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual, namun ia tidak memiliki kemampuan untuk bergaul, bersosialisasi dan membangun komunikasi yang baik dengan orang lain. Banyak juga orang yang memiliki kemampuan intelektual, tetapi ia tidak memiliki kecerdasan dalam melakukan hal-hal yang dapat menentukan keberhasilannya pada masa depan, prioritas-prioritas apa yang mesti dilakukan untuk menuju sukses dirinya.⁷⁸

Karakter cerdas dalam Islam identik dengan Nabi Muhammad saw. yang biasa disebut dengan fatanah. Para Nabi dan Rasul memiliki sifat cerdas. Maksudnya adalah akalanya cerdas, sehat pikirannya, hatinya tulus, dan tajam perasaannya. Sifat cerdas ini dapat muncul bersamaan dengan tiga sifat wajib rasul yang lain. Jika seseorang jujur, amanah, dan tablig, tentulah ia memiliki sifat cerdas.⁷⁹ Selain itu, cerdas juga berarti Rasul memiliki kecerdasan dalam memilih metode yang tepat dalam menyampaikan dakwah. Maksudnya adalah bahwa Nabi Muhammad

⁷⁵ John R. Anderson, *Psikologi Kognitif*, terjemahan, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009, hal. 92.

⁷⁶ Ian J. Deary, *Intelligence: A Very Short Introduction*, Oxford University Press, 2001, hal. 45.

⁷⁷ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007, hal. 147.

⁷⁸ Agus Efendi, *Revolusi Kecerdasan Abad 21*, Bandung, Alfabeta, 2005, Cet. I, hal. 58.

⁷⁹ Moenawar Chalil, *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad saw.*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001, hal. 285.

saw. memiliki kecerdasan dan kejituan dalam melihat momentum (*timing*), kondisi, dan strategi untuk diterapkan pada masyarakat.⁸⁰

Dari sini dapat dipahami bahwa sifat cerdas dapat diturunkan dalam indikator perilaku, yaitu (1) dapat menyelesaikan masalah, (2) pikiran sehat, (3) hati yang tulus, (4) perasaan yang peka terhadap kondisi, dan (5) mengetahui cara yang tepat dalam komunikasi. Indikator yang lain sebagaimana yang dicetuskan oleh Adi Sujatno dan dikutip Moeljono tentang sifat cerdas Nabi adalah ditandai dengan ciri intelektual yang tinggi dan profesional.⁸¹

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Isrā'/17 ayat 36 disebutkan bahwa
 وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ
 مَسْئُولًا^{٣٦}

Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kau ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya (QS Al-Isrā'/17: 36).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini melarang mengikuti sesuatu yang tidak memiliki dasar pengetahuan yang jelas. Ayat ini menekankan bahwa setiap anggota tubuh pendengaran, penglihatan, dan hati—akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat mengenai apa yang telah mereka lakukan. Ini menunjukkan bahwa setiap tindakan dan keputusan harus berdasarkan pada pengetahuan yang benar dan akurat. Konsekuensi dari tidak mengetahui kemudian menyebarkan informasi atau mengikuti sesuatu tanpa pengetahuan yang cukup dapat menyebabkan kesalahan dan konsekuensi negatif. Oleh karena itu, memastikan bahwa setiap tindakan didasarkan pada pengetahuan yang benar dan jelas adalah hal yang penting.⁸²

Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini melarang mengikuti sesuatu yang tidak didasari oleh pengetahuan atau informasi yang jelas. Ini menekankan pentingnya akal sehat dan pengetahuan yang benar dalam membuat keputusan atau dalam tindakan sehari-hari. Ayat ini menegaskan bahwa semua pancaindra (pendengaran, penglihatan, dan hati) akan dimintai pertanggungjawaban pada hari kiamat. Ini menunjukkan bahwa setiap tindakan yang diambil berdasarkan informasi atau persepsi yang tidak benar harus dipertanggungjawabkan. Mengabaikan pengetahuan yang memadai dalam membuat keputusan

⁸⁰ Mustafa Kamal Rokan, "*Bisnis ala Nabi: Teladan Rasulullah saw. dalam Berbisnis*" Yogyakarta: Bunyan, 2013, hal. 42.

⁸¹ Djokosantoso Moeljono, *More About Beyond Leadership: 12 Konsep Kepemimpinan*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009, hal. 52.

⁸² Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, ..., Juz 15, hal. 106—107.

dapat menyebabkan kesalahan yang berdampak pada diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, penting untuk selalu memastikan bahwa informasi yang diikuti adalah akurat dan dapat dipercaya.⁸³

Nabi adalah sosok yang tenang, optimis, dan murah senyum. Beliau tidak mengenal putus asa dan gagal. Beliau selalu maju dan berkelanjutan. Tatkala malaikat gunung mendatangi Nabi dan menawarinya untuk menimpakan dua gunung di Makkah kepada orang-orang yang menyakitinya, beliau justru dengan penuh harap dan optimistis kemudian bersabda, “Bahkan, aku berharap Allah Swt. akan mengeluarkan dari keturunan mereka golongan yang menyembah Allah Swt. semata dan tidak menyekutukan-Nya dengan sesuatu apa pun,” (*Muttafaq ‘alaih*). Hal itu pun terjadi karena kebaikan dan rahmat Allah Swt., serta berkat keoptimisan Nabi-Nya dan husnuzannya kepada-Nya.⁸⁴

Sejak risalah Nabi yang diberkati muncul, disertai semangat yang membara, sikap optimisnya pun kian memenuhi masa awal itu dan rasa harapnya kian menyinari hati umatnya. Beliau menjanjikan kepada para sahabatnya kemenangan yang agung, penaklukan yang jelas, dan masa depan yang baik. Sikap optimisnya telah mengaliri hati mereka meski dalam kondisi krisis dan kesusahan yang besar. Beliau memberi mereka kabar gembira bahwa dunia akan ditaklukkan untuk mereka, sebagai balasan bagi orang-orang yang bertakwa dan kemenangan bagi agama Islam. Di Makkah, Nabi disakiti, ruang geraknya dipersempit, serta para sahabatnya disiksa. Beliau bersabda dengan penuh optimistis dan percaya kepada Rabb-nya, “Demi Allah, Allah akan menyempurnakan urusan ini hingga seorang musafir dari San’a ke Hadramaut tidak merasa takut, kecuali kepada Allah, padahal serigala berada di dekat kambingnya. Akan tetapi, kalian tergesa-gesa” (HR Al-Bukhāri).

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang cerdas dan berpengetahuan sangat bertolak belakang dengan karakter kepemimpinan toksik yang bertindak impulsif tanpa dasar ilmu, arogan, emosional, serta menyebarkan ketakutan dan pesimisme kepada orang-orang di sekitarnya. Nabi selalu mengedepankan ilmu dan akal sehat dalam mengambil keputusan, sebagaimana diajarkan dalam QS Al-Isrā’/17: 36 yang menekankan pentingnya dasar pengetahuan yang benar. Beliau adalah sosok yang peka, sabar, dan empati terhadap kebutuhan umatnya, seperti terlihat ketika menolak tawaran malaikat untuk menghukum kaum yang menyakitinya, dengan harapan keturunan mereka akan menjadi orang beriman. Nabi juga mampu membaca situasi

⁸³ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, ..., Juz 15, hal. 326—327.

⁸⁴ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 114.

dan memilih strategi yang tepat untuk menyelesaikan masalah dengan sikap tenang, optimistis, dan membangun motivasi, bahkan dalam kondisi sulit.

Pemimpin toksik cenderung tidak peka, egois, dan lebih banyak menciptakan masalah daripada memberikan solusi, yang berakibat pada hilangnya keharmonisan dalam kehidupan sosial. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. menunjukkan profesionalisme tinggi dan keteladanan luar biasa dengan mengutamakan empati, keadilan, dan visi jangka panjang untuk kebaikan umat. Karakter beliau adalah cerminan kepemimpinan ideal yang menyejukkan, memotivasi, dan berorientasi pada kemaslahatan bersama, menjadikannya model kepemimpinan yang relevan untuk diikuti di segala zaman.

2. Karakter Visioner

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), visioner memiliki pengertian sebagai berikut⁸⁵:

- a. Mempunyai pandangan atau wawasan ke depan; mampu melihat apa yang akan terjadi pada masa depan.
- b. (Bersifat) membayangkan sesuatu yang belum terjadi, tetapi dapat diperkirakan atau diharapkan terjadi pada masa mendatang.

Visioner sering digunakan untuk menggambarkan seseorang atau pemimpin yang mampu memikirkan dan merencanakan masa depan dengan cermat serta memiliki visi yang jauh ke depan. Menurut Stephen Covey, visioner adalah seseorang yang mampu melihat atau membayangkan masa depan secara jelas dan memiliki kemampuan untuk merumuskan langkah-langkah strategis guna mencapai visi tersebut.⁸⁶ Karakter visioner biasanya memiliki pandangan jangka panjang, inovatif, dan mampu memimpin perubahan. Sebaliknya, John C. Maxwell menjelaskan bahwa pemimpin visioner adalah mereka yang “mampu melihat gambaran besar dan mengarahkan tim atau organisasi untuk mencapai masa depan yang diinginkan.”⁸⁷

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Ḥasr/59 ayat 18 diterangkan bahwa

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya

⁸⁵ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar...*, Edisi kelima, hal. 1532.

⁸⁶ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free Press, 1989, hal. 106—110.

⁸⁷ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, Thomas Nelson, 1998, hal. 22—26.

untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan (QS Al-Ḥasr/59: 18).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini mengingatkan orang-orang yang beriman untuk selalu bertakwa, yaitu menjaga diri dari perbuatan yang tidak diridai Allah Swt. dan berusaha menjalankan perintah-Nya dengan penuh kesadaran. Setiap individu diingatkan untuk memperhatikan amal perbuatannya dengan memperhitungkan bekal yang disiapkan untuk kehidupan akhirat. Ini merupakan bentuk visioner. Umat Islam diminta untuk memiliki pandangan jauh ke depan mengenai hasil dari amal perbuatan mereka di dunia.⁸⁸ Sebaliknya, *Tafsir Al-Miṣbāḥ* menjelaskan bahwa ayat ini dengan menekankan pentingnya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing individu terhadap amal perbuatannya di dunia dan persiapan untuk kehidupan setelah mati. Penekanan utama adalah pada kesadaran akan akhirat dan pentingnya bertakwa kepada Allah Swt. sebagai landasan dalam kehidupan sehari-hari. M. Quraish Shihab menyoroti bahwa setiap orang harus memeriksa dan menilai amal perbuatannya untuk memastikan bahwa segala tindakan dilakukan sesuai dengan ajaran Allah Swt. dan dalam rangka meraih keridaan-Nya. Penekanan pada takwa dan kesadaran akan akhirat merupakan kunci utama dalam kehidupan yang diridai oleh Allah Swt.⁸⁹

Nabi Muhammad saw. merencanakan hijrah ke Madinah secara strategis, memilih waktu dan rute yang aman, serta mempersiapkan segala sesuatunya dengan cermat.⁹⁰ Nabi Muhammad saw. membangun Masjid Nabawi sebagai pusat ibadah dan sosial, serta merumuskan Piagam Madinah untuk mengatur kehidupan bersama antara berbagai suku.⁹¹ Nabi Muhammad saw. merumuskan Perjanjian Hudaibiyah dengan Quraisy yang tampaknya tidak menguntungkan pada awalnya, tetapi memiliki dampak positif jangka panjang bagi Islam.⁹²

Dari uraian penafsiran dan penjelasan di atas, penulis melihat bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menunjukkan karakter yang sangat visioner, dengan pandangan jauh ke depan yang tidak hanya berfokus pada kondisi saat itu, tetapi juga masa depan umatnya. Sebagai pemimpin, Nabi Muhammad saw. merencanakan berbagai langkah strategis seperti hijrah ke Madinah, pembangunan

⁸⁸ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*; ..., Jilid 4, hal. 371.

⁸⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 3, hal. 634.

⁹⁰ M. Rasyid Ridha, *Sejarah Hidup Rasulullah saw.*, Pustaka Al-Huda, 1997, hal. 80—100.

⁹¹ Ali Muhammad As-Sallabi, *Kehidupan Rasulullah saw.*, Pustaka Al-Kauṣar, 2009, hal. 150—180.

⁹² Muhammad Naṣir, *Diplomasi Rasulullah*, Pustaka Al-Ma'arif, 2005, hal. 200—230.

Masjid Nabawi, serta penyusunan Piagam Madinah untuk mengatur kehidupan sosial dan politik yang harmonis di antara berbagai suku. Dalam hal ini, Nabi menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang visioner melibatkan kemampuan untuk merencanakan masa depan dengan bijaksana, mengantisipasi tantangan yang akan datang, dan menyiapkan umat untuk menghadapi berbagai perubahan.

Dalam Al-Qur'an surat Al-Hasr/59:18 juga menggambarkan pentingnya melihat jauh ke depan, mengingat amal perbuatan yang akan dipertanggungjawabkan di akhirat sebagai bagian dari tanggung jawab seorang pemimpin. Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. ini mengutamakan perencanaan yang matang, inovasi, dan pengabdian kepada umat dengan fokus jangka panjang yang bermanfaat bagi kesejahteraan umat.

Sebaliknya, kepemimpinan toksik cenderung berfokus pada kepentingan jangka pendek, mengabaikan kebutuhan dan masa depan orang lain. Pemimpin toksik sering kali tidak memiliki visi jelas, bahkan mengeksploitasi orang lain demi keuntungan pribadi atau kekuasaan. Mereka cenderung tidak sensitif terhadap kebutuhan jangka panjang, tidak memiliki strategi untuk menghadapi tantangan mendatang, dan tidak mendorong kolaborasi atau inovasi. Kepemimpinan seperti ini lebih berorientasi pada kontrol, manipulasi, dan mempertahankan kekuasaan dengan cara yang merugikan orang lain, yang berbeda jauh dari prinsip kepemimpinan visioner Nabi Muhammad saw. yang mengedepankan keadilan, kesejahteraan bersama, dan perencanaan masa depan yang positif.⁹³ Dengan demikian, karakter kepemimpinan Nabi saw. yang visioner sangat bertolak belakang dengan pola kepemimpinan toksik yang merusak hubungan dan mengabaikan potensi pertumbuhan jangka panjang.

3. Karakter Inspiratif

Dalam KBBI, inspiratif berarti memberikan inspirasi atau dorongan untuk melakukan sesuatu yang positif atau bermanfaat. Biasanya terkait dengan sesuatu yang memotivasi dan memengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu.⁹⁴ Menurut Steven Covey, inspiratif adalah kemampuan untuk memotivasi dan memberikan dorongan kepada orang lain melalui tindakan dan kata-kata. Ini mencakup memberikan contoh dan dukungan yang memicu semangat dan kreativitas.⁹⁵ Menurut

⁹³ Satria Efandi, Riva Nadia Putri dan Wiwik Indrayeni, "Toxic Leadership: Faktor Pengaruh, Implikasi Terhadap Organisasi, dan Strategi Intervensi," dalam *Behavioral Science Journal*, Vol. 1 No. September Tahun 2023, hal. 19—30. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/06/article/view/2199>. Diakses pada 28 Januari 2025.

⁹⁴ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, Edisi kelima, hal. 700.

⁹⁵ Steven Covey, *Trust & Inspire*, Free Press, 2010, hal. 88.

Warren Bennis, inspiratif mencakup sifat atau tindakan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi dalam diri orang lain. Ini sering kali melibatkan kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama.⁹⁶ Menurut John C. Maxwell, inspiratif adalah sesuatu yang mampu membangkitkan semangat, motivasi, dan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan perubahan positif. Ini mencakup kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain melalui kata-kata atau tindakan.⁹⁷

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Ahzāb/33 ayat 21, disebutkan bahwa

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا ۝

Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah (QS Al-Ahzāb/33: 21).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan posisi Nabi Muhammad saw. sebagai contoh sempurna bagi umat Islam dalam menjalani kehidupan. Beliau menjadi panutan dalam berbagai aspek, baik sebagai pemimpin, suami, ayah, maupun sebagai seorang hamba Allah Swt. yang taat. Sikap Nabi dalam menghadapi tantangan kehidupan, dalam perang, dan dalam keseharian merupakan pedoman utama bagi umat. Hamka menyoroti bahwa teladan Nabi Muhammad saw. tetap relevan dalam kehidupan modern. Beliau adalah figur yang dapat diikuti dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk dalam hal berbisnis, berpolitik, atau dalam membina keluarga. Ketaatan, kejujuran, dan kesabaran Nabi adalah nilai-nilai universal yang harus dijaga oleh setiap muslim.⁹⁸ Dalam menghadapi tekanan dan tantangan kehidupan modern, umat Islam dapat belajar dari cara Nabi menyelesaikan masalah, bagaimana beliau menyikapi kesulitan dengan sabar, dan bagaimana beliau selalu optimis serta tawakal kepada Allah Swt. dalam menghadapi berbagai cobaan.⁹⁹

Nabi Muhammad saw. adalah maksum. Allah Swt. sendiri yang telah menjadikannya sosok inspirator bagi umatnya sekaligus sosok pengajar bagi kaum mukminin. Berkah beliau menebar kepada para

⁹⁶ Warren Bennis, *Leadership and Inspiration*, HarperCollins, 2003, hal. 23.

⁹⁷ John C. Maxwell, *The Power of Inspiration*, Thomas Nelson, 2008, hal. 54.

⁹⁸ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*; ..., Jilid 7, hal. 70—72

⁹⁹ Al-Ghazālī, *Ihyā' Ulūm Al-Dīn*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyah, 2004, Vol. 4, hal. 345—347.

pengikutnya sampai hari kiamat. Sebesar apa kadar seorang Muslim mengikuti petunjuk beliau, setinggi itu pula tingkat kedekatannya dengan Allah Swt. Siapa pun yang memperoleh pencerahan dalam salah satu bidang agama adalah berkah dari mengikuti Nabi. Setiap Muslim yang memperoleh pencerahan dalam salah satu bidang ibadah, ilmu syariat yang bermanfaat, ataupun *fadhīlah dīniyah* maka pengilham semua itu adalah Nabi Muhammad saw. yang telah Allah Swt. turunkan wahyu kepadanya. Dialah pengilham para ulama, para qari, fukaha, para pemimpin yang adil, mujahidin, para penderma, orang-orang yang salat, dan orang-orang yang berpuasa. Sebuah kata yang beliau ucapkan kepada salah seorang sahabat akan memotivasi harapan, kesiapan, dan *mauhibah* atas izin Allah Swt. pada dirinya. Suatu kejadian yang dialami oleh seorang sahabat bersama Nabi Muhammad saw. kerap mengubah hayatnya hingga ajal menjemput.¹⁰⁰ Hal tersebut disebabkan Nabi Muhammad saw. adalah sosok pengajar serta sumber kesadaran dan semangat bagi semua.

Apabila kita ingin meringkas hayat Abu Bakar As-Ṣiddīq dalam kalimat berilham, berwahyu, dan berpengaruh dari sang pengajar kebaikan Nabi Muhammad saw., kita bisa memilih sabda beliau, “Sekiranya aku ingin menjadikan seseorang sebagai kekasih, niscaya aku akan memilih Abu Bakar,” (*Muttafaq ‘alaih*). Di sini, tidak ada komentar terhadap sabda Nabi tersebut. Dialah pengajar dan pemotivasi bagi Abu Bakar As-Ṣiddīq dalam beramal saleh serta menyegerakan ketaatan, seperti hijrah, jihad, sedekah, salat, berbakti, dan silaturahmi. Dalam *Ṣaḥīḥ Muslim*, Nabi Muhammad saw. bersabda, “Siapa di antara kalian yang berpuasa pada hari ini?” Abu Bakar berkata, “Aku.” Nabi Muhammad saw. bersabda, “Siapa di antara kalian yang mengiring jenazah pada hari ini?” Abu Bakar berkata, “Aku.” Nabi Muhammad saw. bersabda, “Siapa di antara kalian yang memberi makan orang miskin pada hari ini?” Abu Bakar berkata, “Aku.” Nabi Muhammad saw. bersabda, “Siapa di antara kalian yang menjenguk orang sakit pada hari ini?” Abu Bakar berkata, “Aku.” Nabi Muhammad saw. bersabda, “Tidaklah semua amalan itu terkumpul dalam diri seseorang, melainkan dia akan masuk ke surga” (HR Muslim No. 1028).¹⁰¹

Abu Bakar As-Ṣiddīq masuk ke surga berkat hidayah Nabi Muhammad saw. Hal tersebut merupakan ilham dan taufik dari Allah Swt. Nabi Muhammad saw. menumbuhkan kabar gembira dan harapan kepada Umar bin Khathab, menanamkan keyakinan atas izin Allah Swt. dalam hatinya, serta mengarahkannya dengan percikan-percikan

¹⁰⁰ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 1—2.

¹⁰¹ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā’ Al-Turaṡ Al-‘Arabī, 1991, Hadis No.

bercahaya. Sebagaimana yang tercantum dalam *Ṣaḥīḥain*, bahwa beliau bermimpi meminum susu dan memberikan sisanya kepada Umar bin Khathab. Beliau menafsirkan sisa susu tersebut dengan ilmu.¹⁰² Beliau juga mengucapkan kalimat yang menjadi pelita dalam hidup Umar. Sebagaimana diriwayatkan oleh Abū Dawud dan At-Tirmīzi, tatkala Umar meminta izin kepada Nabi Muhammad saw. untuk berangkat umrah, beliau bersabda, “Jangan lupa untuk mendoakan kami, wahai saudaraku.” Saat mendengarnya, Umar pun merasa heran dan kagum. Dia kerap mengulang kalimat tersebut dengan penuh kenikmatan, kecintaan, dan antusiasme, sembari berujar, “Kalimat yang sekiranya diganti dengan seisi dunia, maka tidaklah akan membuatku senang.” Lihatlah inspirasi yang telah menjadikan Umar bersikap adil dalam kebenaran serta kuat dalam membela dan menolong agama. Sekiranya Nabi Muhammad saw. tidak mengajarnya atas izin Allah Swt. niscaya dia akan terlupakan di alam jahiliah dan keberhalaan¹⁰³.

Menurut penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sangat inspiratif, di mana beliau memimpin dengan tindakan, kata-kata, dan keteladanan yang memotivasi umatnya untuk berbuat baik dan mencapai tujuan bersama, baik dalam urusan dunia maupun akhirat. Dalam Al-Qur’an, surat Al-Ahzāb/33: 21, Nabi Muhammad saw. disebut sebagai suri teladan yang baik bagi umat Islam, dengan ketaatan, kejujuran, dan kesabarannya yang relevan sepanjang masa. Sebagai pemimpin, beliau membangkitkan semangat dan harapan, seperti terlihat dari pengaruhnya terhadap sahabat-sahabatnya, termasuk Abu Bakar As-Ṣiddīq dan Umar bin Khattāb, melalui tindakan dan kata-kata yang mendorong pertumbuhan dan amal saleh.¹⁰⁴ Sebaliknya, kepemimpinan toksik bertolak belakang, karena cenderung merusak semangat dan moral pengikutnya melalui manipulasi, tekanan, atau penghinaan, menciptakan lingkungan negatif yang penuh ketakutan dan ketidakpercayaan. Berbeda dengan pemimpin toksik yang lebih mengutamakan kekuasaan pribadi, Nabi Muhammad saw. menunjukkan kepemimpinan yang memberdayakan, membimbing, dan memberikan harapan, menciptakan pengaruh positif yang membangun potensi umatnya.¹⁰⁵

¹⁰² Muhammad ibn Isma’il Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār Al-Ma’arif, Buku 3, Hadis ke 206.

¹⁰³ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 3—5.

¹⁰⁴ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources*, Cambridge: Islamic Texts Society, 1983, hal. 231—233.

¹⁰⁵ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford: Oxford University Press, 2007, hal. 96—100.

C. Aspek *Jismiyah*

Aspek *jismiyah* dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw. mencerminkan keseimbangan antara fisik, mental, dan sosial yang menjadi dasar karakter pemimpin yang efektif. Nabi Muhammad saw. tidak hanya memperhatikan aspek spiritual dan intelektual, tetapi juga menjaga kesehatan dan kekuatan fisiknya sebagai bagian dari upaya memaksimalkan potensi dalam menjalankan tugas dakwah. Dalam pandangan Islam, kesehatan mencakup keseimbangan tubuh, pikiran, dan jiwa, yang tercermin dalam gaya hidup Nabi yang sederhana, perhatian terhadap makanan halal dan baik, serta menjaga emosi. Selain itu, kekuatan yang diajarkan Nabi tidak hanya terbatas pada fisik, tetapi juga mencakup ketahanan mental dan moral, seperti kemampuannya mengendalikan diri saat menghadapi rasa marah atau kesulitan. Beliau menekankan bahwa kekuatan sejati adalah kemampuan untuk tetap teguh pada prinsip moral di tengah ujian berat. Keberhasilan kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa kecerdasan dan kebijaksanaan perlu dilengkapi dengan kemampuan menjaga fisik, mental, dan emosi secara seimbang, sehingga menjadi pemimpin yang bijak dan membawa kebaikan bagi umat manusia.

Aspek *jismiyah* penulis kelompokkan dalam beberapa karakter di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Karakter Sehat

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, sehat didefinisikan sebagai keadaan tubuh yang baik dan tidak menderita penyakit atau gangguan. Istilah ini juga menggambarkan kondisi fisik, mental, dan sosial yang optimal dan bebas dari penyakit atau masalah kesehatan.¹⁰⁶ Sebaliknya, sehat menurut undang-undang kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.¹⁰⁷ Sehat merupakan suatu keadaan yang tidak hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan, tetapi juga adanya keseimbangan antara fungsi fisik, mental, dan sosial. Dengan demikian, pengukuran kualitas hidup yang berhubungan dengan kesehatan meliputi tiga bidang fungsi, yaitu fisik, psikologi (kognitif dan emosional), dan sosial.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, edisi terbaru, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008, hal. 456

¹⁰⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Pasal 1 Ayat 1.

¹⁰⁸ Definisi sehat menurut *World Health Organization (WHO)*, dikutip dari Delwien Esther Jacob, Sandjaya, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hidup Masyarakat Karubaga District Sub District Tolikara Propinsi Papua," dalam *Jurnal Nasional Ilmu Kesehatan (JNIK) LP2M Unhas*, Vol 1 No. 1, Juni Tahun 2018, hal. 1.

Sampai saat ini faktor penyebab turunnya kualitas hidup pada manusia, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, belum diketahui secara pasti. Masalahnya antara lain adalah sulitnya melakukan penelitian terhadap manusia untuk mencari hubungan sebab-akibat. Diakui masalahnya sangat kompleks dan banyak faktor (multifaktorial) yang berpengaruh terhadap kualitas hidup manusia.

Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2 ayat 195, disebutkan bahwa
 وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
 الْمُحْسِنِينَ

Berinfaklah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik (QS Al-Baqarah/2: 195).

Dalam *Tafsir Al-Azhār*, ayat ini ditujukan untuk mengajak umat Islam berinfak di jalan Allah Swt. sebelum datangnya hari kiamat, saat tidak ada lagi transaksi jual beli atau hubungan persahabatan yang bisa memengaruhi keputusan Allah Swt. Hamka menjelaskan bahwa ayat ini menggarisbawahi pentingnya beramal dan memberikan bantuan kepada yang membutuhkan sebagai persiapan untuk kehidupan akhirat.¹⁰⁹ Sebaliknya, dalam *Tafsir Al-Miṣbāḥ* Quraish Shihab dijelaskan bahwa perintah untuk berinfak dalam ayat ini adalah perintah yang bersifat umum, yang mencakup berbagai bentuk pengeluaran harta demi kepentingan agama dan umat manusia. Ini termasuk perjuangan di jalan Allah Swt., membantu fakir miskin, dan mendukung aktivitas yang memberikan manfaat bagi masyarakat.¹¹⁰

Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2 ayat 168, disebutkan bahwa
 يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ
 عَدُوٌّ مُبِينٌ

Wahai manusia, makanlah sebagian (makanan) di bumi yang halal lagi baik dan janganlah mengikuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya ia bagimu merupakan musuh yang nyata (QS Al-Baqarah/2: 168).

Dalam *Tafsir Al-Miṣbāḥ* Quraish Shihab dijelaskan bahwa tidak semua yang ada di dunia otomatis halal dimakan atau digunakan. Allah Swt. menciptakan ular berbisa, tidak untuk dimakan, tetapi antara lain untuk digunakan bisanya sebagai obat. Ada burung-burung yang

¹⁰⁹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, Penerbit Bulan Bintang, 1982, Vol. 1, hal. 368—370.

¹¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, Jilid 1, hal. 395—398

diciptakan-Nya untuk memakan serangga yang merusak tanaman. Dengan demikian, tidak semua yang ada di bumi menjadi makanan yang halal karena tidak semua yang diciptakannya untuk dimakan manusia walau semua untuk kepentingan manusia. Karena itu, Allah Swt. memerintahkan untuk makan makanan yang halal.¹¹¹ Tidak semua makanan yang halal otomatis baik. Ada halal yang baik buat si A yang memiliki kondisi kesehatan tertentu. Ada juga yang kurang baik untuknya walau baik buat yang lain. Ada makanan yang halal, tetapi tidak bergizi, dan ketika itu ia menjadi kurang baik. Yang diperintahkan oleh ayat di atas adalah yang halal lagi baik.¹¹²

2. Karakter Kuat

Menurut KBBI, kuat berarti memiliki tenaga atau kekuatan fisik; mampu menahan atau menanggulangi tekanan; memiliki kemampuan yang hebat dalam menghadapi kesulitan.¹¹³ *Kuat* menurut Prof. Dr. Kartini Kartono dalam *psikologi kepribadian* adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan emosional, menghadapi stres, dan menjaga kestabilan mental dalam situasi sulit.¹¹⁴ Sebaliknya, menurut Aristoteles, pengertian *kekuatan* (keberanian moral) adalah kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi rasa takut atau ancaman dan melaksanakan tindakan yang benar berdasarkan prinsip moral meskipun menghadapi kesulitan. Menurut Nabi Muhammad saw., “Orang kuat bukanlah orang yang menang bergulat, tetapi yang disebut orang kuat adalah orang yang bisa mengendalikan dirinya pada saat marah,” (HR Bukhāri dan Muslim).¹¹⁵

Dari Abu Hurairah, dia berkata, bahwasanya Nabi Muhammad saw. bersabda,

¹¹¹ Makanan halal, adalah makanan yang tidak haram, yakni memakannya tidak dilarang oleh agamanya. Makanan haram ada dua macam yaitu yang haram karena zatnya seperti babi, bangkai, dan darah; dan yang haram karena sesuatu bukan dari zatnya, seperti makanan yang tidak diizinkan oleh pemiliknya untuk dimakan atau digunakan. Makanan yang halal adalah yang bukan termasuk kedua macam ini. Dikutip dari buku tafsir karya M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an)*, Jilid 1, hal. 380.

¹¹² M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ (Pesan, ..., Jilid 1)*, hal. 380.

¹¹³ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Jakarta: Balai Pustaka, 2016, Edisi Kelima, hal. 748.

¹¹⁴ Kartini Kartono, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007, hal. 217.

¹¹⁵ Abdul Azhim bin Badawi Al-Khalafi, *40 Karakteristik mereka yang dicintai Allah berdasarkan Al-Qur’an dan As-sunnah*, Terjemahan Endang Saiful Aziz, et al., Jakarta: Darul Haq, 2012, hal. 210. Sumber Referensi Hadisnya: Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 5763, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 157—159. Dan juga Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 2609, Riyadh: Dārussalām, 1997, hal. 188—190.

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ إِحْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ.

Orang Mukmin yang kuat itu lebih baik dan lebih Allah cintai daripada orang Mukmin yang lemah, dan pada masing-masing (dari Mukmin yang kuat dan lemah) ada kebaikan. Tamak dan rakuslah terhadap sesuatu yang akan memberikan manfaat bagimu dan mohonlah pertolongan kepada Allah serta janganlah bersikap lemah. Apabila ada sesuatu yang menimpamu, maka janganlah mengatakan, “Kalaulah aku berbuat begini, pasti begini dan begitu, akan tetapi katakanlah, Allah telah menentukan dan apa saja yang Allah kehendakkan pasti Allah perbuat, karena sesungguhnya kata-kata ‘kalau’ itu akan membuka perbuatan setan” (HR Muslim).

Dalam Al-Qur’an, surah Al-Qaṣaṣ/28 ayat 26, disebutkan bahwa

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Hamka menjelaskan bahwa dalam ayat ini, wanita tersebut memberikan saran kepada ayahnya tentang kriteria yang ideal untuk memilih seorang pekerja. Dua sifat utama yang disebutkan adalah kekuatan dan amanah. Kekuatan di sini tidak hanya mencakup kekuatan fisik, tetapi juga kekuatan moral dan spiritual. Seorang pekerja yang kuat diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan menghadapi tantangan dengan ketahanan. Hamka menekankan bahwa kekuatan dan amanah adalah dua kualitas penting yang harus dimiliki oleh seorang pekerja. Kekuatan menjamin bahwa pekerja dapat menangani pekerjaan dengan baik.¹¹⁶

Dalam *Tafsir Al-Miṣbāḥ*, hal itu diibaratkan seperti memilih panglima perang. Menurut Ibnu Taimiyah, yang harus didahulukan adalah yang memiliki kekuatan walau amanah dan keberagamaannya kurang. Kekuatannya dapat dimanfaatkan untuk masyarakat dan kelemahan imannya tidak merugikan, kecuali dirinya sendiri. “Allah mendukung agama ini dengan seorang *fājir*/berdosa.” Demikian sabda Nabi saw. Sebaliknya, kelemahan seseorang dapat merugikan

¹¹⁶ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983, Jilid 3, hal. 146—148.

masyarakat, sedangkan keberagamaannya hanya menguntungkan dirinya sendiri.¹¹⁷

Menurut penulis, pentingnya kesehatan fisik dan kekuatan fisik bagi seorang pemimpin sebagaimana yang dicontohkan oleh nabi Muhammad saw. Beliau adalah orang yang sangat peduli dengan kesehatan dan menjaga kebugaran, dengan cara berolahraga, seperti berjalan kaki, berkuda, berperang, makan makanan yang baik-baik, serta mengajarkan bahwa tubuh yang sehat adalah amanah dari Allah Swt. Bagi seorang pemimpin, tubuh yang sehat secara fisik tidak hanya dapat mempertahankan energi dan ketahanan dalam menjalankan tugas, tetapi juga mampu memberikan contoh teladan bagi orang di sekitarnya, serta menghadapi tantangan dan stres dengan lebih efektif. Kekuatan fisik mendukung pemimpin dalam mengatasi tekanan dalam situasi krisis dan pengambilan keputusan yang membutuhkan pemikiran jernih.

Nabi Muhammad saw. jarang sekali mengalami sakit. Bahkan, dalam riwayat, beliau hanya sakit menjelang wafat. Beliau senantiasa tetap bugar dan kuat. Contohnya Ketika para sahabat tidak mampu memecahkan batu dalam penggalian parit di Perang *Khandāq*, akhirnya Nabi saw. sendiri yang memecahkan batu tersebut. Hal itu berbeda dengan pemimpin yang toksik, sudah tidak kuat, sering tidak fit, dan tidak sehat, bahkan kondisinya sering mengganggu aktivitas dan tanggung jawabnya.

D. Aspek Spiritual dan Rohaniah

Aspek spiritual dan rohaniah memegang peranan penting dalam membentuk akhlak mulia, seperti rendah hati (*tawādhu*'), lemah lembut, pemaaf, sabar, dan tabah. *Tawādhu*' dalam Islam berarti tidak sombong dan mengakui keterbatasan diri tanpa merendahkan diri secara berlebihan, sebagaimana dicontohkan Nabi Muhammad saw., yang selalu rendah hati meski menjadi pemimpin besar. Sikap lemah lembut tecermin dalam tutur kata dan tindakan yang halus, seperti kelembutan Nabi saw. yang penuh kasih sayang, bahkan kepada orang yang menyakitinya. Selain itu, kemampuan memaafkan menjadi salah satu nilai mulia yang ditunjukkan Nabi saw., yang memaafkan mereka yang pernah menyakitinya, untuk menjaga hubungan baik dan menghindari dendam. Sabar dan tabah juga menjadi kunci penting dalam menghadapi ujian hidup, sebagaimana diajarkan oleh Nabi saw. untuk meraih kemuliaan di sisi Allah Swt. Dengan meneladani sifat-sifat tersebut, seorang Muslim dapat membentuk akhlak mulia yang bermanfaat bagi diri sendiri sekaligus menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan.

¹¹⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāh (Pesan, ..., Jilid 10, hal. 334—335.*

Pada aspek spiritual dan rohaniah ini, penulis mengelompokkan dalam beberapa karakter, di antaranya, yaitu

1. Karakter Rendah Hati, *Tawādhu'* dan Tidak *Takabbur*

Dalam KBBI, rendah hati berarti sikap tidak sombong, tidak merasa lebih unggul dari orang lain, dan memiliki kesederhanaan dalam perilaku serta sikap.¹¹⁸ Menurut David G. Myers, rendah hati adalah sikap atau karakteristik saat seseorang memiliki kesadaran akan keterbatasan dan kelemahan diri, tidak merasa lebih baik daripada orang lain, serta menghargai dan menghormati orang lain tanpa merasa superior.¹¹⁹ Menurut John C. Maxwell, rendah hati dalam konteks kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengakui kesalahan dan kekurangan sendiri, menghargai kontribusi orang lain, dan tidak mencari pengakuan atau pujian yang berlebihan untuk diri sendiri.¹²⁰

Rendah hati dalam Islam disebut dengan *tawādhu'*. Secara terminologi, pengertian *tawādhu'* berarti rendah hati, lawan dari sombong atau takabbur.¹²¹ *Tawādhu'* menurut Al-Ghazāli adalah mengeluarkan kedudukanmu atau kita dan menganggap orang lain lebih utama daripada kita.¹²² Menurut Ahmad Athoilah, hakikat *tawādhu'* itu adalah sesuatu yang timbul karena melihat kebesaran Allah Swt. dan terbukanya sifat-sifat Allah Swt.¹²³ Keseluruhannya, *tawādhu'* artinya rendah hati, lawan dari sombong atau takabbur. Orang yang rendah hati tidak memandang dirinya lebih dari orang lain, sementara orang yang sombong menghargai dirinya secara berlebihan. Rendah hati tidak sama dengan rendah diri karena rendah diri berarti kehilangan kepercayaan diri. Sekalipun dalam praktiknya, orang yang rendah hati cenderung merendahkan dirinya di hadapan orang lain, tetapi sikap tersebut bukan lahir dari rasa tidak percaya diri.¹²⁴

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Furqān/25 ayat 63—64 menerangkan bahwa

¹¹⁸ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 912.

¹¹⁹ David G. Myers, *Psikologi Sosial (terjemahan)*, Jakarta: PT Penerbit Erlangga, 2006, hal. 334.

¹²⁰ John C. Maxwell, *The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow*, Thomas Nelson, 1999.

¹²¹ Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlaq*, Yogyakarta: LIPI (Pustaka Pelajar), 2007, hal. 123.

¹²² Al-Ghazāli, *Ihyā' Ulūm Al-Dīn*, Jilid III, Terjemahan Muh Zuhri, Semarang: CV. As-Syifa, 1995, hal. 343.

¹²³ Ahmad Ibnu Atha'illah, *Al-Hikam: Menyelam ke Samudera Ma'rifat dan Hakekat*, Surabaya: Penerbit Amelia, 2006, hal. 448.

¹²⁴ Purnama Rozak, "Indikator Tawadhu dalam Keseharian" ..., Vol. 1 No. XII Januari Tahun 2017, hal. 177.

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا ۗ
وَالَّذِينَ يَبِيتُونَ لِرَبِّهِمْ سُجَّدًا وَقِيَامًا ۗ

63. *Hamba-hamba Tuhan Yang Maha Pengasih itu adalah yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang bodoh menyapa mereka (dengan kata-kata yang menghina), mereka mengucapkan, "Salam."* 64. *Dan, orang-orang yang mengisi waktu malamnya untuk beribadah kepada Tuhan mereka dengan bersujud dan berdiri (QS Al-Furqān/25: 63—64).*

Hamka menjelaskan bahwa salah satu sifat utama yang ditonjolkan adalah kerendahan hati. Mereka tidak berjalan dengan kesombongan atau arogansi, tetapi dengan sikap *tawādhū'* (rendah hati), yang mencerminkan kesadaran diri akan kelemahan di hadapan Allah Swt. Makna "berjalan di atas bumi dengan rendah hati" di sini tidak hanya merujuk pada cara fisik berjalan, tetapi juga pada sikap hidup secara keseluruhan. Hamka menekankan bahwa sikap rendah hati adalah tanda orang yang beriman, yang sadar bahwa mereka hanya hamba yang kecil di hadapan Tuhan Yang Mahakuasa. Hamka menyimpulkan bahwa sifat kerendahan hati dan kesabaran dalam menghadapi orang-orang yang kurang berpengetahuan atau jahil adalah salah satu tanda utama dari hamba Allah Swt. yang dicintai-Nya. Islam menekankan pentingnya memiliki akhlak mulia dan menahan diri dari pertikaian yang tidak bermanfaat.¹²⁵

Muhammad muncul ke dunia ini dengan bimbingan-Nya. Kehadiran beliau sangatlah indah seperti bulan purnama pada malam yang tak berawan. Muhammad senantiasa berlaku rendah hati kepada semua orang dan bersikap lembut kepada orang-orang beriman, sesuai dengan perintah penciptanya. Rendah hati adalah sifat beliau. Beliau tidak membebani dirinya dengan hal-hal yang tidak ada pada dirinya atau berpura-pura begini begitu supaya dipandang oleh orang lain, padahal sebenarnya tidak. Beliau sangat berbeda, tidak seperti orang pada umumnya. Beliau rendah hati dalam hal makan, minum, pakaian, bahkan sampai berjalan. Beliau juga mengajarkan untuk bersikap rendah hati melalui kata-kata dan tindakannya.¹²⁶ Beliau bersabda, "Dan Allah Swt. mewahyukan kepadaku agar kalian saling merendahkan hati agar tidak ada seorang pun yang berbangga diri pada yang lain dan agar tidak seorang pun berlaku zalim pada yang lain," (HR Muslim).¹²⁷ Nabi Muhammad saw. juga menganjurkan kepada para sahabatnya untuk bersikap rendah

¹²⁵ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 6, hal. 286—288.

¹²⁶ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 418.

¹²⁷ Muslim bin Al-ḥajjāj, *Ṣaḥīh Muslim*, Hadis No. 2566.

hati. Beliau berkata, “Dan tidak ada orang yang merendahkan diri karena Allah Swt., melainkan Allah Swt. akan mengangkat derajatnya,” (HR Muslim No. 2588).¹²⁸

Menurut pendapat penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang rendah hati, *tawādhū'*, dan jauh dari kesombongan sangat bertolak belakang dengan karakter kepemimpinan toksik yang sering kali ditandai dengan arogansi, ego yang berlebihan, dan sikap merasa lebih unggul daripada orang lain. Pemimpin dengan karakter toksik cenderung memandang rendah orang lain, mengejar pengakuan yang berlebihan, dan menunjukkan dominasi untuk memenuhi ambisi pribadi sehingga menciptakan lingkungan yang tidak harmonis dan merusak hubungan antarindividu. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw., melalui kerendahan hati dan kesadaran akan kebesaran Allah Swt., mengajarkan bahwa seorang pemimpin sejati adalah yang menghormati orang lain, bersikap lembut, dan menjauhi kezaliman, seperti tecermin dalam perilaku beliau yang tidak pernah membebani orang lain atau berpura-pura untuk mendapatkan pujian. Kepemimpinan toksik yang berakar pada keangkuhan tidak hanya merusak moral tim, tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya akhlak mulia, pengendalian diri, dan penghormatan terhadap sesama. Oleh karena itu, sifat *tawādhū'* Nabi saw. menjadi teladan bahwa kekuatan sejati seorang pemimpin bukanlah dalam menunjukkan superioritas, melainkan dalam merendahkan hati demi membangun kepercayaan, rasa hormat, dan keharmonisan dalam kepemimpinannya.

2. Karakter Lemah Lembut dan Penyayang

Dalam KBBI, lemah lembut berarti bersikap halus, sopan, dan tidak kasar dalam berbicara atau bertindak; menunjukkan kelembahlembutan dalam interaksi sosial.¹²⁹ Menurut David G. Myers, lemah lembut adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kelembutan dan kesopanan dalam berinteraksi dengan orang lain, serta kemampuan untuk berbicara dan bertindak dengan cara yang penuh empati dan rasa hormat.¹³⁰ Menurut K. Bertens, lemah lembut adalah sikap atau perilaku yang mencerminkan kelembahlembutan dalam hubungan dengan orang lain, termasuk kesopanan, kelembahlembutan dalam bahasa, dan perhatian terhadap perasaan orang lain.¹³¹ Sebaliknya, menurut Christopher Peterson dan Martin Seligman, lemah lembut merupakan

¹²⁸ Muslim bin Al-ḥajjāj, *Ṣaḥīh Muslim*, Hadis No. 2588.

¹²⁹ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, Edisi kelima, hal. 654.

¹³⁰ David G. Myers, *Psikologi Sosial*, Terjemahan, Jakarta: PT Penerbit Erlangga, 2006, hal. 272.

¹³¹ K. Bertens, *Etika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011, hal. 178.

salah satu kekuatan karakter yang melibatkan perilaku sopan dan penuh perhatian terhadap orang lain, yang mencakup kualitas, seperti kelembahlembutan, kesopanan, dan empati.¹³²

Lemah lembut dalam Islam sering dikenal dengan istilah “*Ar-Rifq, Al-Līn, Al-Lutf*”¹³³ yang memiliki arti yang sama.¹³⁴ Ibnu Hajar Al-Asqālānī memberikan pengertian tentang *Ar-Rifq* sebagai sisi lunak seseorang, baik perbuatan maupun perkataan, dan melakukan sesuatu dengan cara yang paling mudah. Lawan kata *lemah lembut* adalah sifat kasar.¹³⁵ Lemah lembut dapat diterapkan pada perkataan dan perbuatan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama manusia dalam kehidupan. Contoh lemah lembut di antaranya adalah berkomunikasi lemah lembut antara anak dengan orang tua, murid dengan guru, yang muda dengan yang lebih tua, tidak berkata kasar walaupun kepada orang lain yang melakukan kesalahan, serta bersikap baik dan tidak balas dendam kepada orang lain yang telah berbuat kasar kepada kita.¹³⁶

Allah Swt. menyebut Nabi dengan sebutan “*rahmah.*” Allah Swt. menjadikan Nabi sebagai rahmat untuk alam semesta. Pola hidupnya adalah rahmat, akhlaknya adalah rahmat, dan setiap metode yang beliau gunakan dalam pengajaran, pendidikan, pelatihan dan hal lainnya adalah rahmat. Rahmat adalah syiar dan selimut Nabi. Rahmat adalah pola hidup dan kondisi jiwa Nabi. Rahmat adalah perkataan dan perbuatan Nabi. Beliau adalah rahmat yang dihidayahkan dan nikmat yang dikaruniakan. Allah Swt. telah mengutus Nabi sebagai rahmat bagi kaum mukmin dan kaum kafir, bagi makhluk hidup dan benda mati, bagi anak kecil dan orang dewasa, bagi lelaki dan perempuan, serta bagi orang yang taat dan yang tidak.

Dalam Al-Qur’an, surah Āli Imrān/3 ayat 159 menyebutkan bahwa

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ^{١٥٩}

¹³² Christopher Peterson dan Martin Seligman, *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, Oxford University Press, 2004, hal. 102.

¹³³ Muhammad Bin Abi Bakri Bin Abdul Qadīr Ar-Rāzi, *Mukhtārus Şīḥah*, Bairut: Maktabāt Lubnan, 1989, hal; 220, 538, 133, 526.

¹³⁴ Abdul Karīm Al-Qusyairi, *Syarah Asmāul Husnā*, Bairut: Dārul Azal, 1987, hal. 137.

¹³⁵ Ibnu Hajar Al-Asqālānī, *Fathul Bāri*, Juz 13, Riyadh: Dārul Thayyibah, 2005, hal. 572.

¹³⁶ Hanif M. Dahlan, “Komunikasi Lemah Lembut dalam Studi Hadit,” dalam *At-Tanzir: Jurnal Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Vol. 11 No. 1, Juni Tahun 2020, hal. 48—49.

Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal (QS Āli Imrān/3: 159).

Dalam *Tafsir Al-Azhār*, Hamka menjelaskan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya bersikap lemah lembut dan penuh kasih sayang dalam berinteraksi dengan orang lain. Kelemahlembutan ini merupakan manifestasi dari rahmat Allah Swt. yang diberikan kepada Nabi Muhammad saw., dan menjadi teladan bagi umat Islam. Sikap keras dan tidak pemaaf hanya akan menjauhkan orang-orang dari kita, sementara kelemahlembutan dan pengertian dapat mempererat hubungan dan mempermudah penyelesaian masalah.¹³⁷ Sebaliknya, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menggarisbawahi pentingnya kelemahlembutan dalam kepemimpinan dan interaksi sosial. Kelemahlembutan adalah manifestasi dari rahmat Allah Swt. yang diberikan kepada Nabi Muhammad saw. Sikap ini menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan memungkinkan seseorang untuk lebih mudah diterima dan dihormati.¹³⁸

Nabi juga sosok yang penyayang kepada umatnya dalam perkara agama dan dunia. Beliau menempuh langkah paling lembut untuk mereka serta menunjukkan kepada mereka jalan yang paling mudah. Di antara bentuk rahmat Nabi kepada kita adalah meninggalkan pedoman pada ajaran yang murni. Siapa pun yang melenceng dari ajaran tersebut, niscaya akan celaka. Tidak ada kebaikan, tetapi beliau telah menunjukkannya kepada kita. Selain itu, tidak ada keburukan, tetapi beliau telah memperingatkan kita tentang bahayanya. Beliau telah menasihati dengan sebaik-baik nasihat. Beliau juga telah menyampaikan risalah, melaksanakan amanah, dan berjihad di jalan Allah Swt. dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, kita pun berada di atas jembatan yang lurus dan agama yang tegak. Beliau juga telah memperingatkan kita tentang bahaya langkah-langkah para penghuni neraka.¹³⁹

Bukankah di antara bentuk rahmat Nabi saw. adalah melalui perantaranya menyelamatkan kita dari neraka, mengeluarkan kita dari kegelapan menuju keterangan, serta menunjukkan kita ke jalan yang lurus? Bukankah di antara bentuk rahmat Nabi adalah mengajari kita dari

¹³⁷ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, ..., Jilid 2, hal. 180—182.

¹³⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 1, hal. 214—216

¹³⁹ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 78—79.

kebodohan, membimbing kita dari kesesatan, memperlihatkan kita dari kebutaan, memperdengarkan kita dari ketulian, menerangi hati kita dengan sinar risalahnya, serta mencahayai jalan kita dengan cahaya kenabiannya. Bahkan, rahmat Nabi kepada umatnya tetap bersamanya sampai di akhirat. Beliau adalah pemberi syafaat pada Hari Pembalasan. Beliau berkata, “Umatku, umatku.” Sebagaimana diriwayatkan oleh Abdullah bin Amr, Nabi mengangkat kedua tangannya dan bersabda, “Ya, Allah, umatku, umatku,” sembari menangis. Lantas Allah Swt. berkata kepada Jibril, “Wahai Jibril, temuilah Muhammad dan katakan, ‘Kami akan membuatmu senang berkenaan dengan umatmu dan tidak akan membuatmu sedih.’”¹⁴⁰

Sebaliknya, karakter penyayang terdapat dalam Al-Qur’an, surah At-Taubah/9 ayat 128:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ^{١٢٨}

*Sungguh, benar-benar telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, dan (bersikap) **penyantun dan penyayang** terhadap orang-orang mukmin (QS At-Taubah/9: 128).*

Nabi mengajak untuk selalu menyebarkan rahmat dalam setiap keadaan, pekataan, dan perbuatan. Rahmat Nabi menyebar kepada semua. Senyumannya adalah rahmat yang menawan hati. Sabdanya adalah rahmat yang menyejukkan jiwa. Perintah dan larangannya adalah rahmat, mudah, dan lembut yang mendorong semua orang untuk mengikutinya, mencintainya, mengerjakan perintahnya, dan menjauhi larangannya. Nabi adalah sosok yang penyayang kepada umatnya. Beliau mendoakan orang yang bersikap lembut kepada manusia agar Allah Swt. berlemah lembut kepadanya. Beliau bersabda,

اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أُمَّتِي شَيْئًا فَسَقَّ عَلَيْهِمْ فَاشْقُقْ عَلَيْهِ وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أُمَّتِي شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَارْفُقْ بِهِ.

*“Ya Allah, siapa yang memimpin urusan umatku dan dia bersikap kasar kepada mereka, maka kasarilah dia. Siapa yang memimpin urusan umatku dan dia **bersikap lembut** kepada mereka, maka lembutilah dia” (HR Muslim No. 1828).*¹⁴¹

¹⁴⁰ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 79.

¹⁴¹ Muslim bin Al-ḥajjāj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 1828.

Bentuk rahmat Nabi di antaranya adalah menggunakan kelemahan untuk umatnya, bahkan dalam perihal ketaatan. Contohnya adalah beliau menyegerakan salat Isya karena khawatir akan memberatkan umatnya. Namun, pada suatu malam, beliau mengerjakan salat Isya sampai setelah sebagian besar waktu malam berlalu dan orang-orang sedang terlelap tidur kemudian bersabda,

إِنَّهُ لَوْفَتْهَا لَوْلَا أَنْ أَشَقَّ عَلَيَّ أُمَّتِي

“*Sesungguhnya inilah waktunya, seandainya aku tidak khawatir akan memberatkan umatku*” (HR Muslim).¹⁴²

Pada bulan Ramadan, Nabi mengerjakan salat sunah Tarawih selama dua atau tiga hari dan diikuti oleh sebagian sahabatnya. Namun, pada malam ketiga atau keempat, beliau tidak keluar menemui mereka karena khawatir apabila salat tersebut akan dianggap wajib (*Muttafaq ‘alaih*).¹⁴³

Hamka menekankan bahwa Nabi Muhammad saw. memiliki sifat penyantun dan penyayang terhadap orang-orang yang beriman. Sifat ini mencerminkan rahmat dan kasih sayang Allah Swt. yang diturunkan kepada Nabi dan menjadi teladan bagi umat dalam berinteraksi satu sama lain. Sifat-sifat seperti penyantun dan penyayang yang dimiliki oleh Nabi Muhammad saw. harus diadopsi oleh umat Islam dalam kehidupan sehari-hari mereka. Ini penting untuk menciptakan masyarakat yang harmonis dan saling mendukung, yang setiap individu merasa diperhatikan dan dihargai.¹⁴⁴ Sebaliknya, Quraish Shihab menjelaskan bahwa Nabi Muhammad saw. memiliki sifat penyantun dan penyayang yang mendalam terhadap orang-orang yang beriman. Sifat ini adalah manifestasi dari rahmat Allah Swt. yang diberikan kepada beliau, yang memungkinkan beliau untuk memperlakukan umat dengan penuh kasih sayang dan pengertian. Sifat-sifat positif seperti penyantun dan penyayang ini diharapkan dapat menjadi teladan bagi umat Islam dalam berinteraksi dengan sesama. Kualitas ini penting dalam membangun masyarakat yang harmonis dan saling mendukung.¹⁴⁵

Menurut penulis karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. mencerminkan karakter rendah hati, lemah lembut, dan penyayang yang jauh berbeda dengan karakter kepemimpinan toksik. Dalam Islam, Nabi dikenal dengan sikap *tawādhū’* (rendah hati), yang tecermin dalam cara beliau mengakui kelemahan diri dan menghargai orang lain tanpa merasa lebih unggul. Beliau selalu mengutamakan kelemahan dan empati

¹⁴² Muslim bin Al-ḥajjāj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 638.

¹⁴³ Muhammad bin Ismā‘il Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 1129.

¹⁴⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 5, hal. 150—152.

¹⁴⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 2, hal. 79—81.

dalam berinteraksi dengan umatnya, seperti yang tecermin dalam ayat Al-Qur'an surah Āli Imrān/3:159 yang mengajarkan bahwa sikap lemah lembut membawa umat lebih dekat kepada Allah Swt. Nabi tidak pernah berlaku kasar, bahkan dalam situasi yang sulit, beliau selalu mengedepankan pengertian dan kasih sayang, yang membuat orang merasa dihargai dan diterima. Kepemimpinan beliau juga tidak mementingkan pujian diri, tetapi lebih mengutamakan kesejahteraan umatnya.

Sebaliknya, karakter kepemimpinan toksik justru menunjukkan sikap sombong, kasar, dan tidak peduli terhadap perasaan orang lain. Seorang pemimpin toksik cenderung memanipulasi, merendahkan orang lain, dan mengutamakan kepentingan pribadi daripada kebaikan bersama. Mereka seringkali tidak mau mengakui kesalahan dan cenderung mengintimidasi bawahannya untuk mendapatkan pengakuan. Pemimpin toksik juga tidak menghargai kontribusi orang lain, lebih memilih untuk menyalahkan atau mengkritik daripada memberikan dorongan atau apresiasi.

3. Karakter Pemaaf (*Al-Hilm*)

Dalam KBBI, pemaaf berarti seseorang yang memiliki sifat mudah memaafkan kesalahan atau kekurangan orang lain; tidak pendendam dan bersedia memberi maaf.¹⁴⁶ Menurut Jack Kornfield, pemaaf adalah sikap yang melibatkan kemampuan untuk melepaskan rasa sakit dan kemarahan terhadap seseorang yang telah menyakiti kita, serta berusaha untuk mencapai kedamaian batin melalui pengertian dan pengampunan.¹⁴⁷ Menurut Robin Casarjian, pemaaf adalah kualitas yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi perasaan sakit hati dan kemarahan dengan memberi maaf serta memilih untuk melanjutkan hidup tanpa membawa beban emosional dari dendam.¹⁴⁸ Sebaliknya, menurut Desmond Tutu dan Mpho Tutu, pemaaf adalah sikap yang mencakup kemampuan untuk memaafkan kesalahan dan melupakan rasa sakit yang ditimbulkan oleh tindakan orang lain serta memahami bahwa pengampunan adalah langkah menuju penyembuhan dan kedamaian.¹⁴⁹

Nabi Muhammad saw., sebagai pemimpin umat Islam yang penuh kasih sayang, menunjukkan kepada kita betapa pentingnya karakter pemaaf dalam membina hubungan yang harmonis. Karakter pemaaf

¹⁴⁶ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, Edisi kelima, hal. 772.

¹⁴⁷ Jack Kornfield, *The Art of Forgiveness, Lovingkindness, and Peace*, Bantam Books, 2000, hal. 89.

¹⁴⁸ Robin Casarjian, *Forgiveness: A Bold Choice for a Peaceful Heart*, Health Communications, 2002, hal. 56.

¹⁴⁹ Desmond Tutu dan Mpho Tutu, *The Book of Forgiving: The Fourfold Path for Healing Ourselves and Our World*, HarperOne, 2014, hal. 112.

yang dimiliki oleh Nabi Muhammad saw. tidak hanya tecermin dalam perkataannya, tetapi juga dalam tindakan dan sikapnya terhadap umatnya, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan. Karakter ini menjadi salah satu teladan utama bagi umat Islam dalam menjalani kehidupan sehari-hari, mengingatkan kita bahwa memaafkan adalah bagian tak terpisahkan dari etika dan moral Islam yang mendasari terciptanya kedamaian dan saling mendukung dalam masyarakat.

Nabi saw. adalah sosok yang paling murah hatinya, paling lapang dadanya, paling halus tabiatnya, paling baik akhlaknya, serta paling lembut pergaulannya. Beliau memaafkan orang yang menzaliminya, memberi orang yang tidak memberinya, menyambung silaturahmi dengan orang yang memutusnya, mengampuni orang yang menyakitinya, dan melepaskan hak pribadinya selama bukan hak Allah Swt.¹⁵⁰

Dalam Al-Qur'an, surat Asy-Syūrā/42 ayat 43 menyebutkan bahwa

وَلَمَنْ صَبَرَ وَغَفَرَ إِنَّ ذَلِكَ لَمِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ

Tetapi orang yang bersabar dan memaafkan, sesungguhnya (perbuatan) yang demikian itu termasuk hal-hal yang diutamakan. (QS Asy-Syūrā/42: 43).

Hamka dalam *Tafsir Al-Azhār* mengungkapkan bahwa ayat ini menekankan pentingnya sifat sabar dan memaafkan, sebagai dua sifat yang sangat mulia dalam Islam. Menurut Hamka, ayat ini mendorong umat Islam untuk menahan diri dan tidak terburu-buru membalas kekerasan atau keburukan yang diterima, melainkan memberikan kesempatan untuk memperbaiki hubungan melalui sikap sabar dan pemaaf. Hal ini sejalan dengan prinsip Islam yang lebih mengutamakan kedamaian dan kerukunan antar umat manusia daripada balas dendam.¹⁵¹

Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Miṣbāh* menjelaskan bahwa kesabaran dan memaafkan adalah dua sifat yang mengarah pada pengembangan diri yang lebih tinggi dalam Islam. Ia mengaitkan ayat ini dengan karakter orang yang memiliki *al-hilm* (kelembutan dan pengendalian diri), yang tidak tergesa-gesa dalam mengambil tindakan terhadap orang yang berbuat salah. Bagi Shihab, sifat sabar dan memaafkan merupakan bentuk pengendalian diri yang diutamakan oleh Allah. Ayat ini juga mengajarkan bahwa balasan terbaik atas keburukan adalah dengan kebaikan, dan hal itu lebih mendekatkan seseorang pada kesempurnaan moral yang sejalan dengan ajaran Islam.¹⁵²

¹⁵⁰ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 91.

¹⁵¹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, Pustaka Panjimas, 2000, hal. 1154.

¹⁵² Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāh*, Lentera Hati, 2016, hal. 1347.

Ibnu Katsir dalam *Tafsīr Al-Qur'ān Al-Azīm* mengutip bahwa ayat ini menunjukkan betapa besar pahala yang diberikan kepada orang-orang yang mampu bersabar dan memaafkan. Ia menekankan bahwa ini adalah bagian dari adab yang mulia dalam berinteraksi dengan sesama manusia, dan termasuk dalam kategori sifat-sifat orang yang memperoleh kedudukan yang tinggi di sisi Allah. Ibnu Katsir merujuk pada hadis Nabi Muhammad saw. yang mengajarkan bahwa orang yang sabar dan memaafkan akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah, karena mereka menanggapi keburukan dengan kebaikan.¹⁵³

Ketiga tafsir ini sepakat bahwa kesabaran dan memaafkan adalah sifat-sifat mulia yang harus dimiliki oleh umat Islam, dan ayat ini menegaskan bahwa perbuatan tersebut sangat dihargai oleh Allah. Sifat sabar tidak hanya berarti menahan diri dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga mengarah pada ketenangan jiwa dan kestabilan emosi. Memaafkan, di sisi lain, menunjukkan pengendalian diri yang lebih besar karena seseorang yang memaafkan memiliki kekuatan untuk tidak membalas keburukan dengan keburukan.

Dari sudut pandang sosial, sifat ini mengajarkan pentingnya rekonsiliasi dan kerukunan dalam masyarakat. Baik Buya Hamka, Quraish Shihab, maupun Ibnu Katsir, mereka menekankan bahwa kesabaran dan pemaafan merupakan bagian dari pencapaian moral yang lebih tinggi yang sangat dianjurkan dalam ajaran Islam.

Penurut pendapat penulis, ketiga tafsir tersebut mengandung pesan yang sama, yaitu bahwa sifat al-ḥilm, yang tercermin dalam kesabaran dan memaafkan, adalah salah satu bentuk perilaku mulia yang diperintahkan dalam Islam dan memiliki pahala yang besar di sisi Allah. Sifat ini sangat penting dalam memperbaiki hubungan antar sesama dan menjaga kedamaian di masyarakat. Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang penuh kasih sayang, pemaaf, dan bijaksana sangat kontras dengan karakter kepemimpinan toksik yang sering kali ditemukan dalam masyarakat modern. Kepemimpinan toksik, yang cenderung keras, otoriter, dan mengedepankan kekuasaan secara dominan, menekankan pada penghukuman dan balas dendam terhadap mereka yang dianggap salah atau melawan. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. menunjukkan sifat pemaaf yang sangat dalam, seperti yang digambarkan dalam surah Asy-Syūrā/42 ayat 43, di mana beliau bersikap sabar dan memaafkan.

4. Karakter Sabar dan Tabah

Dalam KBBI, sabar berarti sikap menahan diri dari kemarahan dan kesedihan, bersabar dalam menghadapi cobaan, dan tidak cepat putus asa

¹⁵³ Ismail Ibnu Kaṣīr, *Tafsīr Al-Qur'ān Al-Azīm*, Dār Al-Fikr, 2000, hal. 847.

atau frustrasi.¹⁵⁴ Menurut Martin Seligman, sabar adalah kualitas emosional yang melibatkan kemampuan untuk menahan dorongan, mengelola stres, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan atau ketidakpastian tanpa menyerah.¹⁵⁵ Menurut Daniel Goleman, sabar adalah bagian dari kecerdasan emosional yang mencakup kemampuan untuk mengendalikan reaksi emosional dan mempertahankan ketenangan dalam situasi stres atau ketidaknyamanan.¹⁵⁶ Menurut M. Scott Peck, sabar adalah kemampuan untuk menunda kepuasan dan tetap bertahan dalam menghadapi tantangan serta kesulitan, sebagai bagian dari proses pertumbuhan pribadi dan pengembangan diri.¹⁵⁷

Adapun pengertian *sabar* secara istilah menurut para tokoh muslim di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. M. Quraish Shihab mengatakan bahwa *sabar* ialah mencegah diri atau membatasi jiwa dari kemauannya dalam rangka memperoleh kebaikan (luhur).¹⁵⁸
- b. Achmad Mubarak mengartikan sabar, yaitu tabah hati, tidak mengeluh tatkala menerima godaan dan rintangan dalam keadaan dan waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan.¹⁵⁹
- c. Menurut Yunahar Ilyas, sabar adalah menahan atau mencegah semua hal dari larangan Allah Swt., atau rela akan keputusan-Nya serta pasrah atau mengembalikan semua urusan kepada-Nya.¹⁶⁰
- d. Muhammad Salih Al-Munajjid mengartikan sabar, yaitu menahan atau mencegah badan dari melakukan apa yang diinginkan dan menjauhi larangan-Nya.¹⁶¹
- e. Amr bin Utsman Al-Makki berkata bahwa sabar merupakan sikap kukuh saat menghadapi takdir dari Allah Swt., ia akan lapang dada ketika musibah menghampirinya.¹⁶²

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Baqarah/2 ayat 45 disebutkan bahwa

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَأَنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ۝

¹⁵⁴ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 1064.

¹⁵⁵ Martin Seligman, *Psikologi Positif (terjemahan)*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008, hal. 142.

¹⁵⁶ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 125.

¹⁵⁷ M. Scott Peck, *The Road Less Traveled*, Simon & Schuster, 1978, hal. 88.

¹⁵⁸ M. Quraish Shihab, *Secercah Cahaya Ilahi*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2013, hal. 165.

¹⁵⁹ M. Quraish Shihab, *Secercah ...*, hal. 166.

¹⁶⁰ Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlaq*, Yogyakarta: LPPI, 2004, hal. 134.

¹⁶¹ Syekh Muhammad Salih Al-Munajjid, *Jagalah Hati: Raih Ketenangan*, Jakarta: Drul Falah, 2006, hal. 220.

¹⁶² Ulya Ali Ubaid, *Sabar dan Syukur; Gerbang Kebahagiaan di Dunia dan Akhirat* Jakarta: Amzah, 2012, hal. 15—16.

Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Sesungguhnya (salat) itu benar-benar berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk (QS Al-Baqarah/2: 45).

Hamka menekankan bahwa dalam ayat ini, Allah Swt. mengajarkan kepada umat Islam cara untuk menghadapi kesulitan hidup, yaitu dengan meminta pertolongan melalui kesabaran (*sabr*) dan salat. Kesabaran di sini mencakup keteguhan hati, pengendalian diri, dan kemampuan untuk tetap tenang ketika menghadapi musibah atau kesulitan. Kesabaran juga ditafsirkan sebagai kemampuan untuk menahan diri dari keinginan untuk bertindak gegabah atau emosi, serta keteguhan dalam menjalankan perintah Allah Swt.¹⁶³

Sebagian orang dipuji karena mampu bersabar ketika dirundung kesulitan, ditimpa kesusahan, menghadapi musuh, kehilangan anak, sakit parah, miskin, harapan yang tertunda, banyak musuh, tidak ada yang menolong, kerabat yang tidak baik, pisah dari keluarga, atau diusir dan dijauhkan dari kekasih. Ada juga yang dipuji karena mampu bersabar dalam menjalankan kewajiban, berbuat kebaikan, bersikap jujur, atau bersabar dalam menahan hawa nafsu dan menginginkan harta benda. Semua kesabaran itu terpisah-pisah, yakni dilakukan oleh orang-orang yang berbeda. Namun, ada satu orang yang mampu melakukan semua itu, yaitu Nabi. Segala bentuk kesedihan, kesakitan, musibah, kesulitan, bencana, dan kesusahan telah dirasakan oleh Nabi. Akan tetapi, Nabi saw. mampu bersabar dalam menghadapinya. Kesabarannya bagaikan baju besi saat bencana, benteng saat krisis, tunggangan saat safar, dan pakaian saat wabah.¹⁶⁴

Adakah sepanjang sejarah—orang yang acapkali ditolong, namun penolongnya dibunuh? Acapkali dikasihi, namun pengasihnya disiksa? Acapkali dibuat senang dengan sedikit harta, namun harta tersebut dirampas? Nabi telah bersabar menghadapi ucapan yang menyakitkan, tipu muslihat yang tersembunyi, kefakiran yang parah, sakit yang menyusahkan, dan perpisahan yang menyedihkan. Nabi kehilangan orang yang telah menolong dan menghiburnya, tetapi Nabi saw. bersabar. Musuh menyakitinya, tetapi Nabi saw. bersabar. Hartanya sedikit, tetapi Nabi saw. bersabar. Nabi mendengar celaan yang menggores hati, tetapi Nabi saw. bersabar. Wajahnya dilukai, tetapi Nabi saw. bersabar. Kehormatannya dilecehkan, tetapi Nabi saw. bersabar. Semua keistimewaan dalam hidup, Nabi peroleh dengan kesabaran. Segala

¹⁶³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, ..., Jilid 1, hal. 183—185.

¹⁶⁴ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 138—139.

keunggulan Nabi saw. capai dengan kesabaran. Nabi saw. mengerjakan salat yang khushyuk dengan kesabaran. Nabi saw. memperbaiki bacaan Al-Qur'an yang disertai tadabur dengan kesabaran. Nabi saw. mengajar umat manusia dan berdakwah dengan kesabaran. Nabi saw. menang dalam peperangan dan mengalahkan musuh dengan kesabaran. Nabi saw. juga menanggung beban safar dengan kesabaran.¹⁶⁵

Menurut pendapat penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang penuh kesabaran dan ketabahan sangat kontras dengan kepemimpinan toksik yang didominasi emosi negatif dan tindakan gegabah. Nabi Muhammad saw., meskipun menghadapi berbagai ujian berat seperti pengkhianatan dan penghinaan, selalu memilih kesabaran dan memaafkan, menciptakan kedamaian dan menjaga hubungan baik dalam masyarakat. Kepemimpinannya menginspirasi pengendalian diri, keteguhan, dan kerja sama, berbeda dengan kepemimpinan toksik yang cenderung merusak hubungan dan menciptakan ketidakstabilan. Contoh ketenangan dan kebijaksanaan Nabi saw. menunjukkan bahwa pemimpin sejati mampu menghadapi tantangan dengan kepala dingin, membangun kepercayaan, dan mengutamakan kebaikan bersama.

5. Karakter *Istiqāmah*/Istikamah (Konsisten)

Dalam KBBI, *istiqāmah* berarti konsistensi atau keteguhan dalam berpegang pada prinsip, ajaran, atau jalan yang benar. *Istiqāmah* juga menunjukkan keteguhan dalam melakukan kebaikan dan tidak menyimpang dari jalan yang telah ditentukan.¹⁶⁶ Menurut Al-Ghazāli, *istiqāmah* adalah sikap konsistensi dalam mengikuti ajaran Islam dan menjalankan perintah Allah Swt. dengan *istiqāmah*, tanpa tergoyahkan oleh berbagai godaan dan kesulitan.¹⁶⁷ Menurut Yūsuf Al-Qardhāwī, *istiqāmah* adalah keteguhan dalam mengikuti jalan Allah Swt., konsistensi dalam menjalankan ajaran Islam, serta komitmen untuk tetap berada di jalur yang benar meskipun menghadapi berbagai ujian.¹⁶⁸ Menurut Taqiuddin Al-Hilali, *istiqāmah* berarti tetap pada jalan yang lurus dan benar yang telah ditentukan oleh Allah Swt., menjaga

¹⁶⁵ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 139.

¹⁶⁶ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar* ..., Edisi kelima, hal. 442.

¹⁶⁷ Abu Hamid Al-Ghazāli, *Psikologi Islam*, terjemahan, Jakarta: Penerbit Mizan, 2007, hal. 157.

¹⁶⁸ Yusuf Al-Qaradawi, *Islamic Ethics and the Straight Path*, Islamic Book Trust, 2010, hal. 110.

konsistensi dalam beriman dan beramal saleh, serta menghindari penyimpangan dari ajaran agama.¹⁶⁹

Dalam hal ini, Wahbah az-Zuhaili mengatakan bahwa *istiqāmah* adalah kekal dalam pengakuan bahwa Allah Swt. adalah satu-satunya tuhan dan tidak pernah berpaling dengan mengakui Tuhan selain Allah Swt., kemudian konsisten dan menepati perintah-Nya, beramal karena Dia, menjauhi larangan-Nya hingga akhir hayat.¹⁷⁰ Abu Bakar As-Şhiddīq ra. ketika ditanya tentang pengertian *istiqāmah*, Nabi saw. menjawab, “Hendaklah engkau tidak menyekutukan Allah Swt. dengan sesuatu apa pun. Maksudnya, hendaklah kamu berada dalam tauhid yang murni. Umar bin al-Khattāb berkata, “*istiqāmah* adalah ikhlas.” Sebaliknya, Ali bin Thalib ra. mengartikan *istiqāmah* dengan melaksanakan kewajiban. Ibn Taimiyah mengatakan bahwa *istiqāmah* ialah teguh hati untuk mencintai dan beribadah kepada-Nya, tidak menoleh dari-Nya ke kiri atau ke kanan. Sayyid Sabiq berkata, “*Istiqāmah* adalah mengikuti dan menyesuaikan diri dengan pedoman dan menyelesaikannya dengan tuntas.”¹⁷¹

Dalam Al-Qur’an, surah Al-Ahqāf/46 ayat 13 disebutkan bahwa

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ^{١٣}

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian **tetap istikamah**, tidak ada rasa takut pada mereka, dan mereka tidak (pula) bersedih (QS Al-Ahqāf/46: 13).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini menekankan pentingnya dua hal: pertama, pernyataan iman yang benar bahwa Allah Swt. adalah Tuhan mereka dan kedua, *istiqāmah* (konsistensi) dalam iman dan amal saleh. Mereka yang beriman kepada Allah Swt. dan tetap teguh dalam ketaatan-Nya akan memperoleh keamanan dan ketenangan hati. Hamka menguraikan bahwa orang-orang yang *istiqāmah* akan diberikan keamanan dari segala bentuk ketakutan dan tidak akan mengalami kesedihan. *Istiqāmah*, menurut tafsir ini, adalah kunci untuk mendapatkan perlindungan Allah Swt. dan ketenangan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Dalam tafsir ini, Hamka menambahkan bahwa *istiqāmah* tidak hanya sekadar keteguhan dalam ucapan, tetapi juga dalam tindakan dan amal saleh. *Istiqāmah* mencakup konsistensi dalam melaksanakan ajaran agama dan menjauhi dosa.¹⁷²

¹⁶⁹ Taqiuddin Al-Hilali, *Interpretation of the Meanings of the Noble Qur'an in the English Language*, Dārussalām, 1996.

¹⁷⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *At-Tafsīr Al-Wasīṭ*, Syria: Dārul Fikr, Jilid 3, hal. 223.

¹⁷¹ Ibn Qayyim Al-Jauziyah, *Madārijus Sālikīn, Pendekatan Menuju Allah*, Terjemahan Katsur Ruhadi, Jakarta: Pustaka Kautsar, 2003, hal. 235.

¹⁷² Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 7, hal. 187—189.

M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menekankan pentingnya dua hal: pertama, pernyataan iman yang tulus bahwa Allah Swt. adalah Tuhan mereka dan kedua, *istiqāmah* dalam menjalankan ajaran-Nya. Orang-orang yang memiliki iman yang kuat dan konsisten dalam mengikuti jalan Allah Swt. akan mendapatkan jaminan keamanan dan ketenangan dari-Nya. Dalam *Tafsir Al-Miṣbāh*, dijelaskan bahwa janji Allah Swt. untuk orang-orang yang *istiqāmah* adalah tidak adanya kekhawatiran dan kesedihan. Ini mencerminkan bahwa *istiqāmah* dalam iman dan amal saleh membawa kedamaian dan rasa aman, baik di dunia maupun di akhirat. Tafsir ini juga menjelaskan bahwa *istiqāmah* berarti konsistensi dalam iman dan amal saleh, termasuk dalam menghadapi ujian dan tantangan hidup. *Istiqāmah* tidak hanya tentang keteguhan dalam ucapan, tetapi juga dalam tindakan sehari-hari yang sesuai dengan ajaran Islam.¹⁷³

Karakter *istiqāmah* dan konsistennya Nabi saw. menjadi teladan kita semua karena Nabi Muhammad saw. mampu menjaga konsistensi sikap perkataan dan perbuatan dalam keadaan sempit, dalam keadaan lapang, dalam keadaan tertekan, dan dalam keadaan genting (Perang Ahzab). Namun, Nabi Muhammad saw. menunjukkan sikap yang sabar, tenang, tulus, ikhlas, dan bersyukur, menunjukkan ketenangan dan kematangan jiwa yang sangat luar biasa.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا

“*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*” (QS Al-Ahzāb/33: 21).

إِذْ جَاءُوكُم مِّن فَوْقِكُمْ وَمِنْ أَسْفَلَ مِنكُمْ وَإِذْ زَاغَتِ الْأَبْصَارُ وَبَلَغَتِ الْقُلُوبُ
الْحَنَاجِرَ وَتَظُنُّونَ بِاللَّهِ الظَّنُونَا

“*Dan ketika mereka datang kepadamu dari atas dan dari bawahmu, dan ketika tidak tetap lagi penglihatan(mu) dan hatimu naik menyesak sampai ke tenggorokan dan kamu menyangka terhadap Allah dengan macam-macam purbasangka*” (QS Al-Ahzāb/33: 10).

هَذَا لِكِ ابْتِلَاءِ الْمُؤْمِنُونَ وَزُلْزِلُوا زِلْزَالًا شَدِيدًا

“*Di situlah diuji orang-orang mukmin dan diguncangkan (hatinya) dengan guncangan yang dahsyat*” (QS Al-Ahzāb/33: 11).

¹⁷³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Miṣbāh*, ..., Jilid 6, hal. 150—153

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ
الْمُحْسِنِينَ

“Orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan” (QS Āli Imrān/3: 134).

Pada suatu waktu Nabi Muhammad saw. melalui pamannya, yaitu Abu Thalib, disampaikan tawaran dari para pembesar Quraisy untuk memilih jika menginginkan kekayaan, niscaya mereka akan mengumpulkan semua kekayaan orang-orang Quraisy dan akan diberikan kepada Nabi Muhammad saw. dan/atau mengangkat Nabi saw. menjadi raja di antara raja-raja yang ada di Makkah saat itu dan jika menginginkan, mereka akan mengumpulkan gadis-gadis mereka untuk dipilih menjadi istri nabi, mana yang Nabi saw. sukai, dengan syarat Nabi saw. mau menghentikan dakwahnya dan tidak meninggalkan agama mereka¹⁷⁴. Nabi saw. dengan tegas menjawab, “Wahai paman, sekiranya mereka mampu meletakkan matahari di tangan kananku dan bulan di tangan kiriku niscaya aku tidak akan menghentikan dakwah ini.”¹⁷⁵

Menurut pendapat penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang konsisten dan *istiqāmah* sangat kontras dengan kepemimpinan toksik yang tidak memiliki prinsip jelas dan mudah berubah-ubah. Nabi Muhammad saw. menunjukkan keteguhan hati dalam berpegang pada kebenaran, menolak tawaran kekayaan dan kekuasaan demi dakwahnya, serta tetap teguh pada prinsip ajaran Islam meskipun menghadapi tantangan besar. Kepemimpinannya menciptakan ketenangan dan keamanan bagi umatnya karena didasarkan pada nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat. Sebaliknya, pemimpin toksik cenderung tidak konsisten, mudah terpengaruh tekanan eksternal, dan sering kali memanipulasi situasi demi kepentingan pribadi, yang justru membawa kerusakan dan ketidakstabilan. Keteguhan Nabi saw. menjadi teladan sempurna bagi pemimpin sejati yang berorientasi pada kebaikan bersama.

Firman Allah Swt. dalam surah Muhammad/47 ayat 5,

سَيَهْدِيهِمْ وَيُضْلِحُ بَالَهُمْ

¹⁷⁴ Muhammad Husain Haykal, *Hayat Muhammad*, Terjemahan *The Life of Muhammad*, Jakarta: Litera AntarNusa, 2001, hal. 105—106.

¹⁷⁵ Ibn Hisham, *Sīrah Nabawiyah*, Vol. 1, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyah, 1997, hal. 262—263.

Allah akan memberi petunjuk kepada mereka dan memperbaiki keadaan mereka. (QS Muhammad/47: 5).

Senada dengan itu, firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surah Yunus/10 ayat 9,

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai-sungai di dalam surga yang penuh kenikmatan. (QS Yunus/10: 9).

6. Karakter Tawakal

Dalam KBBI, tawakal berarti sikap menyerahkan segala sesuatu kepada Allah Swt. setelah berusaha semaksimal mungkin; keyakinan dan penyerahan penuh kepada kekuasaan Allah Swt. setelah melakukan usaha dan ikhtiar.¹⁷⁶ Menurut Al-Ghazāli, tawakal adalah sikap penyerahan total kepada Allah Swt. setelah seseorang telah berusaha dengan maksimal. Ini mencakup keyakinan penuh bahwa segala sesuatu yang terjadi adalah bagian dari rencana dan takdir Allah Swt.¹⁷⁷ Menurut Taqiuddin Al-Hilali, tawakal adalah kepercayaan dan penyerahan diri sepenuhnya kepada Allah Swt. setelah melakukan usaha dan ikhtiar. Ini mencakup kepercayaan bahwa hasil akhir dari usaha tersebut adalah kehendak dan keputusan Allah Swt.¹⁷⁸ Menurut Yusuf Al-Qardhawi, tawakal adalah bentuk kepercayaan dan penyerahan total kepada Allah Swt. setelah seseorang telah berusaha semaksimal mungkin. Ini merupakan bentuk pengakuan bahwa segala sesuatu berada di bawah kendali Allah Swt. Menurut Ahmad Deedat, tawakal adalah keyakinan dan penyerahan diri sepenuhnya kepada Allah Swt. setelah melakukan segala usaha yang diperlukan. Ini melibatkan pengakuan bahwa segala sesuatu yang terjadi adalah bagian dari takdir Allah Swt. dan tidak ada yang terjadi di luar pengetahuan-Nya.¹⁷⁹

Dalam Al-Qur'an, surah At-Taubah/9 ayat 129 menerangkan bahwa

فَإِنْ تَوَلَّوْا فَقُلْ حَسْبِيَ اللَّهُ ۚ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَهُوَ رَبُّ الْعَرْشِ الْعَظِيمِ¹⁷⁹

¹⁷⁶ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, Edisi kelima, hal. 1241.

¹⁷⁷ Al-Ghazāli, *Iḥyā' Ulūm Al-Dīn*, Terjemahan oleh Maulana Fazlul Karim, Islamic Book Service, 2001, Kitab Tawakal.

¹⁷⁸ Taqiuddin Al-Hilali, *Interpretation of the Meanings of the Noble Qur'an in the English Language*, Dārussalām, 1996.

¹⁷⁹ Deedat, Ahmad, *The Choice: Islam and Christianity*, Islamic Propagation Centre International, 1993, Bab tentang Keimanan dan Takdir.

Jika mereka berpaling (dari keimanan), katakanlah (Nabi Muhammad), “Cukuplah Allah bagiku. Tidak ada tuhan selain Dia. Hanya kepada-Nya aku bertawakal dan Dia adalah Tuhan pemilik ‘Arasy (singgasana) yang agung” (QS At-Taubah/9: 129).

Hamka menerangkan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya tawakal atau penyerahan diri kepada Allah Swt. setelah melakukan usaha. Tawakal mencerminkan kepercayaan penuh kepada Allah Swt. bahwa Dia akan memberikan yang terbaik sesuai dengan rencana-Nya. Ini termasuk kepercayaan bahwa Allah Swt. akan mempermudah urusan dan memberikan pertolongan pada saat-saat sulit.¹⁸⁰ Sebaliknya, dalam *Tafsir Al-Miṣbāḥ* dijelaskan bahwa tawakkal adalah konsep penting dalam Islam yang berarti penyerahan penuh kepada Allah Swt. setelah melakukan usaha yang maksimal. Ayat ini menekankan bahwa meskipun seseorang mungkin merasa kesulitan, ia harus tetap bertawakal kepada Allah Swt. Tawakal bukan berarti pasif, tetapi setelah melakukan usaha yang terbaik, harus ada penyerahan diri kepada keputusan dan kebijakan Allah Swt.¹⁸¹

Saat Perang Badar, dinamakan perang Badar karena merujuk pada lokasi peperangan terjadi, yaitu Badar berjarak sekitar 150 km dari kota Madinah, Nabi Muhammad saw. membawa pasukan 313 orang sementara dari pihak lawan terdapat 1.000 orang. Sebuah peperangan yang sangat tidak berimbang. Nabi Muhammad saw. mengatur strategi peperangan dengan membangun markas operasi pertempuran atau perlindungan atas saran dari sahabat Sa’ad bin Mu’adz. Nabi juga mengatur pasukan berbaris serupa dengan saf salat dengan pasukan pemanah berada di barisan paling depan. Strategi ini masih belum dikenal di kalangan masyarakat Arab waktu itu, bahkan sikap tersebut dipuji oleh Allah Swt. dalam surah Aṣ-Ṣaff/61: 4.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS Aṣ-Ṣaff/61:4).

Saat pasukan Quraisy datang dan peperangan sedang berkecamuk, pasukan muslim sangat disiplin mengikuti petunjuk Nabi, tidaklah mereka maju menyerang, kecuali setelah mendapat perintah dari Nabi. Pada mulanya, saat perang mulai berkecamuk, Nabi Muhammad saw. berada dalam markas, Nabi saw. sangat gelisah dan sangat serius, sampai-sampai serban beliau terjatuh. Melihat hal tersebut, Abu Bakar

¹⁸⁰ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, Pustaka Nasional PTE LTD Singapura, t.th., Jilid 4, hal. 3189.

¹⁸¹ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāḥ*, ..., Jilid 2, hal. 295—297

berusaha menenangkan Nabi saw. sambil meletakkan kembali serban Nabi ke bahunya. Abu Bakar berujar untuk menenangkan Nabi, “Cukuplah berdoa, sungguh Allah Swt. pasti akan memenuhi janjinya.”¹⁸²

Menurut penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang didasarkan pada tawakal sangat berbeda dengan kepemimpinan toksik yang mengandalkan kontrol berlebihan tanpa penyerahan kepada Allah Swt. Nabi saw. menunjukkan sikap tawakal yang sempurna dengan berusaha maksimal, seperti dalam Perang Badar, beliau mengatur strategi dengan keyakinan penuh dan menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah Swt. Sikap ini menciptakan ketenangan, kepercayaan, dan keyakinan pada setiap keputusan. Sebaliknya, pemimpin toksik cenderung terobsesi mengendalikan setiap aspek, tidak dapat menerima ketidaksesuaian hasil dengan harapan pribadi, dan mudah tertekan, sehingga menciptakan iklim kepemimpinan yang penuh ketegangan dan stres. Tawakal Nabi saw. menjadi teladan bahwa pemimpin sejati harus menggabungkan usaha maksimal dengan penyerahan kepada kehendak Allah Swt.

7. Karakter Merasa Cukup (*Qanā'ah/Kanaah*)

Dalam KBBI, merasa cukup berarti merasa puas dengan apa yang dimiliki atau diperoleh, tanpa merasa perlu atau menginginkan lebih dari itu. Sikap ini menunjukkan kepuasan terhadap keadaan atau hasil yang ada.¹⁸³ Menurut Martin Seligman, merasa cukup adalah sikap psikologis seseorang yang merasa puas dengan apa yang dimiliki dan tidak terus-menerus menginginkan lebih. Ini adalah aspek penting dari kebahagiaan dan kesejahteraan mental.¹⁸⁴ Menurut William G. Jordon, merasa cukup adalah keadaan seseorang yang merasa puas dan bahagia dengan apa yang telah dicapai dan dimiliki, serta tidak merasa tertekan untuk mencari atau menginginkan lebih.¹⁸⁵ Sebaliknya, menurut Dalai Lama dan Howard Cutler, merasa cukup adalah sikap mental yang melibatkan kepuasan dengan apa yang ada dan penghargaan terhadap apa yang dimiliki, tanpa terjebak dalam dorongan untuk selalu ingin lebih.¹⁸⁶

¹⁸² Ibnu Kašīr, *Al-Bidāyah wan Nihāyah*, Juz 4. Dār Al-Fikr, 2001. hal. 39—41. Lihat juga: Safiurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm*, Dārussalām, 1999, hal. 256—258. Lihat juga: Ibn Hisham, *Sirah Nabawiyah*, Dār Al-Fikr, 2001, hal. 347—349.

¹⁸³ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, Edisi kelima, hal. 295.

¹⁸⁴ Martin Seligman, *Psikologi Positif*, Terjemahan, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008, hal. 76.

¹⁸⁵ William G. Jordon, *Contentment: A Path to Inner Peace*, HarperOne, 2009, hal. 89.

¹⁸⁶ Dalai Lama dan Howard Cutler, *The Art of Happiness*, Riverhead Books, 1998, hal.

Dalam Islam, merasa cukup disebut dengan *qanā'ah/kanaah*.¹⁸⁷ Hamka dan Aa-Gym sepakat bahwa *qanā'ah* berarti merasa puas dan cukup. Maksudnya rezeki yang diperoleh dari Allah Swt. dirasa cukup dan disyukuri. Berapa pun penghasilan yang didapat, ia terima dengan ikhlas sambil terus-menerus melakukan ikhtiar secara maksimal di jalan yang diridai Allah Swt.¹⁸⁸ Al-Ghazāli berpendapat bahwa kanaah bermakna rela dengan sekadar keperluan berupa makan, minum, dan pakaian. Maka dari itu, hendaklah ia merasa cukup, sekadar yang paling sedikit dan dengan jenis yang kurang. Tangguhkan keinginan padanya hingga suatu hari atau hingga satu bulan agar dirinya tidak terlalu lama bersabar atas kefakiran. Hal itu dapat mendorong pada ketamakan, meminta-minta dan merendahkan dirinya pada orang-orang kaya.¹⁸⁹ Menurut kaum sufi, kanaah adalah salah satu akhlak mulia yang bermakna menerima rezeki apa adanya dan menganggapnya sebagai kekayaan yang membuat mereka terjaga statusnya dari meminta-minta kepada orang. Sikap kanaah membebaskan pelakunya dari cekam kecemasan dan memberinya kenyamanan psikologis ketika bergaul dengan manusia.¹⁹⁰

Dalam Al-Qur'an, surah Ibrāhīm/14 ayat 7 menyebutkan bahwa

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ۝

(Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya **jika kamu bersyukur niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras**” (QS Ibrāhīm /14: 7).

Hamka memulai dengan menjelaskan bahwa ayat ini adalah peringatan dari Allah Swt. kepada hamba-hamba-Nya agar selalu bersyukur atas nikmat yang diberikan. Syukur berarti mengakui, memanfaatkan, dan menggunakan nikmat Allah Swt. dengan cara yang benar, sesuai dengan perintah-Nya. Syukur tidak hanya dalam bentuk ucapan, tetapi juga dalam perbuatan. Hamba yang bersyukur akan menggunakan nikmat yang Allah Swt. berikan, seperti kesehatan, kekayaan, atau ilmu, untuk kebaikan dan dalam kerangka ibadah kepada-Nya.¹⁹¹

¹⁸⁷ Ibnu Qudamah, *Al-Mughnī*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2000, Jilid 4, hal. 135.

¹⁸⁸ Sulaiman Al-Kumayi, *Kearifan Spiritual dari Hamka ke Aa Gym*, Semarang: Pustaka Nuun, 2004, hal. 246.

¹⁸⁹ Al-Ghazāli, *Mutiara Ihyā' Ulūm Al-Dīn*, Cet 1, Terjemahan Irwan Kurniawan, Bandung: Penerbit Mizan, 2008, hal. 277.

¹⁹⁰ Muhammad Fauki Hajjad, *Tasawuf Islam dan Akhlak*, Terjemahan Kamran As'ad Irsyady dan Fakhri Ghazali, Jakarta: Amzah, 2011, hal. 338—339.

¹⁹¹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 6, hal. 366—368.

Sebagai Nabi dan Rasul yang membawa risalah Allah Swt. yang harus disampaikan kepada umat manusia, Nabi Muhammad saw. memiliki sifat *qanā'ah* dan *'iffah*. Baginda Nabi saw. sejak masa kecilnya tidak pernah mencela makanan. Nabi saw. ketika lapar makan apa yang ada, artinya tidak pernah pilah-pilih makanan. Beda dengan kebanyakan anak-anak kecil pada umumnya yang selalu memaksa-maksa makan makanan yang tidak ada supaya ada walau dengan cara yang tidak pada tempatnya, bahkan dengan cara buruk sekalipun dilakukan.¹⁹²

Baginda Nabi saw. sama sekali tidak pernah mencela makanan. Bilamana Nabi saw. kurang berkenan kepada satu makanan, Nabi saw. tinggalkan tanpa mencelanya. Nabi saw. makan dan minum apa yang mudah tanpa harus memaksa-maksa. Nabi sangat suka madu dan cuka. Bahkan, dua jenis makanan ini selalu tersedia di kediamannya. Nabi Muhammad saw. ketika makan, menggunakan tiga jarinya, minum dengan cara duduk, serta bernapas tiga kali tatkala minum. Nabi Muhammad saw. bersabda, "*Kalian jangan minum seperti minumnya unta, minumlah dua atau tiga kali nafas*" (HR At-Tirmīzi No. 1885).¹⁹³

Menurut penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang didasarkan pada prinsip kanaah (merasa cukup) sangat kontras dengan kepemimpinan toksik yang didorong oleh ambisi berlebihan dan ketidakpuasan terus-menerus. Nabi saw. menunjukkan sikap kanaah dengan menerima rezeki Allah Swt. dengan syukur, menghindari ketamakan, dan mengajarkan bahwa rasa cukup membawa kedamaian batin tanpa menghilangkan semangat untuk berusaha. Sebaliknya, pemimpin toksik sering merasa tidak pernah cukup, terus mengejar kekuasaan atau kekayaan, dan mengabaikan rasa syukur, sehingga menciptakan stres, ketidakharmonisan, dan ketidakamanan bagi timnya. Kepemimpinan Nabi saw. menjadi teladan bahwa kedamaian hati dan keberhasilan sejati berasal dari rasa cukup dan syukur atas nikmat Allah Swt.

8. Karakter Zuhud

Dalam KBBI, zuhud berarti sikap tidak tergantung pada atau tidak terikat dengan kehidupan duniawi dan harta benda. Ini mencakup ketidakpedulian terhadap kemewahan dan fokus pada kehidupan akhirat.¹⁹⁴ Menurut Yusuf Al-Qaradawi, zuhud adalah kesederhanaan dan penghindaran dari cinta dunia serta fokus pada kehidupan spiritual dan akhirat. Ini mencakup kemampuan untuk menahan diri dari

¹⁹² Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm*, Riyadh: Dārussalām, 2002, hal. 150—151.

¹⁹³ At-Tirmīzī, *Sunan At-Tirmīzī*, Hadis No. 1885.

¹⁹⁴ Tim Penyusun Kamus: Kemendikbud RI, *Kamus Besar ...*, edisi kelima, hal. 1322.

kecintaan berlebihan terhadap kekayaan dan kemewahan.¹⁹⁵ Menurut Taqiuddin Al-Hilali, zuhud adalah sikap meninggalkan kesenangan duniawi dan materi sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt. Ini melibatkan mengutamakan kehidupan akhirat dan tidak terikat dengan kemewahan dunia.¹⁹⁶

Sebaliknya, menurut Al-Ghazāli, zuhud adalah hilangnya cinta seseorang terhadap sesuatu demi cinta yang lebih baik.¹⁹⁷ Menurut Al-Ghazāli, zuhud berarti sikap tidak tergantung pada atau tidak terikat dengan kehidupan duniawi dan harta benda. Ini mencakup ketidakpedulian terhadap kemewahan dan fokus pada kehidupan akhirat. Menurut Al-Ghazāli, konsep zuhud bukanlah mengharamkan yang halal atau menghambur-hamburkan harta. Sebaliknya, zuhud di dunia adalah meyakini bahwa Allah Swt. lebih menguasai segalanya daripada kamu. Al-Ghazāli menegaskan bahwa kehidupan zuhud memiliki esensi, dasar, dan buah. Esensi zuhud ialah menjauhkan diri dari sifat duniawi dan memalingkan diri darinya. Kemudian dasar zuhud ialah ilmu dan cahaya yang memancar dalam kalbu dan melapangkan dada. Selanjutnya, buah zuhud ialah merasa cukup atas pemberian Allah Swt.¹⁹⁸ Jadi, zuhud itu bukan sekadar meninggalkan harta dan mengeluarkannya dengan sukarela ketika badan kuat dan ada kecenderungan hati kepadanya, melainkan meninggalkan dunia karena didasarkan pengetahuan tentang kehinaannya jika dibandingkan dengan nilai akhirat.¹⁹⁹

Dalam Al-Qur'an, surah Al-Hadīd/57 ayat 20, disebutkan bahwa

اعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهُمْ زِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ فِي الْأَمْوَالِ
وَالْأَوْلَادِ كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ نَبَاتُهُ ثُمَّ يَهِيجُ فَتَرَاهُ مُصْفَرًّا ثُمَّ يَكُونُ حُطَامًا
وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَغْفِرَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٌ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ

Ketahuilah bahwa kehidupan dunia itu hanyalah permainan, kelengahan, perhiasan, dan saling bermegah-megahan di antara kamu serta berlomba-lomba dalam banyaknya harta dan anak keturunan. (Perumpamaannya adalah) seperti hujan yang tanamannya mengagumkan para petani, lalu mengering dan kamu lihat menguning, kemudian hancur. Di akhirat ada azab yang keras serta ampunan dari

¹⁹⁵ Yusuf Al-Qaradawi, *Al-'Ibādah fī Al-Islām*, Kairo: Maktabah Wahbah, 1992, hal. 123—124.

¹⁹⁶ Taqiuddin Al-Hilali, *Interpretation of the Meanings of the Noble Qur'an in the English Language*, Dārussalām, 1996.

¹⁹⁷ Al-Ghazāli, *Ihyā' Ulūm Al-Dīn*, Jilid IV, Semarang: Toha Putra, 2003, hal. 211.

¹⁹⁸ Al-Ghazāli, *Ihyā' Ulūm Al-Dīn*, Jilid IV Semarang: Toha Putra, 2003, hal. 342.

¹⁹⁹ Ahmad bin Hambal, *Zuhud Cahaya Kalbu*, Jakarta: Darul Falah, 2003, hal. xv—xvi.

Allah dan keridaan-Nya. Kehidupan dunia (bagi orang-orang yang lengah) hanyalah kesenangan yang memperdaya (QS Al-Hadīd/57: 20).

Hamka menjelaskan bahwa ayat ini menggambarkan kehidupan dunia sebagai sesuatu yang sementara dan penuh dengan permainan dan senda gurau. Hidup di dunia ini sering kali penuh dengan hal-hal yang tidak permanen dan tidak memberikan kebahagiaan yang abadi. Ayat ini menyebutkan perhiasan dan bermegah-megah sebagai bagian dari kehidupan dunia yang sering menjadi perhatian manusia. Hamka menjelaskan bahwa fokus pada kekayaan, status sosial, dan anak-anak sering kali mengalihkan perhatian dari tujuan akhir yang lebih penting, yaitu kehidupan akhirat. Hamka menggunakan perumpamaan tanaman yang tumbuh subur kemudian mengering dan hancur untuk menggambarkan sifat sementara dari kehidupan dunia. Ini menunjukkan bahwa segala sesuatu di dunia ini, meskipun tampak indah dan mengesankan, akan mengalami kerusakan dan kehancuran.²⁰⁰

Al-Qurtubī menjelaskan bahwa ayat ini menyoroiti sifat dunia yang sementara dan penuh dengan kesia-siaan. Kehidupan dunia ini sering kali diisi dengan hal-hal yang tidak penting, seperti permainan, senda gurau, dan perhiasan yang hanya memuaskan nafsu sementara manusia. Ini adalah peringatan untuk tidak terjebak dalam kebahagiaan dunia yang fana. Tafsir Al-Qurtubi menguraikan bahwa dunia ini penuh dengan persaingan dalam hal-hal yang tidak abadi, seperti kekayaan dan keturunan. Banyak manusia berlomba-lomba untuk mendapatkan lebih banyak harta dan memperbanyak keturunan, tetapi ini semua adalah kesenangan yang tidak membawa kebahagiaan sejati jika dilakukan hanya untuk kemuliaan duniawi.²⁰¹

M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini menggambarkan sifat dunia yang fana dan sementara. Kehidupan dunia digambarkan sebagai “permainan dan senda gurau,” yang berarti banyak hal dalam kehidupan dunia ini tidak memiliki makna yang abadi. Meskipun manusia mengejar perhiasan, kemuliaan, kekayaan, dan keturunan, semua itu hanya bersifat sementara dan akan berakhir. Penekanan pada perhiasan dan bermegah-megah menyoroiti kecenderungan manusia untuk mengukur keberhasilan berdasarkan penampilan luar dan status sosial. Tafsir ini mengingatkan bahwa sikap tersebut adalah ilusi yang menipu karena dunia tidak bisa diandalkan sebagai tujuan hidup yang utama.²⁰²

²⁰⁰ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhār*, ..., Jilid 7, hal. 291—293.

²⁰¹ Al-Qurtubi, *Al-Jamī' li Ahkām Al-Qur'ān*, Jilid 17, Kairo: Dār Al-Kutub Al-Misriyyah, 1964, hal. 160—162.

²⁰² M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Miṣbāh*, ..., Jilid 13, hal. 70—73

Nabi pergi meninggalkan dunia fana menuju keabadian akhirat, sementara tidak ada tempat sedikit pun di dalam hatinya yang suci untuk mencintai dunia. Nabi saw. tidak memikirkannya sedikit pun, apalagi banyak. Nabi saw. tidak peduli dengan kesenangan duniawi yang datang dan pergi. Allah Swt. telah mencukupkan Nabi saw. dengan warisan kenabian, serta memuliakan Nabi saw. dengan mahkota kerasulan. Allah Swt. mengangkat derajatnya dengan memberikan perbendaharaan hikmah. Kezuhudan Nabi didasari atas pengetahuan bahwa dunia itu fana, kejam, cepat hilangnya, dan sedikit nilainya. Sementara itu, apa yang Allah Swt. persiapkan untuk para wali-Nya di akhirat, mulai dari surga abadi, pahala yang besar, dan keabadian yang tidak akan sirna adalah lebih berharga dan lebih utama daripada semua kesenangan dunia yang fana. Nabi pernah bersabda, “Apalah artinya dunia bagiku?! Aku di dunia ini hanyalah seperti pengendara yang berteduh di bawah pohon, lalu pergi dan meninggalkannya” (HR At-Tirmīzi).²⁰³

Menurut penulis, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang mencerminkan sikap zuhud sangat berbeda dengan kepemimpinan toksik yang terjebak dalam ambisi duniawi dan keinginan berlebihan terhadap kekuasaan atau kekayaan. Nabi saw. hidup sederhana, mengutamakan nilai-nilai spiritual, dan mengajarkan bahwa kebahagiaan sejati berasal dari pengabdian kepada Allah Swt., bukan dari kemewahan dunia, sebagaimana tecermin dalam surah Al-Hadiid/57:20. Sebaliknya, pemimpin toksik mengejar kepentingan pribadi, mengorbankan nilai-nilai luhur demi keuntungan duniawi, dan sering mengabaikan kesejahteraan orang lain. Kepemimpinan zuhud Nabi saw. yang penuh integritas dan fokus pada kesejahteraan umat menjadi teladan yang kontras dengan kepemimpinan toksik yang hanya berorientasi pada kesenangan dunia.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang digambarkan dalam Al-Qur'an mencakup empat aspek utama; moral, intelektual, *jismiyah*, spiritual dan rohaniyah yang menjadikannya teladan sempurna bagi umat manusia. Kepemimpinan Nabi saw. yang didasarkan pada kasih sayang, keadilan, kebijaksanaan, dan ketaatan penuh kepada Allah Swt. tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an, seperti surah At-Taubah/9:128, Al-Ahzāb/33:21, dan Ali 'Imrān/3:159. Dengan akhlak yang sepenuhnya berlandaskan Al-Qur'an, sebagaimana ditegaskan dalam hadis Aisyah ra., Nabi Muhammad saw. menunjukkan kepemimpinan ideal yang menginspirasi umat untuk mencapai kesejahteraan dunia dan

²⁰³ Aidh Al-Qarni, *Muhammad Sang Inspirator Dunia*, ..., hal. 376.

akhirat sebagai mitigasi dari karakter kepemimpinan toksik²⁰⁴. Terakhir, penulis mengutip Al-Qur'an surah Muhammad/47 ayat 2,

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَآمَنُوا بِمَا نُزِّلَ عَلَىٰ مُحَمَّدٍ وَهُوَ الْحَقُّ مِن رَّبِّهِمْ كَفَّرَ عَنْهُمْ
سَيِّئَاتِهِمْ وَأَصْلَحَ بَالَهُمْ

Dan orang-orang mukmin dan beramal soleh serta beriman kepada apa yang diturunkan kepada Muhammad dan itulah yang haq dari Tuhan mereka, Allah menghapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan memperbaiki keadaan mereka. (QS Muhammad/47: 2).

²⁰⁴ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhār*, Jilid 9, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984, hal. 662—664.

BAB V

IMPLEMENTASI KARAKTER KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD SAW SEBAGAI MITIGASI KEPEMIMPINAN TOKSIK PERSPEKTIF AL-QUR'AN

Dalam bab ini penulis merangkum implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di antaranya: kelembutan, empati, dan sifat-sifat mulia lainnya yang dapat menjadi teladan dalam menghadapi situasi kepemimpinan yang toksik. Dalam Al-Qur'an surah Āli 'Imrān/3: 159, Allah mengingatkan bahwa kelembutan adalah salah satu kunci kepemimpinan yang efektif:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ..

“Maka berkat rahmat Allah-lah kamu (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu.” Dalam konteks kepemimpinan, ini berarti bahwa pemimpin harus mampu mendengarkan, memahami kebutuhan orang lain, serta menciptakan lingkungan yang kondusif. Pemimpin yang lembut dan empatik akan mengurangi ketegangan dan membangun kepercayaan yang lebih kuat di antara anggota tim.¹

Selain kelembutan, Nabi Muhammad saw. juga menekankan pentingnya keadilan dan transparansi. Sebagaimana diingatkan dalam surah An-Nisā'/4:

¹ R.K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Paulist Press, 1977, hal. 21—25. Lihat juga: D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, Bantam Books, 1995, hal. 149—152

135, Allah memerintahkan agar orang-orang beriman selalu menegakkan keadilan dan tidak menyimpang dari kebenaran:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ ... فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا ...

“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan... janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran...” Nabi Muhammad saw. selalu memastikan bahwa setiap individu mendapatkan haknya tanpa diskriminasi. Dalam kepemimpinan, ini mengajarkan bahwa keputusan harus diambil secara adil dan transparan, tanpa diskriminasi, dan semua pihak yang terlibat harus diperlakukan secara setara sehingga kepercayaan terhadap pemimpin tetap terjaga.²

Selanjutnya, Nabi Muhammad saw. selalu mempraktikkan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Dalam berbagai peristiwa penting seperti Perang Badar dan Perang Uḥud, beliau selalu mendengarkan masukan dari para sahabat sebelum menentukan strategi. Prinsip ini tecermin dalam firman Allah pada surah Āli ‘Imrān/3: 159,

... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ...

“...dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu.” Pemimpin yang baik harus terbuka terhadap pendapat dan masukan dari anggota timnya, menciptakan kolaborasi yang erat untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik dan memperkuat rasa memiliki di kalangan tim.

Sifat rendah hati (*tawāḍhu*) Nabi Muhammad saw. juga menjadi teladan yang luar biasa. Meskipun beliau merupakan pemimpin umat Islam, Nabi Muhammad saw. tidak pernah bersikap sombong. Saat Fathu Makkah, beliau menundukkan kepala dengan sikap penuh syukur. Ini menunjukkan bahwa kekuasaan tidak membuatnya angkuh. Kerendahan hati dalam kepemimpinan sangat penting karena sikap sombong akan merusak hubungan dengan orang lain dan menghambat kemajuan tim. Pemimpin yang rendah hati akan lebih mudah menerima kritik dan memperbaiki kesalahan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai sosok yang sangat pemaaf. Salah satu contoh utamanya adalah ketika beliau memaafkan penduduk Makkah saat Fathu Makkah meskipun sebelumnya mereka memusuhinya. Sebagai pemimpin, sifat pemaaf ini harus diimplementasikan dengan memberi kesempatan kepada bawahan untuk belajar dari kesalahan, alih-alih menghukum secara berlebihan. Pendekatan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mendorong anggota tim untuk berkembang.³ Keberanian dalam menegakkan kebenaran adalah kualitas

² M. Al-Ghazālī, *Fiqh Us-Seerah: Understanding the Life of Prophet Muhammad*, International Islamic Publishing House, 2001, hal. 208—211.

³ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources*, London: George Allen & Unwin, 1983, hal. 330—333.

lain yang menonjol dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Meskipun menghadapi banyak tantangan, Nabi Muhammad saw. tidak pernah ragu dalam menyampaikan risalah Islam. Pemimpin harus berani menegakkan kebenaran dan keadilan meskipun terkadang hal ini bisa tidak populer. Keberanian ini membangun integritas dan rasa hormat terhadap pemimpin.

Nabi Muhammad saw. juga selalu mengedepankan kemanusiaan dan persaudaraan. Beliau menyatukan kaum Muhājirīn dan Anṣār serta menyebarkan pesan persatuan. Dalam lingkungan kepemimpinan, penting pemimpin untuk mendorong persaudaraan dan kerja sama di antara anggota tim, menghindari segregasi dan konflik yang dapat merusak keharmonisan. Dengan mengimplementasikan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw., seperti kelembutan, keadilan, transparansi, musyawarah, tawaduk, pemaaf, dan keberanian dalam menegakkan kebenaran, pemimpin dapat mengatasi dan memitigasi kepemimpinan toksik. Karakter-karakter ini menciptakan lingkungan yang sehat, mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikutnya.⁴

Beberapa pendapat ahli dan orientalis Barat terkait dengan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di antaranya adalah pendapat Washington Irving, seorang orientalis dan salah seorang penulis besar Amerika yang menjadi kebanggaan Amerika Serikat dan negara lain pada abad sembilan belas Masehi. Ia mengatakan, “Muhammad adalah penutup para Nabi, Rasul paling agung yang diutus oleh Allah Swt. untuk menyeru manusia kepada penyembahan kepada Allah...”⁵ Michael Hart, ahli sejarah asal Amerika Serikat, mengatakan, “Nabi Muhammad saw. merupakan sosok pemimpin yang paling berpengaruh sepanjang sejarah kehidupan umat manusia.”⁶ George Bernard Shaw, seorang filsuf Inggris dan penulis alur cerita film di Inggris yang terkenal, lahir di Irlandia, meraih Nobel di bidang sastra tahun 1920 M berkata,

“Muhammad adalah orang yang mampu mendatangkan solusi masalah-masalah manusia modern, seandainya, dia saat ini masih ada dan memegang tampuk kepemimpinan manusia modern. Bukan hanya sekadar solusi,

⁴ T. Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford University Press, 2007, hal. 95—102.

⁵ Raghīb As-Sirjani, *Pengakuan Tokoh Nonmuslim Dunia tentang Islam*, Bandung: Sygma Publishing, 2010, Cet. ke-1, hal. 368—369.

⁶ Hal ini diakui oleh Michael Hart seorang penulis Barat dalam bukunya “*The 100, a Ranking of The Most Influential Persons in History*,” dengan sangat objektif ia menempatkan Nabi saw. sebagai orang paling berpengaruh dalam sejarah. Sumber: Michael H. Hart, *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1985, Cet. ke-7, hal. 27.

melainkan solusi yang benar-benar dibutuhkan dan membawa kebahagiaan bagi semua orang.”⁷

Professor di Universitas Chicago Amerika, Jules Masserman, pernah melakukan penelitian dengan meletakkan tiga syarat untuk menentukan pemimpin terbaik dunia, yaitu 1) Hendaknya pada diri pemimpin ada proses pembentukan kepemimpinan yang baik; 2) Hendaknya pemimpin tersebut menaungi kesatuan masyarakat yang terdiri dari keyakinan yang berbeda-beda; 3) Hendaknya pemimpin tersebut mampu mewujudkan sebuah sistem masyarakat yang manusia dapat hidup di dalamnya dengan aman dan tenteram. Masserman berkesimpulan, “Barangkali pemimpin teragung sepanjang sejarah adalah Muhammad yang telah memenuhi tiga syarat tersebut.”⁸

Karen Armstrong, memaparkan sosok Nabi Muhammad saw. sebagai seorang yang luar biasa yang berbakat, pemberani, dan kompleks. Dia memperlihatkan karakter dan ide-ide Nabi demikian kuat untuk mengubah sejarah secara drastis dan menarik jutaan pengikut⁹. Pemaparan Karen Armstrong tentang Nabi Muhammad saw. adalah suatu cara untuk membendung kebencian Barat terhadap Islam. Ia ingin mengenalkan Nabi Muhammad saw. sebagai *Founding Father* pertama dalam Islam kepada Eropa.

Lev Tolstewi (Leo Tolstoy), sastrawan besar asal Rusia, yang karya sastranya dianggap sebagai sastra yang paling bernilai tercatat dalam peninggalan kemanusiaan, mengatakan,

“Cukuplah Muhammad sebagai kebanggaan karena dia telah membebaskan umat hina yang haus darah dari cakar-cakar setan tradisi yang tercela. Membuka di depan muka mereka jalan yang tinggi dan maju. Bahwa syariat Muhammad akan menguasai dunia karena kesesuaiannya dengan akal dan kebijaksanaan.”¹⁰

Tomas Karlil, filsuf Inggris peraih hadiah nobel, dalam bukunya *Para Pahlawan* mengatakan,

“Sungguh menjadi sangat aib bagi siapapun yang berbicara pada masa ini mengeluarkan ungkapan bahwa agama Islam adalah kedustaan dan bahwa Muhammad adalah penipu. Kita harus memerangi penyebaran kata-kata yang *absurd* dan memalukan ini. Sesungguhnya risalah yang ditunaikan utusan (Rasul) tersebut masih menjadi pelita yang bercahaya selama 12 abad lamanya. Apakah ada di antara kalian yang mengira bahwa risalah ini yang menjadi

⁷ Khalil Yasien, *Muhammad di Mata Cendekiawan Barat*, Jakarta: Gema Insani Press, 1989, Cet. ke-1, hal. 155—156.

⁸ Jules Masserman, *The Leadership of Muhammad*, University of Chicago Press, 1961.

⁹ Dalam buku Karen Armstrong, *Muhammad Prophet for Our time*, Bandung: Mizan, 2013, Cet. ke-1, hal. 232.

¹⁰ Muhammad Wildan Aulia D.U., *Seni Kepemimpinan Ala Nabi Menjadi ...*, hal. 234.

pegangan hidup dan matinya jutaan orang yang tak terhitung jumlahnya adalah kedustaan dan penipuan.”¹¹

Goethe, Sastrawan Jerman, mengatakan,

“Sesungguhnya kita warga Eropa dengan seluruh pemahaman kita, belum sampai kepada apa yang telah dicapai Muhammad. Dan tidak akan ada yang melebihi dirinya. Saya telah mengkaji dalam sejarah tentang keteladanan yang tinggi untuk umat manusia ini. Dan saya temukan itu pada Muhammad. Demikianlah seharusnya kebenaran itu meneng dan tinggi, sebagaimana Muhammad telah sukses menundukkan dunia dengan kalimat tauhid.”¹²

Selanjutnya penulis mencoba menggambarkan implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. itu dalam sembilan aspek kepemimpinan, di antaranya adalah sebagai berikut:

A. Implementasi dalam Kepemimpinan Pribadi

Firman Allah Swt. dalam QS Al-Qalam (68:4):

وَإِنَّكَ لَعَلَّ خُلِقَ عَظِيمٍ

“Dan sesungguhnya engkau (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang agung.” (QS Al-Qalam/68: 4).

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan bahwa ayat ini merupakan pujian langsung dari Allah kepada Nabi Muhammad saw. tentang akhlaknya yang luhur. Beliau menafsirkan bahwa "*khuluq 'azhīm*" (budi pekerti yang agung) mencakup segala bentuk kebaikan, baik dalam hubungan dengan Allah, sesama manusia, maupun lingkungan. Akhlak Nabi saw. bukan hanya sesuatu yang alami, tetapi juga hasil dari bimbingan wahyu dan kesungguhannya dalam menjalankan perintah Allah.¹³

Quraish Shihab juga menegaskan bahwa akhlak Nabi saw. adalah manifestasi dari ajaran Al-Qur'an, sebagaimana yang ditegaskan dalam hadits Aisyah r.a.: "*Akhlak beliau adalah Al-Qur'an.*" (HR. Muslim). Ini berarti bahwa semua ajaran moral dalam Al-Qur'an telah diterapkan secara sempurna dalam kehidupan Nabi saw. Oleh karena itu, ayat ini menjadi dalil utama bahwa kepribadian Nabi saw. adalah teladan utama dalam kepemimpinan.

Pada subbab ini, penulis akan mengulas lebih dalam tentang implementasi karakter kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw., yang menjadi teladan bagi umat Islam dan bahkan seluruh umat manusia. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. tidak hanya terletak pada kekuasaan

¹¹ Muhammad Wildan Aulia D.U., *Seni Kepemimpinan Ala Nabi Menjadi...*, hal. 234—235.

¹² Ghote, dikutip dari buku Karen Armstrong, *Sejarah Tuhan*, Terjemahan Zaimul Am, Mizan 2016.

¹³ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jilid 10, Jakarta: Lentera Hati, 2005, hal. 571—573.

dan keberhasilannya membangun masyarakat, tetapi juga pada akhlak mulia yang beliau tunjukkan dalam setiap aspek kehidupannya, yang menjadi karakter kepemimpinan pribadi. Nabi Muhammad saw. adalah contoh sempurna dari seorang pemimpin yang tidak hanya memimpin dengan kebijaksanaan dan ketegasan, tetapi juga dengan kasih sayang, keadilan, dan ketulusan.

Sebagai seorang pemimpin, Nabi Muhammad saw. mengajarkan pentingnya musyawarah dalam pengambilan keputusan, memberikan perhatian kepada kesejahteraan umat, serta mengedepankan nilai-nilai moral yang tinggi. Karakter-karakter ini sangat kontras dengan kepemimpinan toksik yang sering kali dicirikan oleh kekerasan, manipulasi, dan ketidakadilan. Dalam subbab ini, penulis akan menggambarkan berbagai implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw., seperti keteladanan dalam kesabaran, kedisiplinan, keadilan, serta kemampuannya untuk mendengarkan dan melayani umatnya. Melalui pembahasan ini, diharapkan kita semua dapat memahami dan mengaplikasikan nilai-nilai kepemimpinan beliau dalam kehidupan kita sehari-hari, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.¹⁴

Selain itu, Nabi Muhammad saw. juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang melayani, sebagaimana dalam sabdanya, “Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.” (HR Muslim).¹⁵ Dengan demikian, karakter kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. menjadi contoh ideal yang sangat kontras dengan kepemimpinan toksik, yang sering kali ditandai oleh penyalahgunaan kekuasaan, pengendalian secara paksa, dan perilaku merendahkan orang lain.

Karakter kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. telah penulis sampaikan pada bab sebelumnya, tetapi sebelum memasuki pembahasan tentang kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. Penulis ingin menampilkan beberapa implementasi karakter kepemimpinan toksik, yang ditandai dengan penyalahgunaan kekuasaan, pengendalian secara paksa, dan perilaku merendahkan orang lain. Ini sangat bertentangan dengan kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. merupakan contoh ideal seorang pemimpin yang menjunjung tinggi akhlak mulia, kesederhanaan, kasih sayang, dan keadilan. Berikut adalah beberapa aspek perbandingan antara kepemimpinan toksik dan kepemimpinan Nabi Muhammad saw.

¹⁴ Muhammad Nur'ain, *et al.*, “Kepemimpinan Rasulullah saw,” *edu-Leadership*, Vol. 3 No. 1, Februari – Juli Tahun 2023, hal. 125—128. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/37674/17845>. Diakses pada 08 Januari 2025.

¹⁵ Muslim bin Al-Ḥajjāj An-Naisābūrī, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-'Arabi, t.th., No. hadis 1829.

Pertama, dalam hal kepemimpinan otoriter versus musyawarah: pemimpin toksik sering menggunakan otoritarianisme, mengendalikan pengikutnya tanpa memberikan ruang untuk masukan. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. selalu mengutamakan musyawarah dan dialog dalam pengambilan keputusan. Misalnya, dalam Perang Uhud, Nabi Muhammad saw. menerima masukan dari para sahabat untuk berperang di luar Madīnah meskipun beliau sendiri lebih memilih bertahan di dalam kota.¹⁶ Kedua, terkait kesewenangan versus keadilan, pemimpin toksik cenderung menyalahgunakan kekuasaan untuk keuntungan pribadi dan bertindak sewenang-wenang terhadap orang di sekitarnya¹⁷. Sementara itu, Nabi Muhammad saw. dikenal sangat adil dan tidak pernah menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan kepadanya. Bahkan, dalam menghadapi musuh, beliau tetap adil dan tidak memanfaatkan situasi untuk kepentingan pribadi.¹⁸ Ketiga, dalam konteks pemaksaan versus kasih sayang dan kelembutan, pemimpin toksik biasanya menggunakan kekerasan atau tekanan untuk mendapatkan kepatuhan dari pengikutnya. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. sangat lembut dalam pendekatannya dan senantiasa menggunakan kasih sayang. Dalam dakwahnya, beliau tidak memaksa orang untuk mengikuti Islam, tetapi mengajak dengan hikmah dan contoh nyata dari kehidupan beliau yang penuh kebaikan.

Keempat, pada aspek manipulasi versus ketulusan dan kejujuran, pemimpin toksik sering memanipulasi orang lain demi tujuan mereka sendiri, menggunakan kebohongan dan tipu daya. Nabi Muhammad saw., sebaliknya, sangat menjunjung tinggi kejujuran dan ketulusan dalam segala aspek kehidupan, baik dalam dakwah maupun dalam menjalankan urusan pemerintahan. Beliau tidak pernah berbohong atau memanipulasi siapa pun, bahkan terhadap musuh-musuhnya.¹⁹ Terakhir, dalam hal *self-centered leadership* versus kepemimpinan yang mengutamakan orang lain, sifat egois sering ditemukan dalam kepemimpinan toksik, pemimpin lebih mementingkan keuntungan pribadi. Nabi Muhammad saw. justru

¹⁶ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2002, hal. 351.

¹⁷ Pemimpin yang adil tidak akan membedakan antara orang yang mereka pimpin berdasarkan status sosial atau kedekatan pribadi. Keadilan menjadi prinsip utama dalam pengambilan keputusan, baik dalam distribusi tanggung jawab maupun penegakan aturan. Sumber: J.A Colquitt, D.E Conlon, M.J. Wesson, C.O. Porter, & K.Y. Ng, "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, Tahun 2001, hal. 425—445. doi:10.1037/0021-9010.86.3.425. Colquitt et., al. menjelaskan bahwa keadilan organisasi sangat terkait dengan kinerja individu, komitmen organisasi, dan kepuasan karyawan.

¹⁸ Muhammad Al-Ghazāli, *Fiḥḥus Sīrah*, Terjemahan Abu Laila dan Muhammad Thahir, Bandung: PT. Al-Ma'ārif, 2004, hal. 103.

¹⁹ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah...*, hal. 179.

mengutamakan kesejahteraan umat dan selalu mendahulukan kepentingan orang lain di atas kepentingan dirinya. Beliau adalah pemimpin yang rela berkorban untuk orang-orang yang dipimpinnya, bahkan ketika beliau sendiri berada dalam kesulitan.²⁰

Penulis mendapati bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. bertolak belakang dengan kepemimpinan toksik. Kepemimpinan beliau adalah contoh sempurna dari akhlak yang mulia, keadilan, dan kasih sayang. Implementasi nilai-nilai kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menolak segala bentuk kekerasan, manipulasi, dan ketidakadilan yang menjadi ciri khas dari pemimpin toksik. Pemimpin yang ideal menurut Islam, seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw., adalah pemimpin yang melayani, mendengarkan, adil, dan tulus dalam memimpin umatnya.

Implementasi Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinan pribadi mencakup beberapa aspek utama yang menjadi teladan bagi umatnya, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Beberapa poin penting dari kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. yang patut dicontoh adalah keteladanan moral dan akhlaknya karena Nabi Muhammad saw. selalu menampilkan sikap yang jujur, adil, dan penuh integritas. Beliau dikenal sebagai Al-Amīn (yang tepercaya), jauh sebelum diangkat menjadi nabi.²¹ Setiap tindakannya mencerminkan moral yang tinggi sehingga beliau menjadi contoh hidup bagi orang-orang di sekitarnya. Nabi mengimplementasikan akhlak Al-Qur'an dalam keseharian sehingga segala ucapannya menjadi cerminan nilai-nilai Islam yang luhur. Keteladanan keadilan dalam diri Nabi Muhammad saw. dapat kita perhatikan dalam kepemimpinannya, baik dalam skala kecil di lingkungan keluarga maupun dalam urusan yang lebih besar. Beliau memberikan hak kepada setiap orang tanpa memandang latar belakang suku, agama, atau status sosial. Dalam setiap keputusan, Nabi Muhammad saw. mengedepankan prinsip keadilan dengan mendengar pendapat semua pihak yang terlibat, seperti terlihat dalam Piagam Madīnah yang mengakomodasi hak-hak berbagai kelompok.²²

Nabi Muhammad saw. adalah pemimpin yang visioner ketika beliau mempersiapkan masa depan umat Islam dengan mendirikan negara

²⁰ Muhammad Al-Ghazālī, *Fiqhus Sīrah...*, hal. 145.

²¹ Ahfās, Ma'ruf Al-Amin dan Nailin Umayyah, "Prophet's Personality: A Leadership and Managerial Study of The Prophet Muhammad saw.," dalam *At-Thariq: Jurnal Studi Islam dan Budaya*, Vol. 03 No.02, Agustus Tahun 2023, hal. 47—57. Nomor ISSN 2774-9584.

²² Moch Bisry Effendi, "Personal Prophetic Leadership as A Model of Intrinsic Character Education," dalam *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, Vol. 2 No. 6, November—Desember Tahun 2021, hal. 171—181. ISSN: 2582-7138.

Madīnah sebagai pusat peradaban Islam. Nabi Muhammad saw. memikirkan rencana jangka panjang, seperti pembangunan komunitas yang damai dan harmonis di bawah hukum Islam. Beliau juga mempersiapkan umatnya untuk menghadapi tantangan masa depan dengan menanamkan nilai-nilai keadilan, persatuan, dan tanggung jawab. Nabi Muhammad saw. juga pengambil keputusan yang bijak karena Nabi Muhammad saw. sering kali bermusyawarah sebelum mengambil keputusan penting, seperti dalam Perang Badar atau Perang Khandāq. Meskipun beliau adalah pemimpin tertinggi, beliau tidak memaksakan kehendak dan selalu membuka ruang diskusi. Prinsip musyawarah ini mengajarkan bahwa pemimpin tidak boleh otoriter, tetapi harus memperhatikan saran dan pendapat orang lain. Keteladanan dalam kesabaran ketika menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan, termasuk penghinaan, ancaman, dan penganiayaan yang ditujukan kepadanya selama menyebarkan Islam. Keteguhan hati beliau dalam memperjuangkan kebenaran dan tidak mudah putus asa menjadi cermin bagaimana seorang pemimpin harus bertindak dalam situasi yang sulit.²³

Sebagai pemimpin, Nabi Muhammad saw. selalu memperhatikan kesejahteraan orang-orang di sekitarnya, termasuk yang lemah dan terpinggirkan. Beliau tidak segan untuk membantu mereka yang membutuhkan, baik secara material maupun spiritual. Kepedulian beliau terhadap orang lain tecermin dalam banyak peristiwa, seperti saat beliau mengunjungi orang sakit atau mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi. Nabi Muhammad saw. juga sangat disiplin dalam ibadah dan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Beliau memberikan contoh kedisiplinan dalam menjalankan salat lima waktu, berpuasa, dan berzikir kepada Allah. Kedisiplinan ini juga tampak dalam bagaimana beliau mengatur waktu dan menjalankan tugas kepemimpinannya.

Semua aspek ini menunjukkan bagaimana Nabi Muhammad saw. mengimplementasikan kepemimpinan pribadi yang kuat, penuh kebijaksanaan, dan berlandaskan nilai-nilai agama yang luhur. Kepemimpinan beliau tidak hanya berhasil dalam membentuk masyarakat yang adil dan sejahtera, tetapi juga menjadi model ideal bagi pemimpin di segala zaman.

1. Pembentukan Kepemimpinan Pribadi di Waktu Kecil

²³ F. Luthans, C.M. Youssef, and B.J. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, 2007, doi:10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001. Luthans *et al.* menyebutkan bahwa kesabaran adalah salah satu komponen utama dari *psychological capital*, yang membantu individu menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan.

Pembentukan kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. sejak kecil telah dipengaruhi oleh berbagai peristiwa dan pengalaman hidup yang membentuk karakter beliau sebagai seorang pemimpin. Sejak masa kanak-kanak, Nabi Muhammad saw. menjalani kehidupan yang penuh tantangan, namun inilah yang mengembangkan ketangguhan, kebijaksanaan, dan kesabaran beliau. Berikut beberapa faktor yang memengaruhi pembentukan kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. pada masa kecil²⁴:

a. Yatim Sejak Lahir

Nabi Muhammad saw. lahir dalam keadaan yatim karena ayahnya, Abdullah, meninggal saat beliau masih dalam kandungan. Kemudian, pada usia enam tahun, ibunya, Aminah, juga meninggal dunia. Beliau dibesarkan oleh kakeknya, Abdul Muṭālib, dan setelah kakeknya wafat, oleh pamannya, Abu Ṭālib. Kehilangan orang tua sejak dini membuat Nabi Muhammad saw. tumbuh menjadi anak yang mandiri, tangguh, dan penuh empati terhadap orang-orang yang kurang beruntung.²⁵

b. Dibimbing oleh Keluarga yang Bijaksana

Di bawah asuhan kakek dan pamannya, Nabi Muhammad saw. diajarkan tentang nilai-nilai kehormatan, tanggung jawab, dan kebijaksanaan. Abdul Muṭālib adalah pemimpin suku Quraisy yang dihormati dan pamannya, Abu Ṭālib, dikenal sebagai tokoh yang adil dan protektif. Lingkungan ini memberikan pengaruh besar terhadap karakter Nabi Muhammad saw., terutama dalam memahami tanggung jawab kepemimpinan dan perlindungan terhadap sesama.²⁶

c. Pengalaman sebagai Penggembala

Seperti banyak nabi lainnya, Nabi Muhammad saw. juga pernah menjadi penggembala kambing sejak kecil. Menggembala kambing bukan hanya pekerjaan, melainkan juga sarana pembentukan kepemimpinan. Penggembala harus sabar, penuh perhatian, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap hewan yang digembalakan. Pengalaman ini mengajarkan Nabi Muhammad saw. tentang kesabaran, tanggung jawab, dan kepemimpinan yang penuh perhatian.²⁷

²⁴ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 35—40. Sumber lain: M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. dalam Sorotan Al-Quran dan Hadis-hadis Ṣaḥīḥ*, Jakarta: Lentera Hati, 2011.

²⁵ Ibnu Hisyam, *As-Sirah An-Nabawiyah*, Jilid 1, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 50—52.

²⁶ Muhammad Husain Haykal, *Hayat Muhammad Terjemahan The Life of Muhammad*, Jakarta: Lintera AntarNusa, 2001, hal. 25—28.

²⁷ Muhammad Husain Haykal, *Hayat Muhammad ...*, hal. 20—22.

d. Kejujuran dan Integritas

Sejak kecil, Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai pribadi yang jujur dan amanah hingga mendapat julukan “Al-Amīn” (yang terpercaya). Ketika beliau masih remaja, masyarakat Makkah sering kali memercayakan urusan penting kepada beliau karena reputasinya yang tidak pernah berbohong atau berbuat curang. Kepercayaan dari masyarakat ini adalah salah satu bukti karakter kepemimpinan yang sudah tampak sejak dini.

e. Partisipasi dalam Perang Fijar

Meskipun masih berusia muda, Nabi Muhammad saw. pernah terlibat dalam Perang Fijar, sebuah konflik antarsuku yang terjadi di wilayah Hijaz. Walaupun perang ini berlangsung dalam suasana ketidakadilan, Nabi Muhammad saw. tidak berperan aktif dalam pertempuran, tetapi membantu para pamannya dengan menyediakan panah. Pengalaman ini membuat beliau memahami dinamika sosial dan politik masyarakat Arab saat itu, sekaligus membentuk kesadaran beliau tentang pentingnya keadilan dan perdamaian.²⁸

f. Keterlibatan dalam *Hilf Al-Fudhūl* (Perjanjian Kebajikan)

Salah satu momen penting dalam kehidupan Nabi Muhammad saw. saat remaja adalah keterlibatannya dalam *Hilf Al-Fudhūl*, sebuah perjanjian antarsuku yang dibentuk untuk melindungi orang-orang yang lemah dari ketidakadilan. Nabi Muhammad saw. terlibat dalam pembentukan perjanjian ini bersama para tokoh Quraisy lainnya. Peristiwa ini mencerminkan jiwa keadilan dan kepemimpinan sosial beliau sejak muda karena beliau mendukung segala upaya untuk menegakkan hak dan melindungi yang tertindas.²⁹

g. Kesederhanaan Hidup

Nabi Muhammad saw. dibesarkan dalam kesederhanaan. Beliau tidak hidup mewah meskipun berasal dari suku Quraisy yang terpendang. Pengalaman hidup sederhana ini mengajarkan beliau untuk menghargai hal-hal kecil, memahami kebutuhan orang miskin, dan menanamkan nilai-nilai kepemimpinan yang rendah hati. Kesederhanaan inilah yang menjadi fondasi kuat dalam kepemimpinan beliau pada kemudian hari.

h. Pengalaman Berdagang

²⁸ Abul Khasan dan Ahmad Musyafiq, “Resolusi Konflik Pra Kenabian (Studi Kasus Hilful Fudhul),” dalam *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, Vol. 6 No 1, t.th., ISSN 2655-8823 (p), ISSN 2656-1786 (e), hal. 30. Sumber: <https://jurnal.unpad.ac.id/jkrk/article/download/53282/22246>. Diakses pada 06 Desember 2024.

²⁹ Abul Khasan dan Ahmad Musyafiq, “Resolusi Konflik ...”, hal. 31. Sumber: <https://jurnal.unpad.ac.id/jkrk/article/download/53282/22246>. Diakses pada 06 Desember 2024.

Pada usia muda, Nabi Muhammad saw. terlibat dalam perdagangan bersama pamannya. Kemudian, beliau juga bekerja sebagai pedagang yang dipercaya oleh Khadijah binti Khuwailid, yang kelak menjadi istri beliau. Dalam perdagangan, Nabi Muhammad saw. memperlihatkan kejujuran, integritas, dan kecerdasan bisnis yang luar biasa. Pengalaman berdagang mengajarkan beliau tentang kejujuran dalam bertransaksi, pentingnya menjaga amanah, dan kepiawaian dalam mengelola sumber daya.

Sejak kecil, Nabi Muhammad saw. telah menunjukkan tanda-tanda kepemimpinan yang kuat. Berbagai pengalaman hidup, baik yang penuh tantangan maupun tanggung jawab sosial, membentuk pribadi beliau yang tangguh, sabar, jujur, dan penuh perhatian terhadap orang lain. Nilai-nilai kepemimpinan yang beliau terapkan pada masa kecil menjadi landasan yang kuat untuk kepemimpinan beliau ketika diangkat sebagai nabi dan pemimpin umat Islam.

2. Pentingnya Kepemimpinan Pribadi

Pentingnya kepemimpinan pribadi sangat krusial dalam kehidupan seseorang, baik dalam konteks sosial, profesional, maupun spiritual. Kepemimpinan pribadi adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri, dengan cara mengatur dan mengelola pikiran, emosi, dan tindakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kepemimpinan pribadi sangat penting³⁰:

a. Pembentukan Karakter dan Integritas

Kepemimpinan pribadi membantu dalam pembentukan karakter yang kuat. Orang yang memiliki kepemimpinan pribadi cenderung memiliki integritas yang tinggi karena mereka mampu bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri, berkomitmen pada prinsip-prinsip moral, dan konsisten dalam perilaku. Seorang pemimpin yang mampu memimpin dirinya sendiri akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari orang lain.³¹

b. Pengembangan Diri

Kepemimpinan pribadi mendorong individu untuk terus mengembangkan potensi dan keterampilan mereka. Ini termasuk kemampuan untuk belajar dari kegagalan, beradaptasi dengan perubahan, serta memperbaiki kelemahan. Orang yang mampu

³⁰ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, New York: Simon & Schuster, 1989, hal. 56—58. Sumber lain: John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, Nashville: Thomas Nelson, 1998, hal. 47—49.

³¹ W.L Gardner and J.R. Schermerhorn, "Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior," *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 3, Tahun 2004, hal. 270—281. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2004.06.004.

memimpin dirinya sendiri akan lebih mudah mencapai kesuksesan karena mereka memiliki kesadaran diri dan motivasi intrinsik untuk berkembang.³²

c. Pengelolaan Waktu dan Prioritas

Orang yang memiliki kepemimpinan pribadi mampu mengatur waktu dan menetapkan prioritas dengan lebih baik. Mereka memahami pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja sehingga lebih produktif dan mampu mencapai tujuan tanpa merasa terbebani oleh tekanan waktu. Kepemimpinan pribadi melibatkan kemampuan untuk mengatakan “tidak” pada hal-hal yang tidak penting dan fokus pada apa yang benar-benar perlu dilakukan.³³

d. Membangun Resiliensi

Kepemimpinan pribadi juga membantu seseorang dalam membangun resiliensi atau ketahanan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Individu yang memiliki kepemimpinan pribadi tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan, tetapi mencari solusi dan bangkit kembali setelah kegagalan. Resiliensi ini sangat penting dalam menjaga keseimbangan emosional dan mental dalam kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian³⁴.

e. Keteladanan bagi Orang Lain

Pemimpin yang baik tidak hanya mampu memimpin orang lain, tetapi juga menjadi contoh yang baik melalui tindakan dan keputusan mereka. Dengan kepemimpinan pribadi yang kuat, seseorang dapat menjadi teladan yang positif bagi orang-orang di sekitarnya, baik dalam keluarga, tempat kerja, maupun komunitas. Mereka yang memiliki kepemimpinan pribadi yang kuat akan lebih dihargai karena perilaku mereka yang mencerminkan kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab.³⁵

³² C.P. Neck and J.D. Houghton, “Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities,” dalam *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 4, Tahun 2006, hal. 270—295. DOI: 10.1108/02683940610663097.

³³ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*, New York: Free Press. 2004.

³⁴ F. Luthans, C.M. Youssef, and B.J. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, 2007, 78—82.

³⁵ Pemimpin yang baik harus selalu menjadi contoh bagi orang-orang di sekitarnya. Keteladanan ini harus mencakup akhlak dan perilaku sehari-hari, baik dalam interaksi dengan orang lain maupun dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sumber: M.E. Brown, L.K. Trevino, and D.A. Harrison, “Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 97 No. 2, Tahun 2005, hal. 117—134. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.002. Brown, Treviño, dan Harrison menjelaskan bahwa kepemimpinan yang etis dan memberi teladan perilaku moral memiliki dampak positif pada kinerja dan moral karyawan.

f. Pengaruh Positif terhadap Orang Lain

Kepemimpinan pribadi memungkinkan seseorang untuk memberikan pengaruh positif kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Individu yang mampu memimpin diri sendiri biasanya lebih percaya diri, inspiratif, dan mampu memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menjadi sumber inspirasi bagi orang lain untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka sendiri.

g. Kontrol Diri dan Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan pribadi membantu dalam mengembangkan kemampuan untuk mengambil keputusan yang bijaksana dan terukur.³⁶ Seseorang yang mampu mengendalikan dirinya akan membuat keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang, bukan berdasarkan emosi sesaat. Ini penting dalam situasi yang menuntut kebijakan dan kehati-hatian, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.³⁷

h. Keseimbangan Hidup

Orang yang mampu memimpin dirinya sendiri cenderung memiliki kehidupan yang lebih seimbang. Mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan waktu pribadi karena mereka mengerti pentingnya menjaga kesehatan mental dan fisik. Kepemimpinan pribadi mendorong individu untuk menjaga keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan sehingga mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan.

3. Kepemimpinan Pribadi dan Disiplin Diri

Kepemimpinan pribadi dan disiplin diri adalah dua konsep yang saling terkait erat dalam pengembangan diri dan kesuksesan seseorang. Kepemimpinan pribadi melibatkan kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya sendiri, mengarahkan tindakan dan pikirannya ke arah yang positif dan produktif, sementara disiplin diri adalah landasan yang memungkinkan hal tersebut tercapai.³⁸

a. Kepemimpinan Pribadi

Kepemimpinan pribadi mencerminkan kemampuan seseorang untuk memimpin dirinya sendiri sebelum ia bisa memimpin orang

³⁶ D. Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, New York: Bantam Books, 1995, hal. 98—102.

³⁷ J.J. Gross, and O.P. John, "Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affective Experiences and Social Functioning," dalam *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 85, No. 2, Tahun 2003, hal. 348—362. DOI: 10.1037/0022-3514.85.2.348.

³⁸ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly...*, hal. 65—67. Sumber lain: Brian Tracy, *No Excuses: The Power of Self-Discipline*, New York: Vanguard Press, 2010, hal. 21—23. Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 85—87.

lain. Ini melibatkan pengembangan kesadaran diri, menetapkan tujuan yang jelas, dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Orang yang memiliki kepemimpinan pribadi yang baik cenderung lebih percaya diri, fokus pada tujuan jangka panjang, dan mampu mengatasi rintangan yang muncul di tengah perjalanan.

Stephen R. Covey dalam bukunya *The 7 Habits of Highly Effective People* menekankan pentingnya kepemimpinan pribadi melalui kebiasaan pertama, yaitu *Be Proactive* (Bertindak Proaktif). Menurut Covey, kepemimpinan pribadi adalah tentang mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas hidup kita.³⁹

b. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah kemampuan untuk mengontrol dorongan, emosi, dan tindakan seseorang agar tetap selaras dengan tujuan dan prinsip yang telah ditetapkan. Orang yang memiliki disiplin diri mampu menunda kepuasan jangka pendek demi pencapaian yang lebih besar pada masa depan. Disiplin diri melibatkan pengaturan rutinitas, pengendalian emosi, dan kemampuan untuk menepati janji kepada diri sendiri.

Brian Tracy dalam *No Excuses: The Power of Self-Discipline* menekankan bahwa “Disiplin diri adalah kunci untuk sukses dalam setiap aspek kehidupan, baik itu kesehatan, hubungan, karier, maupun keuangan.” Tracy menegaskan bahwa tanpa disiplin diri, seseorang akan sulit untuk mengembangkan kebiasaan positif yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan jangka panjang.⁴⁰

c. Hubungan antara Kepemimpinan Pribadi dan Disiplin Diri

Disiplin diri adalah fondasi dari kepemimpinan pribadi. Tanpa disiplin diri, sulit bagi seseorang untuk memimpin dirinya sendiri karena tidak ada kontrol yang kuat atas pikiran, tindakan, atau kebiasaan. Disiplin diri memungkinkan seseorang untuk tetap konsisten dengan tujuan meskipun ada tantangan atau godaan untuk menyimpang. Orang yang memiliki disiplin diri dapat mengambil keputusan yang bijak dalam situasi yang sulit dan mengelola waktu serta energi mereka dengan baik.⁴¹

d. Implementasi dalam Kehidupan

Dalam kehidupan sehari-hari, kepemimpinan pribadi dan disiplin diri terlihat dalam berbagai tindakan sederhana, seperti bangun pagi untuk berolahraga, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan

³⁹ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly...*, hal. 65—67.

⁴⁰ Brian Tracy, *No Excuses: The Power...*, hal. 21—23.

⁴¹ A.L. Duckworth and J.J. Gross, “Self-Control and Grit: Related but Separate Constructs,” *Personality and Psychology Review*, Vol. 16, No. 4, Tahun 2014, hal. 319—331. doi: 10.1177/0963721414541462.

menahan diri dari kebiasaan buruk. Kepemimpinan pribadi yang efektif juga membutuhkan kemampuan untuk menilai diri sendiri secara jujur dan terus meningkatkan kualitas diri melalui kebiasaan disiplin.

e. Contoh dari Nabi Muhammad saw.

Nabi Muhammad saw. adalah contoh sempurna dalam hal kepemimpinan pribadi dan disiplin diri. Salah satu ciri utama beliau adalah konsistensinya dalam menjalankan ibadah, bahkan di tengah kesibukan sebagai pemimpin umat. Kedisiplinan beliau dalam bangun malam untuk tahajud dan mengatur waktu untuk umatnya adalah bentuk nyata dari kepemimpinan pribadi yang kuat dan penuh disiplin.

Martin Lings dalam bukunya *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources* menggambarkan bahwa Nabi Muhammad saw. selalu disiplin dalam kehidupannya sehari-hari, mulai dari waktu ibadah hingga cara beliau memimpin umat dengan penuh komitmen dan tanggung jawab.⁴²

4. Hubungan Kepemimpinan Pribadi dan Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan pribadi dan kepemimpinan organisasi dalam konteks Nabi Muhammad saw. memiliki hubungan yang sangat erat, dalam artian kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. menjadi landasan kuat bagi keberhasilannya dalam memimpin sebuah organisasi (masyarakat). Nabi Muhammad saw. mencontohkan bahwa seorang pemimpin yang efektif di tingkat organisasi harus terlebih dahulu memiliki penguasaan diri, etika, dan nilai-nilai pribadi yang kuat. Hubungan antara kepemimpinan pribadi dan kepemimpinan organisasi ala Nabi Muhammad saw.⁴³:

a. Integritas dan Kejujuran: Dalam kepemimpinan pribadi, Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai “*Al-Amīn*” (yang tepercaya), yang menjadi dasar kepercayaan masyarakat terhadap beliau. Integritas pribadi ini kemudian diterapkan dalam memimpin organisasi, baik saat memimpin masyarakat Madīnah maupun pasukan dalam berbagai perang. Pemimpin yang jujur akan selalu berusaha mengatakan kebenaran meskipun dalam situasi yang sulit. Ini akan membangun budaya kepercayaan: orang-orang merasa aman untuk berkomunikasi secara terbuka dan transparan.⁴⁴

⁴² Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 85—87.

⁴³ Safiur Rahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm (The Sealed Nectar)*, New Delhi: Maktaba Dārussalām, 1996, hal. 85—90. Diambil juga beberapa poinnya dari M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. ...*, hal. 100—105.

⁴⁴ M.E., Brown and L.K. Trevino, “Ethical Leadership: A Review and Future Directions,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 17, No. 6, 2006, hal. 595—616.

- b. Disiplin Diri: Nabi Muhammad saw. memiliki disiplin diri yang luar biasa. Beliau konsisten dalam ibadah, bekerja keras, dan menunjukkan keteguhan sikap. Kepemimpinan pribadi yang disiplin ini tercermin dalam pengelolaan organisasi, yakni Nabi Muhammad saw. selalu menjadi teladan bagi para pengikutnya.
- c. Kepedulian terhadap Orang Lain: Dalam kehidupan pribadi, Nabi Muhammad saw. selalu memperlihatkan empati dan kasih sayang terhadap orang lain. Sifat ini tercermin dalam kepemimpinan organisasi beliau, yakni beliau mampu merangkul berbagai kelompok masyarakat yang berbeda serta menjaga hubungan baik antaranggota komunitas.⁴⁵
- d. Kemampuan Komunikasi yang Baik: Dalam kepemimpinan pribadinya, Nabi Muhammad saw. memiliki kemampuan berkomunikasi yang luar biasa, baik melalui sikap maupun kata-kata. Kepemimpinan ini diterapkan dalam skala organisasi ketika beliau mempersatukan berbagai suku dan kelompok yang berbeda-beda dalam negara Madīnah.⁴⁶
- e. Visioner: Sebagai pribadi, Nabi Muhammad saw. memiliki visi besar tentang umat Islam yang damai dan sejahtera. Kepemimpinan visioner ini mendorong beliau untuk mengorganisasi dan memimpin umat dengan bijaksana, mempersiapkan mereka untuk masa depan yang lebih baik.

Menurut analisis penulis, berdasarkan implementasi kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. di atas sangat bertolak belakang dengan karakter egois yang telah penulis jelaskan pada BAB II, subbab huruf B, poin ke-2 sebagai ciri pertama kepemimpinan toksik. Pemimpin egois biasanya mengutamakan kepentingan pribadi, bersikap otoriter, dan menggunakan kekuasaan untuk manipulasi atau keuntungan diri sendiri. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. mempraktikkan karakter kepemimpinan

doi:10.1016/j.leaqua.2006.10.004. Brown dan Trevino menjelaskan bahwa kepemimpinan etis, termasuk kejujuran, sangat penting dalam membangun budaya kepercayaan di organisasi.

⁴⁵ Nabi Muhammad saw. selalu menunjukkan kasih sayang dan empati terhadap umatnya. Pemimpin yang berempati akan selalu berusaha memahami kondisi emosional dan kebutuhan anggota timnya. Ini membantu menciptakan hubungan yang lebih baik dan membuat orang merasa didukung dan dipahami. Sesuai dengan W.A. Gentry, T.J. Weber and G. Sadri, "Empathy in the Workplace: A Tool for Effective Leadership," *White Paper: Center for Creative Leadership - Innovation*, hal. 1—13. Sumber : <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/03/empathyintheworkplace.pdf>. Diakses pada 06 desember 2024. Gentry *et al.* menunjukkan bahwa empati adalah alat yang sangat efektif dalam kepemimpinan untuk meningkatkan hubungan antarpribadi dan produktivitas tim.

⁴⁶ J.M. Kouzes dan B.Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*, Jossey-Bass Publishers, 2002, Kouzes dan Posner menekankan pentingnya keteladanan pemimpin dalam menciptakan hubungan yang efektif dan produktif, baik di lingkungan kerja maupun dalam keluarga.

yang melayani, penuh kasih sayang, adil, dan visioner. Beliau selalu mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan, mengorbankan kepentingan pribadi demi umatnya, dan hidup dengan kesederhanaan. Contoh nyatanya adalah seperti menerima masukan sahabat dalam perang Uhud atau menegakkan hukum tidak pilih kasih, menunjukkan komitmen beliau terhadap keadilan dan kebenaran.

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang visioner dan peduli pada kesejahteraan umat mencerminkan nilai-nilai luhur Islam. Beliau tidak hanya membimbing dengan kasih sayang dan kejujuran, tetapi juga memberikan perhatian besar kepada kaum lemah dan tertindas. Sikap ini berlawanan dengan kepemimpinan egois yang berpusat pada diri sendiri dan sering kali merugikan orang lain. Dengan keadilan, ketulusan, dan pengorbanan, Nabi Muhammad saw. menjadi teladan pemimpin ideal yang melayani umat, sebagaimana digambarkan dalam Al-Qur'an (QS Āli Imrān/3:159) dan hadis Nabi, "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" (HR Muslim)⁴⁷.

B. Implementasi dalam Kepemimpinan Keluarga

Pada subbab ini, penulis membahas implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam lingkup keluarga, yang mencerminkan kasih sayang, keadilan, dan keteladanan. Meskipun memiliki peran besar dalam dakwah, politik, dan kenegaraan, Nabi Muhammad saw. tidak pernah mengabaikan tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga. Kepemimpinan beliau di rumah menjadi contoh nyata bagaimana prinsip moral, integritas, dan kasih sayang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam hubungan keluarga. Beliau selalu mengedepankan komunikasi terbuka, keadilan, dan kasih sayang dalam interaksi dengan istri-istri dan anak-anaknya, serta memberikan perhatian besar terhadap pendidikan moral dan spiritual keluarga⁴⁸. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. mengajarkan pentingnya menghormati hak dan kewajiban satu sama lain, serta menunjukkan bahwa pemimpin yang baik harus mampu menjadi teladan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam keluarga. Selain itu, penulis juga mengungkapkan tantangan dan dinamika keluarga Nabi Muhammad saw., termasuk sikap toksik dari beberapa individu yang muncul dalam keluarga dan masyarakat, yang dapat dijadikan pelajaran untuk membangun keharmonisan dan stabilitas keluarga. Dengan meneladani kepemimpinan beliau, diharapkan kita dapat

⁴⁷ Muslim bin Al-Hajjāj An-Naisābūri, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Beirut: Dār Iḥyā' At-Turās Al-'Arabi, t.th., No. hadis 1829.

⁴⁸ T. Ayyub, *Kepemimpinan Nabi Muhammad: Teladan Kepemimpinan dalam Keluarga dan Masyarakat*, Jakarta: Pustaka Alvabet, 2003, hal. 45—48.

mengaplikasikan nilai-nilai luhur dalam kehidupan keluarga untuk menciptakan lingkungan yang penuh kasih, keadilan, dan saling mendukung⁴⁹.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Luqmān/31 ayat 14—15,

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ... وَإِنْ جَاهَدَاكَ عَلَىٰ أَنْ تُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا^ط

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tua... Jika mereka memaksamu untuk mempersekutukan Aku dengan sesuatu yang tidak ada pengetahuanmu tentang itu, maka janganlah kamu mengikuti keduanya...” (QS Luqmān/31: 14—15). Di tengah aktivitas dakwah seperti sosial, politik, kenegaraan, dan agama, bukan berarti Nabi Muhammad saw. abai terhadap keluarga. Nabi Muhammad saw. justru merupakan sosok panutan, bahkan dari aspek kepemimpinan di lingkup keluarga. Sebagaimana lumrah diketahui, Nabi Muhammad saw. merupakan pribadi yang penyayang kepada semua makhluk. Rasul juga dikenal sebagai sosok pelindung dan amat mencintai keluarganya. Dalam hadis yang diriwayatkan At-Tirmīzi, Ibnu Mājah, dan Ibnu Hibban, Nabi Muhammad saw. berkata,

خَيْرُكُمْ خَيْرُكُمْ لِأَهْلِهِ وَأَنَا خَيْرُكُمْ لِأَهْلِي

“Yang terbaik di antara kalian adalah yang terbaik terhadap keluarga. Dan aku adalah yang terbaik kepada keluarga.” (HR Tirmīzi)⁵⁰.

Dalam kepemimpinan keluarga Nabi Muhammad saw., terdapat juga berbagai pribadi toksik yang memengaruhi dinamika keluarga dan masyarakat. Salah satu yang paling mencolok adalah Abu Lahab, paman Nabi Muhammad saw. Meski terkait darah, Abu Lahab menjadi musuh terbesar Nabi, secara terbuka menentang dakwah dan mengejek ajaran Islam. Ia tidak hanya menolak, tetapi juga berusaha memengaruhi orang lain untuk menjauhi Nabi, menciptakan perpecahan dalam komunitas yang seharusnya saling mendukung. Penolakannya yang keras mencerminkan sikap toksik yang merusak hubungan keluarga.⁵¹ Di sisi lain, Suwaibah binti Abdul Uzzah, istri Abu Lahab, turut memperburuk keadaan. Dia mendukung suaminya dalam menentang ajaran Nabi Muhammad saw. dan aktif menyebarkan kebencian terhadap Nabi. Dengan menghina dan mencemooh ajaran Islam, Suwaibah tidak hanya memperkuat sikap toksik dalam keluarganya, tetapi juga menarik orang lain untuk bersekutu dalam penolakan terhadap ajaran yang hakiki. Sikapnya menunjukkan bagaimana

⁴⁹ Syafiurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm: The Sealed Nectar: Biography of the Noble Prophet Muhammad*, Madīnah: Dar-us-Salam, 2003, hal. 302—310.

⁵⁰ Hadis Riwayat At-Tirmīzi, Ibnu Mājah, dan Ibnu Hibbān, dalam *Sunan At-Tirmīzi*, No. 3895, Riyadh: Dār Al-Ma'mūn, 1999, hal. 143.

⁵¹ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 82.

toksisitas dalam keluarga dapat menambah beban emosional bagi mereka yang berjuang untuk prinsip yang benar.⁵²

Selanjutnya, ada Ka'ab bin Asyraf, yang meskipun bukan bagian dari keluarga Nabi, memiliki peran penting dalam menciptakan perpecahan di Madīnah. Dia menghasut kebencian dan ketidakpercayaan antara kaum muslim dan Yahudi, yang memperburuk ketegangan dalam masyarakat. Dengan memprovokasi suku-suku untuk melawan Nabi Muhammad saw., Ka'ab berkontribusi pada kerusakan hubungan antarkeluarga dan stabilitas komunitas, mencerminkan dampak negatif dari individu toksik.⁵³ Di Madīnah, Abdullah bin Ubay juga menjadi figur toksik. Meskipun berpura-pura mendukung Nabi Muhammad saw., ia sebenarnya berusaha memecah belah persatuan umat Islam. Dalam peristiwa Perang Uḥud, ia menarik sepertiga pasukan muslim untuk mundur, menunjukkan bahwa pengkhianatan dari dalam dapat merusak kepemimpinan dan kepercayaan. Kehadirannya menciptakan ketidakstabilan dalam lingkungan yang seharusnya saling mendukung, menjadi contoh toksisitas dalam komunitas.⁵⁴

Dalam konteks ini, iblis berfungsi sebagai simbol perusak hubungan keluarga. Sebagai perwakilan dari semua tindakan destruktif, iblis berusaha menggoda dan menyesatkan manusia, termasuk anggota keluarga yang seharusnya saling mendukung. Ketika individu dalam keluarga atau masyarakat mengikuti jalan yang ditunjukkan oleh iblis, dampaknya bisa sangat merusak, merusak ikatan yang ada dan menimbulkan konflik.⁵⁵ Individu-individu seperti Abu Lahab, Suwaibah, Ka'ab bin Asyraf, Abdullah bin Ubay, dan simbol iblis menunjukkan betapa berbahayanya sikap toksik dalam kepemimpinan keluarga Nabi Muhammad saw. Penolakan, pengkhianatan, dan penyebaran kebencian mereka tidak hanya berdampak pada hubungan keluarga, tetapi juga pada stabilitas masyarakat secara keseluruhan. Dalam menghadapi tantangan ini, Nabi Muhammad saw. berusaha untuk mempertahankan nilai-nilai moral dan persatuan di tengah perpecahan yang ditimbulkan oleh orang-orang toksik ini.

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam keluarga memberikan panduan berharga untuk membangun keluarga yang harmonis dan produktif. Nabi Muhammad saw. selalu memimpin melalui teladan,

⁵² Muhammad Ismā'īl Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*, Dār Al-Ma'ārifah, Vol. 1, 1987, hal. 123. Lihat juga Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 83.

⁵³ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 190.

⁵⁴ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca*, Oxford: Oxford University Press, 1956, hal. 123—126. Sumber lain: A. Ibn Sa'd, *Kitab At-Ṭabaqāt Al-Kabīr*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1988, Vol. 3, hal. 312.

⁵⁵ Abū Ḥāmid Al-Ghazālī, *Taḥāfut Al-Falāsifah (The Incoherence of the Philosophers)*, Islamic Texts Society, 2000, hal. 156. Lihat juga Jalaluddin As-Suyuti, *Tafsīr Al-Jalālayn*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2001, hal. 34.

menunjukkan kejujuran, kesabaran, dan kasih sayang dalam setiap tindakan sehari-harinya. Sebagai seorang suami dan ayah, beliau senantiasa memperlihatkan kasih sayang dan kekeluargaan dalam hubungannya dengan istri dan anak-anaknya. Tidak hanya itu, Nabi Muhammad saw. aktif membantu pekerjaan rumah tangga, menunjukkan bahwa kontribusi di dalam rumah adalah bagian dari kepemimpinan yang penuh kasih dan tanggung jawab.⁵⁶ Beliau juga menegakkan prinsip keadilan dalam memperlakukan semua anggota keluarganya. Setiap anggota keluarga diperlakukan dengan setara dan adil sehingga tidak ada yang merasa diabaikan atau diperlakukan secara tidak adil. Dalam mendidik anak, Nabi Muhammad saw. memberikan perhatian besar pada pendidikan moral dan spiritual, menyesuaikan bimbingan dengan usia dan perkembangan anak-anaknya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pendidikan dan pembinaan yang baik dalam kepemimpinan keluarga.⁵⁷

Di samping itu, Nabi Muhammad saw. senantiasa mendorong dialog dan komunikasi terbuka di dalam keluarga. Beliau selalu mendengarkan pendapat dari istri dan anak-anaknya serta membahas masalah dengan cara yang bijaksana. Hal ini mencerminkan pentingnya komunikasi yang sehat dalam menjaga keharmonisan keluarga. Keterlibatan beliau dalam kehidupan sehari-hari keluarga juga terlihat jelas melalui partisipasinya dalam aktivitas rumah tangga dan kehidupan keluarga secara umum. Selain itu, Nabi Muhammad saw. sangat menghormati hak dan kewajiban setiap anggota keluarga, memastikan bahwa semua hal tersebut dipenuhi dengan adil dan proporsional.⁵⁸ Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di dalam keluarga dapat dijadikan contoh teladan dalam membangun keluarga yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada nilai-nilai keadilan, kasih sayang, dan tanggung jawab.

1. Implementasi sebagai Suami

Hadis Riwayat Al-Aswad,

وَعَنِ الْأَسْوَدِ قَالَ: سَأَلْتُ عَائِشَةَ: مَا كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَصْنَعُ فِي بَيْتِهِ -
قَالَتْ: كَانَ يَكُونُ فِي مَهْنَةِ أَهْلِهِ - تَعْنِي خِدْمَةَ أَهْلِهِ - فَإِذَا حَضَرَتِ الصَّلَاةُ خَرَجَ إِلَى
الصَّلَاةِ.

Diriwayatkan dari Al-Aswad, ia berkata: “Aku bertanya kepada Aisyah radhiyallahu 'anha: ‘Apa yang biasa dilakukan Nabi saw. di rumahnya?’.” Aisyah menjawab: “Beliau selalu membantu pekerjaan

⁵⁶ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 300—305

⁵⁷ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 278—283.

⁵⁸ T. Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford University Press, 2007, hal. 120—125.

rumah tangga – yaitu melayani keluarganya. Namun, ketika waktu shalat tiba, beliau keluar untuk menunaikan shalat.” (HR Bukhāri).⁵⁹

Kendati Muhammad sebagai rasul Allah dan pemimpin agung dan tertinggi umat Islam, namun penerapan manajemen dan *leadership* di rumah tangga beliau sangatlah unik sehingga tidak terlihat *ngebosi* (menjadi bos besar) yang setiap saat dan detik wajib dilayani istri dan pelayan yang banyak sebagaimana halnya para pemimpin dunia lainnya.

Manajemen dan *leadership* yang beliau terapkan sangatlah sederhana, namun sangat menyentuh sisi kemanusiaan para istri beliau secara alami (fitrah) sehingga seakan beliau adalah suami biasa dan tidak terlihat sedikit pun ketinggian, apalagi keangkuhan dalam dirinya.⁶⁰

Nabi Muhammad saw. dikenal luas sebagai sosok yang sangat menghormati wanita dan juga memerintahkan para sahabat untuk memperlakukan wanita dengan hormat. Sebagai suami, Nabi Muhammad saw. adalah seorang suami yang sangat romantis kepada istri-istrinya. Berdasarkan riwayat diceritakan bahwa beliau, Nabi Muhammad saw. mengecup mesra istrinya, mandi bersama istrinya, tidur di pangkuan istri, memanggil istri dengan panggilan khusus, dan banyak lagi. Lebih romantisnya lagi, Nabi Muhammad saw. bahkan punya cara tertentu untuk memadamkan amarah istrinya.⁶¹ “Ketika Aisyah marah, Nabi saw. mencubit hidungnya dan berkata, “Wahai ‘Uwaisy (panggilan kecil Aisyah), katakanlah, ‘Ya Allah, Tuhan Muhammad, ampunilah dosaku, hilangkanlah kemarahan di hatiku dan selamatkanlah aku dari fitnah yang menyesatkan.” (Ibnus Sunni dalam *‘Amalul Yaum wal Lailah* nomor 454 meriwayatkan dari Sayyidah Aisyah ra.). Sebagai seorang suami, Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan teladan yang luar biasa dalam memperlakukan istri-istrinya. Beliau adalah suami yang penuh kasih sayang, perhatian, dan penghormatan terhadap para istrinya. Berikut adalah beberapa aspek penting dari perilaku Nabi Muhammad saw. sebagai seorang suami:⁶²

- a. Penuh Kasih Sayang dan Romantis: Nabi Muhammad saw. adalah suami yang penuh kasih sayang dan romantis terhadap istri-istrinya. Beliau selalu menunjukkan cinta dan perhatian kepada mereka, bahkan dalam hal-hal kecil sekali pun. Contoh, Nabi Muhammad saw. sering memanggil Aisyah ra. dengan panggilan yang manis seperti “*Humairā*” (yang pipinya kemerahan). Beliau juga tidak ragu untuk

⁵⁹ Al-Bukhāri, *Misykāt al-Maṣābiḥ*, kitab Fadhāil wa Asy-Syamāil, bab fī Akhlāqihī wa Syamāilihī saw. t.tp, t.th., No. 5816.

⁶⁰ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad...*, hal. 331—335.

⁶¹ Karen Armstrong, *Muhammad: A Prophet for Our Time*, London: HarperCollins, 1993, hal. 211—213.

⁶² Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad...*, hal. 308—312.

- menunjukkan rasa sayang secara fisik, seperti mencium Aisyah atau menyuapinya.⁶³
- b. Menghormati dan Menghargai Istri: Nabi Muhammad saw. selalu memperlakukan istri-istrinya dengan penuh hormat. Beliau mendengarkan pendapat mereka, berdiskusi tentang berbagai hal, dan tidak pernah meremehkan mereka. Contoh, ketika terjadi Perjanjian Hudaibiyah, istri beliau, Ummu Salamah, memberikan saran kepada Nabi Muhammad saw. untuk memotong rambut dan menyembelih hewan kurban agar para sahabat mengikutinya. Nabi Muhammad saw. mendengarkan saran tersebut dan itu berhasil.
 - c. Sabar dan Pengertian: Nabi Muhammad saw. selalu bersikap sabar terhadap istri-istrinya, bahkan dalam situasi yang mungkin membuat orang lain marah. Beliau memahami bahwa setiap orang memiliki kekurangan dan beliau tidak mempermasalahkan hal-hal sepele. Contoh, Aisyah ra. pernah merasa cemburu kepada istri Nabi Muhammad saw. yang lain dan suatu ketika memecahkan piring berisi makanan. Nabi Muhammad saw. tidak marah, beliau malah tersenyum dan menganggapnya sebagai hal yang wajar terjadi dalam hubungan suami istri.⁶⁴
 - d. Adil dalam Memperlakukan Istri-Istrinya: Nabi Muhammad saw. sangat adil dalam memperlakukan istri-istrinya. Meskipun beliau memiliki lebih dari satu istri, beliau selalu membagi waktunya secara merata dan memberikan perhatian yang sama kepada mereka. Contoh: Nabi Muhammad saw. memiliki jadwal khusus untuk mengunjungi setiap istri secara bergantian. Beliau juga tidak membedakan kasih sayang dan pemberian antara satu istri dengan yang lain.⁶⁵

⁶³ Syaidatun Nazirah Abu Zahrin, *et al.*, “The Psychology of Love in Islam and Implications for Education,” dalam *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 11 No. 12, Desember Tahun 2020, doi:10.30845/ijbss.v11n12p8. Jurnal ini membahas bagaimana pemahaman yang tepat tentang cinta dalam Islam, termasuk cinta kepada Allah, Nabi Muhammad saw., dan Al-Qur'an, dapat memengaruhi pendidikan dan pengembangan karakter.

⁶⁴ F. Luthans, C.M. Youssef, and B.J. Avolio, “Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge” *Oxford University Press*, 2007. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001. Luthans *et al.* menyebutkan bahwa kesabaran adalah salah satu komponen utama dari *psychological capital*, yang membantu individu menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan baik dalam konteks pekerjaan maupun keluarga.

⁶⁵ Rumayyah, “Makna Adil dalam Poligami Menurut Sayyid Quthb (Studi Analisis Tafsir Fī Zhilālil Quran surah an-Nisā’: 3),” dalam *Jurnal Ulumul Syar’i*, Vol. 7 No. 2, Desember Tahun 2018, hal. 105—106. ISSN 2086-0498, E-ISSN 2622-4674. <https://e-journal.stishid.ac.id/index.php/uls/article/download/35/30/65>. Diakses pada 06 Desember 2024.

- e. Membantu Pekerjaan Rumah: Nabi Muhammad saw. tidak merasa rendah jika harus membantu pekerjaan rumah tangga. Beliau turut berpartisipasi dalam tugas-tugas rumah, menunjukkan bahwa seorang suami tidak hanya bertugas mencari nafkah, tetapi juga membantu istri di rumah. Contoh, Aisyah ra. pernah menceritakan bahwa Nabi Muhammad saw. menjahit pakaiannya sendiri, memperbaiki sandalnya, dan membantu pekerjaan rumah tangga lainnya.
- f. Mendidik dan Memberikan Teladan Baik: Sebagai seorang pemimpin dan nabi, Nabi Muhammad saw. juga berperan dalam mendidik istri-istrinya dengan baik. Beliau mengajarkan mereka tentang agama, akhlak yang baik, dan menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Contoh, Aisyah ra. adalah salah satu istri yang paling banyak meriwayatkan hadis. Ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. tidak hanya mendidik istri-istrinya dalam hal keagamaan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk belajar dan menyebarkan ilmu.
- g. Perhatian terhadap Perasaan Istri: Nabi Muhammad saw. sangat perhatian terhadap perasaan istri-istrinya. Beliau selalu peka terhadap apa yang mereka rasakan, baik itu kebahagiaan, kesedihan, atau kecemasan. Contoh, ketika Aisyah ra. sakit, Nabi Muhammad saw. merawatnya dengan penuh perhatian dan memastikan bahwa ia mendapatkan perawatan yang tepat. Beliau juga mendoakannya agar cepat sembuh.⁶⁶
- h. Menjaga Romantisme dan Kedekatan: Nabi Muhammad saw. selalu menjaga romantisme dalam hubungan dengan istri-istrinya. Beliau sering mengajak mereka bercengkerama, berbicara dengan lembut, dan menunjukkan perhatian dengan cara-cara yang romantis. Contoh, Nabi Muhammad saw. sering berlomba lari dengan Aisyah ra. Ketika Aisyah masih muda, ia pernah menang dalam perlombaan tersebut dan Nabi Muhammad saw. mengingatkan kembali hal itu dengan tawa dan kehangatan.⁶⁷
- i. Tidak Pernah Kasar atau Melukai Istri: Nabi Muhammad saw. tidak pernah bersikap kasar, baik secara fisik maupun verbal terhadap istri-istrinya. Beliau selalu memperlakukan mereka dengan penuh kelembutan dan kasih sayang, bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun. Contoh, Nabi Muhammad saw. tidak pernah memukul istri-istrinya dan beliau selalu mengajarkan bahwa yang terbaik di

⁶⁶ T. Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford University Press. 2007, hal. 88—92.

⁶⁷ Najmah Saiidah, “Meneladan Rasulullah ﷺ, Romantisme Terindah dalam Kehidupan Rumah Tangga,” Sumber: <https://muslimahnews.net/2023/10/04/23822/>. Diakses pada 20 Desember 2024.

antara umatnya adalah mereka yang paling baik kepada keluarganya.⁶⁸

2. Implementasi sebagai Ayah

Figur ayah, seperti halnya ibu, adalah pilar penting dalam perkembangan kesejahteraan emosional anak. Anak membutuhkan sosok ayah untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun emosional. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika seorang anak tumbuh besar dengan sosok ayah yang penuh kasih sayang, akan sangat memengaruhi perkembangan kognitif dan sosial anak. Ini juga menanamkan rasa kesejahteraan dan kepercayaan dirinya. Nabi Muhammad saw. adalah teladan yang sempurna dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sebagai seorang ayah. Cara beliau memperlakukan anak-anaknya menunjukkan cinta, perhatian, dan kepedulian yang luar biasa. Berikut ini adalah beberapa perilaku Nabi Muhammad saw. sebagai ayah:⁶⁹

a. Kasih Sayang yang Mendalam

Nabi Muhammad saw. menunjukkan kasih sayang yang sangat besar kepada anak-anaknya. Meskipun beliau adalah seorang nabi dengan banyak tanggung jawab besar, beliau tidak pernah melupakan peran pentingnya sebagai seorang ayah. Contoh, Nabi Muhammad saw. sangat menyayangi putrinya, Fatimah Az-Zahra. Setiap kali Fatimah datang berkunjung, beliau akan bangun dari tempat duduknya, menyambutnya, mencium tangannya, dan menempatkannya di tempat duduknya sendiri. Hal ini menunjukkan betapa besar rasa cinta dan hormat Nabi Muhammad saw. kepada anak-anaknya, terutama Fatimah.⁷⁰

أَنَّ فَاطِمَةَ كَانَتْ إِذَا دَخَلَتْ عَعَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ فَامَ إِلَيْهَا فَأَخَذَ بِيَدِهَا وَقَبَّلَهَا
وَأَجْلَسَهَا فِي مَجْلِسِهِ وَكَانَ إِذَا دَخَلَ عَلَيْهَا قَامَتْ إِلَيْهِ فَأَخَذَتْ بِيَدِهِ فَقَبَّلَتْهُ وَأَجْلَسَتْهُ
فِي مَجْلِسِهَا

“Ketika Fatimah masuk menemui Nabi saw., beliau berdiri menyambutnya, menggenggam tangannya, menciumnya, dan mendudukkannya di tempat duduknya. Demikian pula, ketika Nabi saw. datang ke rumah Fatimah, ia berdiri menyambutnya,

⁶⁸ Hadis Riwayat At-Tirmīzi, Ibnu Mājah, dan Ibnu Hibbān, dalam *Sunan At-Tirmīzi*, No. 3895, Riyadh: Dār Al-Ma’mūn, 1999, hal. 143.

⁶⁹ M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. ...*, hal. 256—265.

⁷⁰ Zainab Al-Ghazali, *Return of the Pharaoh: The Life of Muhammad*, Kuala Lumpur: Islamic Book Trust, 2009, hal. 102—105.

menggenggam tangannya, menciumnya, dan mendudukkannya di tempat duduknya” (HR. Abu Dāwud).⁷¹

b. Memberikan Pendidikan yang Baik

Sebagai seorang ayah, Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan pendidikan anak-anaknya, baik pendidikan agama maupun akhlak. Beliau selalu memberikan nasihat yang baik kepada anak-anaknya dan menjadi contoh teladan bagi mereka dalam segala hal. Contoh, Nabi Muhammad saw. selalu mengajarkan kebenaran, kesabaran, dan tawakal kepada Allah kepada anak-anaknya. Salah satu nasihat yang beliau sampaikan kepada Fatimah adalah pentingnya menjaga salat dan bersabar dalam menghadapi kesulitan hidup. Nabi Muhammad saw. mengajarkan anak-anaknya untuk selalu bergantung kepada Allah dalam setiap urusan.⁷²

c. Kesabaran dan Pengertian

Nabi Muhammad saw. sangat sabar dan penuh pengertian dalam menghadapi anak-anaknya. Ketika anak-anak beliau mengalami kesulitan atau masalah, beliau tidak pernah marah atau bersikap keras, tetapi selalu menunjukkan sikap lemah lembut dan penuh kasih. Contoh, ketika putra beliau, Ibrahim, meninggal pada usia muda, Nabi Muhammad saw. menunjukkan kesabaran yang luar biasa. Meskipun hatinya sangat berduka, beliau menerima takdir Allah dengan lapang dada, seraya bersabda, “Mata ini menangis dan hati ini sedih, tetapi kita tidak mengatakan kecuali apa yang diridai oleh Allah.”

إن العين تدمع والقلب يحزن - ولا نقول إلا ما يرضى ربنا - وإنا بفراقك يا إبراهيم
لمحزونون

“Sesungguhnya mata ini menangis, hati ini bersedih, tetapi kami tidak akan mengatakan sesuatu kecuali yang diridhai oleh Rabb kami. Sungguh, kami benar-benar bersedih atas kepergianmu, wahai Ibrahim.” (HR Bukhāri dan Muslim).⁷³

b. Kedekatan Emosional

Nabi Muhammad saw. memiliki hubungan emosional yang sangat dekat dengan anak-anaknya. Beliau sering kali bermain dengan cucu-cucunya, Hasan dan Husain, serta menunjukkan keakraban yang

⁷¹ Abu Dāwud, *Sunan Abu Dāwud*, No. 5217, kitab Qiyām, bab Mā Jā’a fil Qiyāmi, t.tp., t.th., <https://sunnah.com/abudawud:5217>. Diakses pada 20 Februari 2025.

⁷² Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford: Oxford University Press, 2007, hal. 105—112.

⁷³ Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, No. 1303; Muslim, *Sahih Muslim*, No. 2315; An-Nawawi, *Riyadhus Shalihin*, No. 927. <https://sunnah.com/riyadussalihin:927>. Diakses pada 20 Februari 2025.

sangat hangat dengan mereka. Contoh, suatu ketika Nabi Muhammad saw. sedang sujud dalam salat, cucu beliau, Hasan, memanjat di punggung beliau. Nabi Muhammad saw. tidak tergesa-gesa menyelesaikan sujudnya hingga Hasan turun sendiri. Peristiwa ini menunjukkan betapa Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan perasaan dan kenyamanan anak-anak.

كُلُّ ذَلِكَ لَمْ يَكُنْ وَلَكِنَّ ابْنِي ارْتَحَلَنِي فَكَرِهْتُ أَنْ أُعَجِّلَهُ حَتَّى يَفِضِيَ حَاجَتَهُ

“Semua itu tidak terjadi, tetapi anakku (cucu) ini menunggangi aku, dan aku tidak ingin terburu-buru agar dia puas bermain” (HR An-Nasāi No. 1141).⁷⁴

c. Menyemangati dan Mendukung Anak

Sebagai seorang ayah, Nabi Muhammad saw. selalu memberikan dorongan dan dukungan kepada anak-anaknya. Beliau selalu memastikan bahwa anak-anaknya merasa dicintai dan didukung dalam setiap langkah mereka. Contoh, ketika Fatimah mengalami kesulitan dalam mengurus rumah tangganya, Nabi Muhammad saw. selalu memberikan nasihat yang bijak dan mendoakan agar Allah mempermudah urusannya.⁷⁵

d. Menerima Kelemahan dan Kekurangan Anak

Nabi Muhammad saw. memahami bahwa setiap anak memiliki kelemahan dan kekurangannya masing-masing. Beliau tidak pernah menuntut kesempurnaan dari anak-anaknya, tetapi selalu memberikan arahan dengan penuh kasih sayang dan tanpa paksaan. Contoh, dalam kehidupan sehari-hari, Nabi Muhammad saw. selalu bersikap bijak terhadap anak-anaknya, memberikan mereka ruang untuk tumbuh dan belajar dari kesalahan mereka.⁷⁶

Nabi Muhammad saw. sebagai ayah adalah sosok yang penuh cinta, pengertian, dan kedekatan emosional dengan anak-anaknya. Beliau tidak hanya memberikan kasih sayang, tetapi juga mengajarkan nilai-nilai kehidupan yang penting, mendidik dengan sabar, dan mendukung anak-anaknya dalam setiap keadaan. Sikap lemah lembut, kedisiplinan, dan pengorbanan Nabi Muhammad saw. sebagai ayah

⁷⁴ An-Nasāi, *Sunan an-Nasāi*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007, Hadis No. 1141.

⁷⁵ Nasihat Nabi saw. “Bertakwalah kepada Allah, Fatimah. Tunaikanlah kewajiban Tuhanmu dan laksanakanlah pekerjaan keluargamu. Jika engkau hendak berangkat ke pembaringan, berdoalah dengan membaca tasbih sebanyak 33 kali, tahmid 33 kali, dan takbir 34 kali. Semuanya berjumlah 100. Itu semua lebih baik bagimu daripada pembantu rumah tangga.’ Fatimah berkata, Aku rela (*ridha*) atas apa yang berasal dari Allah dan Rasul-Nya.’ Fatimah tidak dibantu oleh pembantu.” (HR Abū Dāwud No. 2988). Sumber: Abū Dāwud, *Sunan Abū Dāwud*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007, Hadis No. 2988.

⁷⁶ Al-Ghazāli, *Ihyā’ ‘Ulūm Al-Dīn (Menghidupkan Ilmu-Ilmu Agama)*, Beirut: Dār al-Kutub Al-Ilmiyah, 2000, Jilid 2, hal. 345—350.

menjadi teladan bagi umat Islam dalam membina keluarga yang harmonis dan penuh berkah.

3. Implementasi sebagai Mertua

Nabi Muhammad saw. juga dikenal sebagai seorang mertua yang luar biasa, memperlakukan menantu-menantunya dengan penuh kasih sayang, rasa hormat, dan pengertian. Sikap beliau sebagai mertua dapat menjadi teladan yang baik dalam membina hubungan keluarga yang harmonis dan saling mendukung.⁷⁷ Dalam hadis juga digambarkan kedekatan antara Nabi Muhammad saw. dengan menantunya Ali bin Abi Thalib;

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لِعَلِيِّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ " أَنْتَ مِنِّي وَأَنَا مِنْكَ " .

“*Sesungguhnya Nabi saw. bersabda kepada Ali bin Abi Thalib: 'Engkau dariku dan aku darimu'*” (HR Tirmīzi No. 3716).⁷⁸ Berikut adalah beberapa contoh perilaku Nabi Muhammad saw. sebagai mertua:⁷⁹

a. Penuh Kasih Sayang dan Menghormati Menantunya

Nabi Muhammad saw. memperlakukan menantunya dengan rasa hormat yang sama seperti beliau memperlakukan anak-anaknya sendiri. Beliau selalu memberikan nasihat dan perhatian yang penuh kasih kepada mereka. Contoh, ketika Ali bin Abi Ṭālib menikah dengan putri Nabi Muhammad saw., Fatimah Az-Zahra, Nabi Muhammad saw. sangat menyayangi Ali dan sering memberikan nasihat yang bijaksana kepadanya. Beliau selalu memastikan bahwa Ali dan Fatimah memiliki kehidupan rumah tangga yang harmonis dan penuh kebahagiaan. Dalam berbagai riwayat, disebutkan bahwa Nabi Muhammad saw. sangat menghormati menantunya, Ali, dan sering kali memuji sifat keberanian serta kesetiiaannya.⁸⁰

b. Memberikan Nasihat yang Bijak

Sebagai seorang mertua, Nabi Muhammad saw. sering memberikan nasihat yang bijak kepada menantu-menantunya. Beliau memberikan bimbingan untuk menjaga hubungan rumah tangga yang baik dan memastikan bahwa mereka selalu saling menghormati dan mengasihi. Contoh, ketika Fatimah mengeluhkan kesulitan dalam mengurus rumah tangga, Nabi Muhammad saw. tidak hanya memberi

⁷⁷ S. Tzafir, and S.L. Dolan, “Trust Me: A Scale for Measuring Manager-Employee Trust,” *Management Research the Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 2 No. 2, Juli Tahun 2004, hal. 115—132. DOI:[10.1108/15365430480000505](https://doi.org/10.1108/15365430480000505).

⁷⁸ Abu Isa Muhammad ibn Isa At-Tirmīzi, *Sunan At-Tirmīdzi*. Beirut: Dar al-Gharb al-Islāmi. Hadis No. 3716.

⁷⁹ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad...*, hal. 450—460.

⁸⁰ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad...*, hal. 265—267.

nasihat kepada Fatimah, tetapi juga kepada Ali agar mereka bisa saling mendukung dan bekerja sama dalam membangun rumah tangga. Nabi Muhammad saw. memberikan nasihat tentang pentingnya kesabaran, saling pengertian, dan tolong-menolong dalam kehidupan suami istri.

c. Tidak Membeda-bedakan Menantu

Nabi Muhammad saw. tidak pernah membeda-bedakan menantunya, baik dari segi status sosial maupun latar belakang. Semua menantu beliau diperlakukan dengan adil dan penuh kasih sayang. Ini menunjukkan keadilan dan rasa hormat Nabi Muhammad saw. terhadap semua anggota keluarganya. Contoh, menantu Nabi Muhammad saw. lainnya, Usmān bin Affān, yang menikahi dua putri Nabi Muhammad saw., Ruqayyah dan Ummu Kulsum, sangat dicintai Nabi Muhammad saw. dan diberinya gelar “*Zunnūrain*” (pemilik dua cahaya) karena telah menikahi dua putrinya. Ketika salah satu dari mereka meninggal, Nabi Muhammad saw., bahkan menikahkan Usmān dengan putrinya yang lain. Ini menunjukkan betapa beliau memercayai dan menghormati Usmān sebagai menantu.⁸¹

b. Mendukung Keluarga Menantunya

Nabi Muhammad saw. selalu mendukung menantu-menantunya, baik dalam aspek spiritual maupun material. Beliau selalu membantu mereka dalam hal yang dibutuhkan, baik berupa nasihat, dukungan moral, atau bantuan dalam urusan rumah tangga. Contoh, ketika Ali bin Abi Ṭālib dan Fatimah mengalami kesulitan ekonomi, Nabi Muhammad saw. memberikan mereka bantuan tanpa mengurangi harga diri mereka. Beliau menganjurkan agar mereka terus berusaha, bersabar, dan tidak bergantung pada bantuan orang lain.⁸²

c. Sikap Pengertian dan Sabar

Nabi Muhammad saw. sangat sabar dan pengertian terhadap masalah-masalah yang mungkin dihadapi menantu-menantunya. Beliau tidak pernah memaksakan pendapat atau tuntutan kepada mereka, tetapi selalu memberikan bimbingan dengan cara yang lemah lembut dan bijaksana. Contoh, ketika terjadi perselisihan kecil antara Ali dan Fatimah, Nabi Muhammad saw. tidak berpihak kepada salah satu, tetapi memberikan nasihat yang adil kepada keduanya. Beliau

⁸¹ Safiur Rahman Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah: Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad*, Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2010, hal. 539—541.

⁸² Muhammad Hamidullah, *The Life and Work of the Prophet of Islam*, Kuala Lumpur: Islamic Book Trust, 1998, hal. 197—199.

menekankan pentingnya saling pengertian dan kasih sayang dalam menyelesaikan masalah.⁸³

d. Membangun Hubungan Kekeluargaan yang Kuat

Nabi Muhammad saw. membangun hubungan kekeluargaan yang kuat dengan menantunya, menjadikan mereka bukan hanya sekadar keluarga, melainkan juga sahabat yang dekat. Beliau selalu hadir untuk memberikan dukungan dan menolong menantu-menantunya dalam berbagai situasi. Contoh, hubungan Nabi Muhammad saw. dengan Ali bin Abi Ṭālib bukan hanya sekadar mertua dan menantu, melainkan juga seperti saudara. Nabi Muhammad saw. sering kali menunjukkan cinta dan kasih sayangnya kepada Ali, serta selalu mendukung Ali dalam perjuangan dan tantangan yang dihadapinya, baik sebagai pemimpin maupun sebagai suami.

Nabi Muhammad saw. memberikan contoh luar biasa sebagai seorang mertua yang penuh kasih sayang, bijaksana, dan pengertian. Beliau memperlakukan menantunya dengan rasa hormat dan cinta yang tulus, serta selalu memberikan nasihat yang baik dan mendukung mereka dalam berbagai aspek kehidupan. Sikap beliau yang adil dan tidak membedakan menantu menunjukkan kepribadian Nabi Muhammad saw. sebagai sosok pemimpin keluarga yang teladan.

4. Implementasi sebagai Kakek

Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai seorang kakek yang penuh kasih sayang, perhatian, dan lembut kepada cucu-cucunya. Dalam riwayat dijelaskan bahwa Nabi Muhammad saw. sampai menggendong Umamah (putri Zainab) dalam sholatnya.

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ يُصَلِّي وَهُوَ حَامِلٌ أُمَامَةَ بِنْتَ زَيْنَبَ بِنْتِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالْأَبِي الْعَاصِ بْنِ رَبِيعَةَ بْنِ عَبْدِ شَمْسٍ - فَإِذَا سَجَدَ وَضَعَهَا - وَإِذَا قَامَ حَمَلَهَا.

“Sesungguhnya Rasulullah saw. pernah salat sambil menggendong Umamah binti Zainab binti Rasulullah saw., putri dari Abu Al-Ash bin Rabi' bin Abd Syams. Ketika beliau sujud, beliau meletakkannya, dan ketika berdiri, beliau menggendongnya kembali” (HR. Bukhāri dan Muslim).⁸⁴

⁸³ Humas Percikan Islam, “Kisah Harmonis Keluarga Ali dan Fatimah,” Sumber: <https://www.percikaniman.org/kisah-harmonis-keluarga-ali-dan-fatimah/>. Diakses pada 25 Desember 2024.

⁸⁴ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, t.tp., t.th, Hadis No. 516 dan Muslim bin Hajjāj, *Ṣaḥīḥ Muslim*, t.tp., t.th., Hadis No. 543. Sumber: <https://sunnah.com/bukhari:516>. Diakses pada 20 Februari 2025.

Begitu juga kepada dua cucu beliau yang terkenal adalah Hasan dan Husain, anak dari Ali bin Abi Ṭālib dan Fatimah Az-Zahra. Dalam berbagai riwayat, disebutkan bahwa Nabi Muhammad saw. menunjukkan cinta yang mendalam dan memberikan perhatian khusus kepada mereka.⁸⁵ Beberapa contoh kasih sayang Nabi Muhammad saw. sebagai kakek adalah sebagai berikut:

- a. Mendukung dan Bermain dengan Cucu-Cucunya: Nabi Muhammad saw. sering bermain dengan cucu-cucunya. Ada riwayat yang menyebutkan bahwa ketika beliau sedang sujud dalam salat, Hasan atau Husain pernah menaiki punggung beliau. Nabi Muhammad saw. tidak marah atau merasa terganggu, tetapi justru memperpanjang sujudnya hingga cucunya turun. Setelah salat, beliau menjelaskan kepada para sahabat bahwa tindakan tersebut dilakukan agar tidak mengganggu kesenangan cucunya.⁸⁶
- b. Kasih Sayang Tanpa Batas: Diriwayatkan bahwa Nabi Muhammad saw. sering mencium dan memeluk cucu-cucunya. Dalam satu kesempatan, ketika Nabi Muhammad saw. mencium Hasan, seorang sahabat yang menyaksikan hal itu berkata, “Aku punya sepuluh anak, dan aku belum pernah mencium mereka.” Nabi Muhammad saw. kemudian bersabda, “Siapa yang tidak mengasihi, tidak akan dikasihi” (HR Bukhāri).⁸⁷ Ini menunjukkan bagaimana Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya kasih sayang terhadap anak-anak dan cucu-cucu.
- c. Mengajarkan Nilai-Nilai Islam: Selain bermain dan menunjukkan kasih sayang, Nabi Muhammad saw. juga mendidik cucu-cucunya dalam hal agama. Beliau sering mendoakan kebaikan bagi mereka dan mengajarkan ajaran-ajaran Islam sejak usia dini. Salah satu doanya untuk cucu-cucunya adalah, “Ya Allah, cintailah mereka berdua (Hasan dan Husain), dan cintailah orang-orang yang mencintai mereka” (HR Tirmīzi).⁸⁸
- d. Memperlihatkan Rasa Bangga: Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan rasa bangga terhadap cucu-cucunya. Beliau sering memperlihatkan cinta dan kebanggaan terhadap mereka di hadapan orang lain. Dalam sebuah hadis, Nabi Muhammad saw. pernah bersabda,

الْحَسَنُ وَالْحُسَيْنُ سَيِّدَا شَبَابِ أَهْلِ الْجَنَّةِ

⁸⁵ Safiur Rahman Al-Mubarakfuri, *The Sealed Nectar*, Riyadh: Dar-us-Salam Publications, 2002, hal. 651.

⁸⁶ An-Nasāi, *Sunan an-Nasāi*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007, Hadis No. 1141.

⁸⁷ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6013, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 189.

⁸⁸ At-Tirmīzi, *Sunan Tirmīzi*, Hadis No. 3788, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 220.

“Hasan dan Husain adalah pemimpin para pemuda di surga” (HR Tirmīzi No. 3768).⁸⁹ Ini menunjukkan betapa besar kasih sayang dan penghargaan beliau terhadap cucu-cucunya.

Sebagai seorang kakek, Nabi Muhammad saw. menunjukkan teladan yang luar biasa dalam kasih sayang, perhatian, dan pendidikan kepada cucu-cucunya. Beliau tidak hanya memberikan cinta secara fisik, tetapi juga mendidik mereka dengan nilai-nilai Islam yang luhur, sekaligus menunjukkan rasa bangga dan hormat kepada cucu-cucunya. Kepedulian Nabi Muhammad saw. sebagai seorang kakek adalah cerminan dari karakter beliau yang penuh kelembutan dan cinta kasih terhadap keluarga.⁹⁰

5. Implementasi sebagai Besan

Sebagai seorang besan, Nabi Muhammad saw. menunjukkan contoh yang ideal dalam menjaga hubungan baik, penuh kasih sayang, dan adil dengan keluarga besarnya, termasuk menantu dan orang tua dari menantunya. Dalam budaya Islam, hubungan besan sangat penting karena melibatkan dua keluarga yang disatukan melalui pernikahan dan Nabi Muhammad saw. menjadi teladan dalam membina hubungan ini.⁹¹ Contoh Nabi Muhammad saw. sebagai besan adalah sebagai berikut:

- a. Peran sebagai Ayah Mertua Ali bin Abi Ṭālib: Nabi Muhammad saw. menjadi besan ketika putrinya, Fatimah Az-Zahra, menikah dengan Ali bin Abi Ṭālib. Hubungan antara Nabi Muhammad saw. dan Ali tidak hanya sebagai menantu dan ayah mertua, tetapi juga sebagai sahabat yang sangat dekat. Beliau selalu memberikan nasihat kepada Ali dan Fatimah untuk menjaga keharmonisan rumah tangga. Ketika Fatimah dan Ali mengalami masalah kecil dalam rumah tangga, Nabi Muhammad saw. tidak berpihak pada salah satu, tetapi menjadi penengah yang bijaksana.
- b. Memperlakukan Menantu dengan Keadilan: Nabi Muhammad saw. dikenal memperlakukan menantunya dengan keadilan dan penghormatan. Beliau memperlakukan Ali bin Abi Ṭālib dan juga para sahabat lainnya yang menjadi menantu beliau, seperti Usmān bin Affān yang menikahi dua putri Nabi Muhammad saw., Ruqayyah dan Ummu Kulsum, dengan penuh hormat. Nabi Muhammad saw. selalu memberikan dukungan kepada menantunya dan memperlakukan mereka layaknya anak kandung.

⁸⁹ Tirmīzi, *Jami' At-Tirmīzi*, Kitab Al-Manaqib, Bab Keutamaan Hasan dan Husain, Hadis No. 3768, Riyadh: Maktabah Al-Ma'arif, 2008, hal. 762.

⁹⁰ M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. ...*, hal. 230—233.

⁹¹ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *The Sealed Nectar*, Riyadh: Dar-us-Salam Publications, 2002, hal. 655—660.

- c. Membangun Hubungan yang Saling Menghormati Nabi Muhammad saw. selalu menekankan pentingnya saling menghormati antara keluarga menantu dan keluarga anaknya. Hal ini terlihat dari bagaimana beliau memperlakukan besan-besannya dengan penuh penghormatan. Meskipun tidak banyak catatan eksplisit tentang interaksi langsung antara Nabi Muhammad saw. dan para besannya, sifat beliau yang penuh kasih sayang, bijaksana, dan adil dapat diambil sebagai pedoman bagaimana seorang besan harus bertindak.
- d. Mendoakan Kebaikan bagi Keluarga Baru: Nabi Muhammad saw. sering mendoakan kebaikan bagi pernikahan putri-putrinya dan menantunya. Misalnya, ketika Ali menikahi Fatimah, beliau mendoakan keberkahan untuk keduanya dan keturunan mereka. Ini menunjukkan bahwa beliau sangat peduli terhadap kesejahteraan keluarga barunya dan berperan aktif dalam memastikan kebahagiaan dan keberkahan mereka.

Nabi Muhammad saw. sebagai besan adalah contoh yang sempurna dalam menjaga hubungan harmonis antarkeluarga, memperlakukan menantu dengan adil dan penuh kasih sayang, serta memberikan dukungan dan nasihat bijak. Beliau tidak hanya menunjukkan peran sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai pemimpin keluarga yang baik, penuh cinta, dan selalu mendoakan keberkahan bagi keluarganya.⁹²

Menurut analisis penulis, berdasarkan implementasi karakter kepemimpinan keluarga Nabi Muhammad saw. di atas, Nabi Muhammad saw. dikenal penuh kasih sayang, adil, dan bijaksana, namun analisis antitesis dapat dilakukan dengan membandingkan bagaimana sifat kurang empati yang telah penulis jelaskan pada BAB II, subbab huruf B, poin ke-2 sebagai ciri kedua kepemimpinan toksik ini sangat bertolak belakang dengan sifat kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Kurangnya empati sering kali terlihat pada pemimpin keluarga yang tidak mampu memahami perasaan atau kebutuhan orang lain, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan dan ketegangan dalam hubungan keluarga.

Antitesis ini tidak terlihat pada kepemimpinan Nabi Muhammad saw., karena beliau selalu memperhatikan kebutuhan emosional keluarganya dengan dialog terbuka dan kasih sayang. Contohnya adalah bagaimana beliau mendengarkan pendapat istri-istrinya dan bersikap sabar terhadap kesalahan yang dilakukan oleh anggota keluarganya. Karakter empati Nabi Muhammad saw. juga tecermin dalam perlakuannya yang adil terhadap semua anggota keluarga, memastikan bahwa setiap orang merasa dihormati dan dicintai. Dengan demikian, karakter kurang empati adalah kebalikan

⁹² M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. ...*, hal. 310—315.

dari karakter Nabi Muhammad saw., yang justru menonjolkan keteladanan dalam memperhatikan, memahami, dan mendukung keluarganya dengan penuh kasih dan tanggung jawab.⁹³

C. Implementasi dalam Kepemimpinan Dakwah

Firman Allah Swt. dalam QS Muhammad/47 ayat 7,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنصُرُوا اللَّهَ يَنصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ

Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu. (QS Muhammad/47: 7).

Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Misbah* menyoroti bahwa kepemimpinan dalam Islam bukan sekadar soal kekuasaan, tetapi soal komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Nabi Muhammad saw. adalah contoh pemimpin yang menolong agama Allah dengan keimanan dan amal saleh, sehingga Allah pun menolong dan meneguhkan kedudukan beliau. Menurut Quraish Shihab, pemimpin sejati adalah mereka yang tetap kokoh dalam menghadapi tantangan dan tidak tergoyahkan oleh tekanan duniawi.⁹⁴

Pada subbab ini, penulis akan mengulas implementasi karakter kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw., yang merupakan salah satu aspek paling fundamental dalam perjalanan hidup beliau. Nabi Muhammad saw. diutus oleh Allah Swt. sebagai rahmat bagi semesta alam, tidak hanya untuk umat Islam, tetapi juga untuk seluruh umat manusia. Dalam misi dakwahnya, beliau menunjukkan keteguhan hati, kebijaksanaan, keteladanan, kelembutan, dan kemampuan komunikasi yang sangat efektif. Karakter-karakter ini menjadi kunci kesuksesan dakwah beliau yang telah mengubah wajah dunia dalam waktu yang relatif singkat.

Implementasi dari karakter kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw. dapat dilihat melalui berbagai cara beliau dalam menghadapi tantangan, baik dari dalam komunitas Islam itu sendiri maupun dari luar. Beliau menghadapi sikap toksik yang ditunjukkan oleh individu-individu seperti Abu Lahab dan Abu Jahl, namun tetap mempertahankan prinsip-prinsip moral dan akhlak yang luhur dalam setiap langkah dakwahnya. Dalam menghadapi penolakan, penghinaan, cacian, pelecehan dan lainnya, Nabi Muhammad saw. tetap mengedepankan kesabaran, kelembutan, dan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan pesan Islam dengan hikmah dan kasih sayang⁹⁵.

⁹³ Abu Malik Kamal bin As-Sayyid Salim, *Ṣaḥīḥ Fiqh Sunnah*, Kairo: Al Maktabah At-Taufiqiyah, t.th., Jilid 3, hal. 204—211.

⁹⁴ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, Jilid 10, hal. 312.

⁹⁵ Al-Ghazālī, *Fikih Sirah: Telaah Kritis Sejarah Kehidupan Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2005, hal. 223—227.

Dalam subbab ini, penulis akan menggali lebih dalam tentang bagaimana Nabi Muhammad saw. menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang berbasis pada akhlak mulia dalam dakwahnya serta bagaimana pendekatan beliau yang bijaksana dan persuasif mampu menarik perhatian berbagai kalangan masyarakat, baik di Makkah maupun Madīnah. Dengan meneladani kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw., kita diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks dakwah maupun dalam interaksi sosial secara umum.

Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Anbiyā'/21 ayat 107,

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan Kami tidak mengutusmu (Muhammad) melainkan sebagai rahmat bagi semesta alam.” (QS Al-Anbiyā'/21: 107). Hal ini menunjukkan bahwa misi dakwah beliau bukan hanya untuk umat Islam, tetapi juga untuk seluruh umat manusia. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad saw. bersabda, “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR Bukhāri, Ādab Al-Mufrad No. 273).⁹⁶ Hadis ini menegaskan bahwa dakwah Nabi Muhammad saw. tidak hanya berkaitan dengan penyampaian ajaran, tetapi juga menekankan pentingnya akhlak dalam proses dakwah.

Dakwah Nabi Muhammad saw. memiliki objek yang beragam, mulai dari individu-individu terdekat hingga komunitas yang lebih luas. Nabi Muhammad saw. juga menghadapi berbagai tahap dakwah yang disesuaikan dengan kondisi sosial dan politik pada masanya. Dalam menyampaikan dakwah Islam, Nabi Muhammad saw. tiada duanya. Betapa tidak, dalam waktu singkat, yakni 23 tahun saja dakwah Islam sudah menggema hampir ke seluruh dunia. Nilai-nilai Islam yang beliau sampaikan sama persis antara teori dan praktiknya sehingga tidak ada cacat pribadi apalagi cacat ajaran atau nilai yang didakwahkan beliau kepada manusia.⁹⁷

Dalam perjalanan dakwah Nabi Muhammad saw., terdapat sejumlah pribadi toksik yang berusaha menghalangi dan merusak upaya penyebaran ajaran Islam. Salah satu yang paling mencolok adalah Abu Lahab, paman Nabi Muhammad saw. Setelah Nabi mengumumkan risalahnya, Abu Lahab segera menolak dan mencemooh ajaran tersebut. Dalam sebuah peristiwa saat Nabi Muhammad saw. mengundang kaumnya untuk menerima Islam, Abu Lahab berdiri dan berteriak agar orang-orang menjauhi Nabi.

⁹⁶ <https://sunnah.com/urn/2302710>. Diakses pada 07 Desember 2025.

⁹⁷ Syamsudin RS, “Strategi dan Etika Dakwah Rasulullah SAW,” dalam *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 4 No. 14, Juli—Desember Tahun 2009, hal. 797—798. <https://media.neliti.com/media/publications/63320-ID-strategi-dan-etika-dakwah-rasulullah-saw.pdf>. Diakses pada 02 Januari 2025.

Tindakannya mencerminkan sikap toksik yang merusak upaya dakwah, menciptakan ketidakpastian di kalangan orang-orang yang mungkin tertarik pada Islam⁹⁸. Selanjutnya, Abu Jahl, yang dikenal sebagai “Firaun” umat ini, merupakan tokoh toksik lainnya yang menentang dakwah Nabi Muhammad saw. Dalam banyak kesempatan, ia berusaha menghasut masyarakat Makkah untuk menolak dan melawan ajaran Islam. Pada saat Nabi Muhammad saw. berdoa di depan Ka'bah, Abu Jahl mencemooh dan menghina beliau, menunjukkan bagaimana kekuatan dan pengaruhnya digunakan untuk menciptakan ketegangan dalam masyarakat.⁹⁹

Nadhar bin Hariis juga berperan dalam menyebarkan fitnah dan kebohongan tentang Nabi Muhammad saw. dan ajaran Islam. Ia berusaha memengaruhi orang lain dengan menceritakan keburukan Nabi, berupaya menggagalkan dakwah yang sedang berjalan. Dalam beberapa peristiwa, ia mengadakan pertemuan untuk menghasut penduduk Makkah melawan Nabi Muhammad saw. Tindakannya mencerminkan sikap toksik yang mengganggu hubungan sosial dan menciptakan kebencian yang tidak perlu di kalangan masyarakat.¹⁰⁰ Sementara itu, Abdullah bin Ubay, meskipun merupakan seorang muslim, sering kali bertindak sebagai munafik yang menyabotase upaya dakwah Nabi Muhammad saw. Ia berpura-pura mendukung Nabi Muhammad saw. di depan umum, tetapi di belakang berusaha merusak kepercayaan masyarakat terhadap Nabi. Dalam peristiwa Perang Uhud, Abdullah bin Ubay menarik sepertiga pasukan untuk mundur, menunjukkan pengkhianatan yang merugikan umat Islam. Tindakannya menggambarkan bagaimana musuh dari dalam dapat menjadi lebih berbahaya daripada musuh dari luar.¹⁰¹ Terakhir, Al-Nadr bin Hariis dikenal dengan kebohongannya terhadap ajaran Islam. Ia memprovokasi orang-orang Quraisy dengan menceritakan keburukan Nabi Muhammad saw., berusaha untuk mempermalukan Nabi di depan umum. Tindakan ini menunjukkan sifat toksik yang tidak hanya merusak reputasi individu, tetapi juga menciptakan kebingungan di kalangan masyarakat.¹⁰²

Dalam konteks kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw., individu-individu seperti Abu Lahab, Abu Jahl, Nadhar bin Hariis dan Abdullah bin Ubay, menunjukkan sikap toksik yang merugikan usaha

⁹⁸ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 82.

⁹⁹ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 99—101. Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 65.

¹⁰⁰ Ibn Ishaq, *Sirat Rasul Allah (The Life of Muhammad)*, trans. A. Guillaume, Oxford University Press, 1955, hal. 211. Lihat juga Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 142.

¹⁰¹ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 123—126. A. Ibn Sa'd, *Kitab Al-Ṭabaqāt Al-Kabīr*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1988, Vol. 3, hal. 312.

¹⁰² Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 145.

dakwah. Penolakan, pengkhianatan, dan penyebaran fitnah yang mereka lakukan menciptakan ketegangan sosial dan merusak kepercayaan di kalangan masyarakat. Meskipun menghadapi tantangan berat ini, Nabi Muhammad saw. terus berusaha untuk menyebarkan pesan Islam dengan penuh kesabaran dan keteguhan hati.

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam berdakwah adalah salah satu teladan terbaik yang pernah ada dalam sejarah Islam. Karakteristik kepemimpinannya dicirikan oleh keteguhan, kebijaksanaan, keteladanan, kelembutan, komunikasi efektif, dan kemampuannya membangun jaringan dakwah yang kuat.

Pertama, keteguhan hati beliau dalam menjalankan misi dakwah merupakan salah satu ciri paling menonjol. Sejak menerima wahyu pertama, Nabi Muhammad saw. berkomitmen untuk menyampaikan risalah Islam kepada umat manusia meskipun menghadapi berbagai tantangan dan ancaman. Selama 23 tahun berdakwah, beliau tidak pernah menyerah meski menghadapi tekanan dari kaum Quraisy. Salah satu contohnya adalah ketika beliau menghadapi siksaan dan ejekan dari masyarakat Makkah. Bahkan, ketika beliau dianiaya oleh penduduk Tāif, Nabi Muhammad saw. tetap mendoakan kebaikan bagi mereka, menunjukkan betapa teguh dan sabarnya beliau dalam menjalankan misi dakwah.¹⁰³

Kedua, Nabi Muhammad saw. menunjukkan kebijaksanaan luar biasa dalam merancang strategi dakwah. Pada awalnya, beliau berdakwah secara sembunyi-sembunyi kepada orang-orang terdekat selama tiga tahun sebelum beralih ke dakwah terbuka. Strategi ini menunjukkan betapa bijaksananya Nabi Muhammad saw. dalam mempertimbangkan situasi dan kondisi masyarakat saat itu. Selain itu, ketika hijrah ke Madīnah, beliau menyusun Piagam Madīnah yang tidak hanya menjamin kebebasan beragama, tetapi juga kerja sama antara berbagai kelompok masyarakat.¹⁰⁴

Sebagai teladan, Nabi Muhammad saw. juga memperlihatkan akhlak yang sempurna dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu contoh yang paling terkenal adalah ketika seorang wanita tua selalu melemparkan sampah ke arah beliau. Pada suatu hari, ketika wanita tersebut sakit, Nabi Muhammad saw. menjenguknya. Kebaikan hati beliau menyentuh wanita itu hingga akhirnya dia memeluk Islam.¹⁰⁵ Kisah ini mencerminkan betapa besar pengaruh keteladanan pribadi Nabi Muhammad saw. dalam dakwah.

Kelembutan dan kasih sayang juga menjadi ciri utama dalam cara berdakwah beliau. Allah Swt. memerintahkan Nabi Muhammad saw. untuk berdakwah dengan hikmah, peringatan yang baik, dan berdiskusi dengan

¹⁰³ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 184—188.

¹⁰⁴ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 132—135.

¹⁰⁵ Muhammad Husein Haykal, *The Life of Muhammad*, Islamic Book Trust, 1976, hal. 243—245.

cara yang santun. Salah satu contoh kelembutan beliau adalah ketika seorang pemuda datang meminta izin untuk berzina. Nabi Muhammad saw. tidak memarahinya, tetapi dengan lembut memberi nasihat hingga pemuda itu sadar dan membatalkan niatnya.¹⁰⁶

Nabi Muhammad saw. juga dikenal sebagai komunikator yang efektif dan persuasif. Beliau selalu menyampaikan pesan dengan bahasa yang mudah dipahami, penuh hikmah, dan relevan dengan situasi audiensnya. Hal ini membuat ajaran Islam diterima dengan baik oleh berbagai kalangan, baik di Makkah maupun Madīnah. Salah satu contoh adalah cara beliau berdiskusi dengan tokoh-tokoh Quraisy, menggunakan pendekatan logis, rasional, dan penuh etika.¹⁰⁷

Selain itu, Nabi Muhammad saw. tidak hanya mengandalkan dirinya sendiri dalam menyebarkan ajaran Islam, tetapi juga membangun jaringan dakwah yang kuat. Beliau mengutus para sahabat ke berbagai wilayah untuk menyampaikan risalah Islam. Salah satu contoh penting adalah ketika Nabi Muhammad saw. mengutus Mu'az bin Jabal ke Yaman untuk berdakwah. Mu'az diperintahkan untuk berdakwah dengan hikmah dan kelembutan, serta memprioritaskan ajaran tauhid dan salat.¹⁰⁸ Contohnya adalah ketika Nabi Muhammad saw. menegur Mu'adz bin Jabal karena bacaan sholatnya yang panjang,

يَا مُعَاذُ أَفَتَأْنُّ أَنْتَ

“Wahai Mu'adz, apakah engkau hendak menjadi penyebab fitnah (kesulitan) bagi manusia?” (HR. Bukhāri).¹⁰⁹

Hadis di atas juga berhubungan dengan alasan kenapa Mu'adz ditegur oleh Nabi Muhammad saw.

إِذَا صَلَّى أَحَدُكُمْ النَّاسَ فَلْيُخَفِّفْ فَإِنَّ فِيهِمُ السَّقِيمَ وَالضَّعِيفَ وَالْكَبِيرَ. وَإِذَا صَلَّى أَحَدُكُمْ لِنَفْسِهِ فَلْيُطَوِّلْ مَا شَاءَ

“Apabila salah seorang di antara kalian mengimami shalat untuk orang lain, maka ringankanlah (bacaan dan durasi shalatnya), karena di antara mereka ada yang lemah, sakit, dan tua. Tetapi jika seseorang shalat

¹⁰⁶ Safiur Rahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah: Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad*, Jakarta: Pustaka Ibnu Kat̄sir, 2010, hal. 320—322.

¹⁰⁷ T. Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford University Press, 2007, hal. 95—100.

¹⁰⁸ M. A. Syed, *The Position of Women in Islam: A progressive view*, 2004, DOI: 10.1353/book4812. Sumber: https://www.researchgate.net/publication/291848600_The_Position_of_women_in_Islam_A_progressive_view. Diakses pada 06 januari 2025.

¹⁰⁹ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, Hadits No. 705, Kitab āẓān, bab man Syakā imaāmahu Izā ṭawwala, t.tp., t.th.

sendirian, maka boleh ia memperpanjang shalatnya sesuka hati” (HR. Bukhāri dan Muslim).¹¹⁰

Selain itu, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam berdakwah mengajarkan umat Islam bahwa misi besar harus dijalankan dengan keteguhan, kebijaksanaan, dan keteladanan. Sifat-sifat tersebut merupakan kunci sukses beliau dalam menyebarkan ajaran Islam dan menjadi teladan bagi seluruh umat.

1. Implementasi Dakwah Sembunyi-Sembunyi

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah adalah salah satu aspek paling menonjol dari kehidupannya. Nabi Muhammad saw. tidak hanya berperan sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai pemimpin sosial dan politik yang menginspirasi umatnya untuk melakukan perubahan mendalam dalam kehidupan mereka. Berikut adalah beberapa aspek penting dari kepemimpinan beliau dalam dakwah:

a. Kesabaran dan Keteguhan dalam Dakwah

Nabi Muhammad saw. menunjukkan kesabaran luar biasa dalam menghadapi berbagai tantangan saat berdakwah, terutama pada awal masa Islam. Ketika beliau mulai menyampaikan ajaran Islam, banyak dari penduduk Makkah menolak dan bahkan memusuhi beliau. Meskipun mengalami tekanan, penganiayaan, dan hinaan, Nabi Muhammad saw. tetap teguh dan konsisten dalam menyampaikan ajaran Islam. Contoh nyata dari kesabarannya adalah saat beliau menghadapi penolakan di Ṭāif. Setelah diusir dan dilempari batu oleh penduduk Ṭāif, beliau tetap mendoakan kebaikan bagi mereka. Ini menunjukkan keteguhan dan kasih sayang sebagai pemimpin.¹¹¹

b. Strategi dalam Dakwah

Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kemampuan kepemimpinan strategis dalam dakwah. Ketika dakwah di Makkah mendapat tekanan yang semakin besar, beliau memutuskan untuk berhijrah ke Madīnah, tempat di mana dakwah bisa berkembang lebih baik. Keputusan hijrah ini merupakan titik penting dalam sejarah Islam dan mencerminkan strategi Nabi Muhammad saw. dalam mengamankan dakwah dan umatnya. Di Madīnah, Nabi Muhammad saw. tidak hanya berdakwah, tetapi juga membentuk masyarakat Islam yang terorganisasi. Beliau memimpin umat dalam mendirikan masjid sebagai pusat kegiatan keagamaan dan sosial, serta mengatur

¹¹⁰ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ al-Bukhāri*, t.tp., t.th., No. 703; Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, t.tp., t.th., No. 467; lihat juga Al-Khatib At-Tibrizi, *Mishkat al-Maṣābiḥ*, t.tp., t.th., No. 1131. Sumber: <https://sunnah.com/mishkat:1131>. Diakses pada 20 Februari 2025.

¹¹¹ Al Ghazālī, *Fiqh As-Sīrah*, Kairo: Dār Al-Riyān Al-Turās, 1987, hal. 120—125.

berbagai aspek kehidupan masyarakat, seperti ekonomi, hukum, dan politik.¹¹²

c. Kepemimpinan yang Berbasis Hikmah dan Dialog

Nabi Muhammad saw. adalah seorang pemimpin yang bijaksana, menggunakan pendekatan dialog dan diskusi dalam berdakwah. Beliau menyampaikan ajaran Islam dengan cara yang hikmah (bijaksana) dan penuh kelembutan. Allah Swt. berfirman dalam QS An-Nahl/16 ayat 125,

... اذْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ...

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang lebih baik....” Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah selalu menekankan pentingnya pendekatan yang tidak konfrontatif dan penuh kasih sayang meskipun dihadapkan pada penentangan dan permusuhan.¹¹³

d. Memberikan Teladan yang Baik (Uswatun Ḥasanah)

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah tidak hanya ditunjukkan melalui kata-kata, tetapi juga melalui tindakan nyata. Nabi Muhammad saw. adalah contoh hidup dari ajaran Islam yang beliau sampaikan. Beliau mempraktikkan semua nilai dan prinsip yang beliau dakwahkan sehingga menjadi teladan sempurna bagi umatnya. Salah satu sifat kepemimpinan beliau yang sangat menonjol adalah kejujuran dan integritas, yang membuatnya dijuluki “Al-Amīn” (yang dapat dipercaya).¹¹⁴

e. Kemampuan Mengorganisasi dan Memimpin Umat

Dalam berdakwah, Nabi Muhammad saw. menunjukkan kemampuan luar biasa dalam mengorganisasi umat Islam, terutama ketika umat Islam mulai bertambah banyak. Nabi Muhammad saw. membentuk sebuah sistem kepemimpinan dan pemerintahan di Madīnah yang memadukan aspek spiritual dan material. Beliau membangun masyarakat yang kuat dengan dasar persaudaraan (*ukhuwwah*), keadilan, dan kerja sama antarberbagai kelompok, termasuk antara muslim dan nonmuslim. Piagam Madīnah (Ṣaḥīfah Al-Madīnah) yang disusun oleh Nabi Muhammad saw. merupakan salah satu contoh nyata dari kemampuan beliau dalam memimpin dan mengelola keberagaman di masyarakat. Piagam ini menjadi konstitusi

¹¹² Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 210—215

¹¹³ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Misbah: Pesan, Kesan...*, Jilid 5, hal. 301—305.

¹¹⁴ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyah, Jilid 1, hal. 150—

pertama yang memberikan hak dan kewajiban bagi semua penduduk Madīnah, baik muslim maupun nonmuslim.¹¹⁵

f. Keteladanan dalam Memimpin Perang

Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kepemimpinan yang luar biasa dalam memimpin pasukan selama perang, seperti Perang Badar, Perang Uḥud, dan Perang Khandāq. Meskipun beliau adalah seorang nabi, Nabi Muhammad saw. tidak ragu untuk terjun langsung dalam medan perang dan memimpin pasukannya dengan penuh keberanian. Kepemimpinan beliau dalam medan perang menunjukkan bagaimana seorang pemimpin harus berada di garis depan bersama dengan umatnya dalam situasi sulit.¹¹⁶

g. Memimpin dengan Kasih Sayang dan Keadilan

Nabi Muhammad saw. memimpin umatnya dengan penuh kasih sayang dan keadilan. Beliau selalu mengutamakan kesejahteraan umatnya dan tidak pernah mementingkan kepentingan pribadi. Kasih sayang Nabi Muhammad saw. terlihat dalam cara beliau memperlakukan semua orang, baik muslim maupun nonmuslim, dengan adil dan penuh penghormatan. Sebagai pemimpin, beliau selalu mendengarkan aspirasi umat dan memberikan solusi yang terbaik untuk mereka.¹¹⁷

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah menunjukkan gabungan antara sifat-sifat kepemimpinan spiritual dan praktis. Beliau tidak hanya menyampaikan ajaran Islam dengan kata-kata, tetapi juga menjadi teladan dalam tindakan. Kepemimpinannya mencakup berbagai aspek kehidupan, mulai dari mengatur masyarakat, memimpin dalam pertempuran, hingga membina hubungan yang baik dengan berbagai kelompok. Kepemimpinan beliau tetap menjadi inspirasi bagi umat Islam dalam berbagai aspek kehidupan.

2. Implementasi Dakwah Terang-terangan terhadap Masyarakat Makkah

Implementasi kepemimpinan dakwah terang-terangan Nabi Muhammad saw. terhadap masyarakat Makkah adalah salah satu fase penting dalam perjalanan dakwah Islam. Fase ini menuntut kepemimpinan yang kuat, penuh keberanian, keteguhan, serta strategi dakwah yang efektif di tengah tantangan berat dari masyarakat Quraisy. Berikut beberapa poin yang mencerminkan implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah terang-terangan di Makkah:

a. Keberanian dalam Memimpin Perubahan

¹¹⁵ Abū Ḥāmid Al-Ghazālī, *Fiqh As-Sīrah*, Beirut: Dār Asy-Syuruq, hal. 150—155.

¹¹⁶ Ibn Kaṣīr, *Al-Bidāyah wan Nihāyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, Jilid 3, hal. 220—225.

¹¹⁷ Abū Ḥāmid Al-Ghazālī, *Fiqh As-Sīrah*, Kairo: Dār Al-Riyān Al-Turās, 1987, hal. 130—135.

Selama 13 tahun, Nabi Muhammad saw. berdakwah di Makkah dengan tantangan yang berat. Kaum Quraisy menolak keras ajakan untuk menerima ajaran Islam. Penindasan dan intimidasi terhadap kaum muslimin semakin meningkat, khususnya setelah wafatnya dua pelindung utama Nabi Muhammad saw., yaitu istri beliau Khadijah dan pamannya Abu Tālib.¹¹⁸ Wafatnya Khadijah dan Abu Tālib menjadi peristiwa yang dikenal sebagai *'Āmul Ḥuzn* (Tahun Kesedihan) karena Nabi Muhammad saw. kehilangan dua figur penting yang selama ini melindunginya dari ancaman kaum Quraisy.

Setelah menerima wahyu untuk berdakwah secara terbuka, Nabi Muhammad saw. tampil di depan umum dengan membawa risalah tauhid meskipun menyadari risiko besar yang akan dihadapinya. Dalam kepemimpinannya, beliau menunjukkan keberanian luar biasa dalam menghadapi masyarakat Makkah yang sangat mempertahankan kepercayaan tradisional mereka terhadap berhala. Beliau tidak gentar menghadapi ancaman, ejekan, dan bahkan upaya pembunuhan dari pemuka Quraisy. Contoh implementasinya adalah saat Nabi Muhammad saw. berdiri di Bukit Shafa dan memanggil seluruh masyarakat Makkah untuk berkumpul. Di hadapan mereka, beliau menyampaikan dakwahnya dengan tegas dan jujur walaupun pamannya, Abu Lahab, menentangnya secara terbuka dan mengutuknya. Langkah ini menunjukkan kepemimpinan yang penuh keberanian, keyakinan, dan ketegasan.¹¹⁹

b. Ketekunan dan Kesabaran dalam Menghadapi Tantangan

Dalam dakwah terbuka, Nabi Muhammad saw. harus menghadapi penolakan keras, ejekan, bahkan penganiayaan dari masyarakat Quraisy, tetapi beliau tetap sabar dan teguh dalam menyampaikan pesan Islam. Beliau mencontohkan ketekunan dalam menghadapi rintangan dengan tidak pernah menyerah meski menghadapi boikot sosial, kekerasan, dan berbagai upaya pelecehan. Contoh implementasinya adalah pada salah satu peristiwa yang menggambarkan kesabaran Nabi Muhammad saw. ketika beliau dilempari batu dan diusir dari Tāif saat berdakwah di sana. Meskipun mengalami penganiayaan, beliau tetap memohon kepada Allah agar orang-orang tersebut mendapatkan petunjuk. Ini mencerminkan kepemimpinan yang sabar dan bijaksana dalam menghadapi tantangan.¹²⁰

b. Membangun Persatuan dan Kolaborasi

¹¹⁸ Safiurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm*, Beirut: Darul Kitāb Al-Arabi, 1996, hal. 139—140.

¹¹⁹ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah...*, Jilid 1, hal. 135—138.

¹²⁰ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 100—104.

Nabi Muhammad saw. mengimplementasikan kepemimpinan yang inklusif dengan membangun persatuan di kalangan para sahabat dan umat Islam. Dalam dakwah terang-terangan, Nabi Muhammad saw. tidak bekerja sendirian. Beliau melibatkan para sahabat terdekat, seperti Abu Bakar, Usmān bin Affān, dan Ali bin Abi Ṭālib, untuk mendukung dakwahnya, baik secara langsung dalam menyebarkan ajaran Islam maupun dalam memberikan perlindungan kepada umat Islam yang baru masuk Islam. Contoh implementasinya adalah saat Abu Bakar memainkan peran penting dalam membebaskan budak-budak yang disiksa karena masuk Islam, seperti Bilal bin Rabah. Ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. membangun tim kepemimpinan yang solid: para sahabatnya berperan aktif dalam dakwah.¹²¹

c. Konsistensi dalam Misi dan Visi Dakwah

Nabi Muhammad saw. tidak pernah mengubah atau mengompromikan prinsip dakwahnya meskipun ditawari kekayaan, kekuasaan, atau perlindungan oleh para pemuka Quraisy asalkan beliau berhenti menyebarkan ajaran Islam. Beliau menunjukkan kepemimpinan visioner dengan tetap konsisten pada visinya, yaitu menyebarkan Islam dengan cara yang mulia dan beretika. Contoh implementasinya adalah penolakan Nabi Muhammad saw. pada tawaran para pemuka Quraisy yang berusaha membujuknya untuk menghentikan dakwahnya dengan imbalan harta atau kekuasaan. Beliau dengan tegas mengatakan bahwa meskipun mereka meletakkan matahari di tangan kanannya dan bulan di tangan kirinya, beliau tidak akan berhenti berdakwah.¹²²

d. Strategi Dakwah yang Fleksibel

Meskipun menghadapi tekanan berat, Nabi Muhammad saw. tetap bijak dalam memilih waktu, tempat, dan metode dakwahnya. Beliau tidak hanya berdakwah secara terbuka di tempat-tempat umum seperti pasar dan Ka'bah, tetapi juga menggunakan pendekatan yang

¹²¹ D.S. DeRue, and S.J. Ashford, "Who Will Lead and Who Will Follow? A Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations" *Academy of Management Review*, Vol. 35, No. 4, 2010, hal. 627—647. doi:10.5465/amr.35.4.zok627. DeRue dan Ashford menekankan pentingnya pendekatan konsultatif dalam kepemimpinan, yang melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pihak untuk menciptakan keputusan yang lebih tepat dan diterima oleh masyarakat.

¹²² S. Tzafir, and S.L. Dolan, "Trust Me: A Scale for Measuring Manager-Employee Trust," dalam *Management Research the Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 2 No. 2, Juli Tahun 2004, hal. 556—572. DOI:10.1108/15365430480000505. Tzafir dan Dolan menemukan bahwa ketegasan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kepercayaan anggota terhadap pemimpin dan menciptakan stabilitas dalam hubungan.

lebih pribadi dan tertutup ketika dibutuhkan, seperti berdakwah kepada para pemimpin suku secara langsung. Strategi ini mencerminkan kebijaksanaan Nabi Muhammad saw. dalam menyesuaikan pendekatannya dengan situasi dan kondisi yang ada. Contoh implementasinya adalah Nabi Muhammad saw. menggunakan pendekatan pribadi dengan mengajak orang-orang yang dihormati masyarakat Makkah untuk masuk Islam, seperti Hamzah bin Abdul Muṭālib dan Umar bin Khattāb. Keputusan untuk mendekati tokoh-tokoh ini merupakan bagian dari strategi dakwah yang fleksibel dan cerdas.¹²³

e. Menggunakan Bahasa Persuasif dan Berhikmah

Nabi Muhammad saw. selalu menggunakan bahasa yang lemah lembut dan penuh hikmah dalam menyampaikan ajaran Islam, bahkan kepada orang-orang yang menentangnya. Kepemimpinan beliau tecermin dalam kemampuannya untuk berdialog dan berkomunikasi secara persuasif dengan masyarakat Makkah meskipun mereka sering bersikap keras kepala. Contoh implementasinya adalah Nabi Muhammad saw. sering berdiskusi dengan orang-orang yang menentang Islam, seperti Abu Jahal dan Abu Lahab, dengan cara yang sopan dan penuh hikmah. Beliau juga selalu memberikan ruang untuk orang lain berpikir dan merenungkan ajarannya, tanpa memaksakan pendapatnya secara kasar.¹²⁴

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah terang-terangan terhadap masyarakat Makkah menunjukkan contoh kepemimpinan yang berani, sabar, konsisten, dan penuh hikmah. Beliau mampu mengatasi tantangan berat dan tetap teguh dalam misinya menyampaikan risalah Islam dengan cara yang penuh kebijaksanaan.

3. Implementasi Dakwah Membuka Peluang Wilayah Dakwah di Luar Kota Makkah (Madīnah dan Ṭāif)

Selama 13 tahun, Nabi Muhammad saw. berdakwah di Makkah dengan tantangan yang berat. Kaum Quraisy menolak keras ajakan untuk menerima ajaran Islam. Penindasan dan intimidasi terhadap kaum muslimin semakin meningkat, khususnya setelah wafatnya dua pelindung utama Nabi Muhammad saw., yaitu istri beliau Khadijah dan pamannya Abu Ṭālib. Wafatnya Khadijah dan Abu Ṭālib menjadi peristiwa yang dikenal sebagai *'Āmul Huzn* (Tahun Kesedihan) karena Nabi Muhammad saw. kehilangan dua figur penting yang selama ini melindunginya dari ancaman kaum Quraisy.¹²⁵ Implementasi

¹²³ Ibn Hisyam, *Sīrah Nabawiyah*..., Jilid 1, hal. 180.

¹²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Misbah: Pesan, Kesan*..., Jilid 5, hal. 450—455.

¹²⁵ Safiurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm*, Beirut: Darul Kitāb Al-Arabi, 1996, hal. 139—140.

kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw. dalam membuka peluang dakwah di luar kota Makkah dilakukan dengan strategi yang cerdas, bertahap, dan penuh kesabaran. Berikut beberapa implementasi yang dapat diuraikan:

a. Pemetaan Wilayah dan Pengembangan Jaringan

Nabi Muhammad saw. tidak terbatas dalam menyampaikan risalah hanya kepada penduduk Makkah, tetapi juga memperluas cakupan dakwahnya ke wilayah-wilayah sekitarnya. Salah satu strategi awal adalah memanfaatkan musim haji dan pertemuan-pertemuan dagang di Makkah sebagai kesempatan bertemu dengan berbagai suku dan pemimpin dari luar kota. Beliau memperkenalkan Islam kepada mereka sehingga pesan dakwah bisa menyebar ke berbagai daerah. Contoh implementasinya adalah ketika Nabi Muhammad saw. memperkenalkan Islam kepada delegasi suku-suku yang datang ke Makkah, termasuk bani Amir, bani Hanifah, dan Bani Kindah, beliau tidak hanya menyampaikan ajaran agama, tetapi juga membangun hubungan diplomatik yang membuka peluang masuknya Islam ke wilayah-wilayah tersebut.¹²⁶

b. Hijrah ke Madīnah (Yaṣrib) sebagai Langkah Dakwah Terbesar

Langkah paling penting dalam membuka peluang dakwah di luar Makkah adalah hijrah Nabi Muhammad saw. dan para sahabatnya ke Madīnah (Yaṣrib). Hijrah merupakan keputusan strategis untuk memindahkan pusat dakwah dari Makkah yang penuh tekanan ke wilayah baru yang lebih menerima pesan Islam. Nabi Muhammad saw. membangun masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai Islam di Madīnah, yang menjadi pusat penyebaran Islam ke seluruh Jazirah Arab. Contoh implementasinya adalah ketika Nabi Muhammad saw. melakukan perjanjian ‘Aqabah dengan penduduk Yaṣrib (Madīnah) yang memberikan perlindungan kepada umat Islam. Perjanjian ini mengatur hubungan antara kaum Muhājirīn dan Anṣār serta menjadi fondasi untuk membangun pemerintahan Islam di Madīnah.

c. Dakwah di Ṭāif: Kesulitan Awal

Wilayah Ṭāif memang memiliki peran penting dalam sejarah dakwah Nabi Muhammad saw. meskipun pada awalnya usaha dakwah di sana menghadapi tantangan berat. Nabi Muhammad saw. kemudian mencoba mencari dukungan di luar Makkah, salah satunya adalah dengan mendakwahi penduduk Ṭāif. Namun, upaya ini tidak berhasil. Penduduk Ṭāif menolak dakwah Nabi Muhammad

¹²⁶ Safiur Rahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah: Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad*, Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2010, hal. 400—405.

saw. dan bahkan mengusir beliau dengan cara yang kasar dan menyakitkan.¹²⁷ Tāif, sebagai salah satu kota besar di Arab, memiliki potensi strategis untuk penyebaran Islam. Nabi Muhammad saw. pergi ke Tāif sekitar tahun ke-10 kenabian, dengan harapan bisa mendapatkan dukungan dari para pemimpin kota tersebut. Namun, kedatangan beliau di sana disambut dengan penolakan yang sangat kasar. Para pemimpin Tāif tidak hanya menolak dakwah Nabi Muhammad saw., tetapi juga menghasut penduduk kota untuk mengejek dan melempari beliau dengan batu hingga terluka. Meskipun demikian, Nabi Muhammad saw. menunjukkan keteguhan hatinya dan berdoa agar Tāif suatu hari nanti akan menerima Islam. Meskipun ditolak, Nabi Muhammad saw. tidak membalas dengan kekerasan atau dendam. Sebaliknya, beliau berdoa kepada Allah agar penduduk Tāif kelak mendapat hidayah.¹²⁸ Doa ini mencerminkan kesabaran, kelembutan, dan kasih sayang Nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin, bahkan kepada mereka yang menyakitinya. Nabi Muhammad saw. kemudian kembali ke Makkah dengan perlindungan dari seorang tokoh Quraisy, Muṭ'im bin Adi.

Implementasi Dakwah di Tāif adalah sebagai berikut¹²⁹:

- 1) Kesabaran dalam Dakwah: Penolakan awal di Tāif menunjukkan bahwa dakwah tidak selalu berhasil secara instan. Nabi Muhammad saw. mengajarkan pentingnya kesabaran dan tawakal kepada Allah dalam menghadapi penolakan dan kesulitan dalam berdakwah.
- 2) Pemaafan dan Doa: Ketika dihadapkan pada permusuhan, Nabi Muhammad saw. tidak memilih jalan balas dendam. Sebaliknya, beliau mendoakan kebaikan bagi mereka yang menolak dakwahnya, yang akhirnya membawa keberhasilan jangka panjang.
- 3) Pengutusan Sahabat: Setelah penduduk Tāif menerima Islam, Nabi Muhammad saw. mengirim sahabat untuk mendidik dan membimbing mereka dalam ajaran Islam, memastikan bahwa dakwah tidak berhenti pada syahadat, tetapi dilanjutkan dengan pembinaan dan pendidikan.

Dengan strategi dakwah yang sabar dan bijaksana, akhirnya Tāif, yang pada awalnya menolak dakwah dengan keras, menjadi

¹²⁷ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah*..., Jilid 2, hal. 59—61.

¹²⁸ Al-Khattabi, *Riyād Al-Ṣāliḥīn*, Riyadh: Maktabah Al-Ma'ārif, 2005, hal.123—126.

¹²⁹ Ibn Jarir Al-Tabari, *Tārikh Al-Tabari*, Beirut: Dār Al-Alamiyah, 2003, Jilid 2, hal. 125—130.

bagian dari wilayah yang mendukung penyebaran Islam di Jazirah Arab.

d. Diplomasi dan Perjanjian dengan Pemimpin Wilayah

Nabi Muhammad saw. juga menggunakan diplomasi sebagai strategi untuk membuka peluang dakwah. Beliau mengirim surat kepada para pemimpin negara dan wilayah di luar Makkah dan Madīnah, termasuk Kaisar Romawi, Raja Persia, dan pemimpin di Yaman dan Mesir. Surat-surat tersebut mengundang mereka untuk memeluk Islam atau minimal membuka dialog dan hubungan baik. Contoh implementasinya adalah surat Nabi Muhammad saw. kepada Raja Heraclius dari Romawi, Raja Kisra dari Persia, dan Raja Najasyi dari Habsyah. Dalam surat tersebut, Nabi Muhammad saw. memperkenalkan Islam dan mengundang mereka untuk mengkaji kebenaran ajaran Islam.¹³⁰

e. Mengirim Delegasi Dakwah ke Wilayah Lain

Salah satu implementasi dakwah yang penting adalah pengiriman utusan ke berbagai wilayah untuk menyampaikan risalah Islam secara langsung. Nabi Muhammad saw. mengirim para sahabat sebagai delegasi untuk berdakwah dan membangun komunitas muslim di luar Makkah dan Madīnah. Para delegasi ini memiliki peran besar dalam membuka jalan dakwah di berbagai daerah.¹³¹ Contoh implementasinya adalah Nabi Muhammad saw. mengirimkan Mu'az bin Jabal ke Yaman sebagai delegasi dakwah. Mu'az diperintahkan untuk mengajarkan Islam, mendirikan salat, dan mengajak masyarakat setempat beramal sesuai dengan ajaran Islam. Di Yaman, Mu'az berhasil mengislamkan banyak orang dan membangun komunitas muslim yang kuat.

f. Perjanjian Hudaibiyah: Peluang Dakwah Melalui Perjanjian Damai

Perjanjian Hudaibiyah adalah strategi yang jitu untuk membuka peluang dakwah. Meskipun secara kasat mata tampak seperti kekalahan bagi umat Islam karena harus menunda umrah, perjanjian ini sebenarnya memberi kesempatan bagi umat Islam untuk berdakwah secara lebih luas tanpa ancaman dari Quraisy. Selama masa damai ini, Islam dapat berkembang lebih pesat. Contoh implementasinya adalah Perjanjian Hudaibiyah antara Nabi Muhammad saw. dan kaum Quraisy memungkinkan dakwah menyebar ke wilayah-wilayah yang sebelumnya tertutup karena

¹³⁰ Al-Azraqi, *Akhbār Makkah*, Baghdād: Markaz Al-Buḥūs wa Al-Dirāsāt Al-Islāmīyah, 2009, hal. 180.

¹³¹ Muhammad Ali Al-Hashimi, *The Life of the Prophet Muhammad*, IIPH, 2007, hal. 103—107.

adanya konflik. Setelah perjanjian ini, banyak suku di Jazirah Arab yang masuk Islam karena melihat stabilitas dan kekuatan Islam.¹³²

g. Pengiriman Pasukan untuk Menyebarkan Dakwah

Setelah Madīnah menjadi pusat kekuatan Islam, Nabi Muhammad saw. mengirim pasukan untuk membuka wilayah baru bagi dakwah Islam. Perang dan ekspedisi militer ini tidak semata-mata bertujuan untuk ekspansi, tetapi juga untuk membuka wilayah-wilayah yang selama ini tertutup bagi dakwah. Contoh implementasinya adalah ekspedisi ke Tabuk merupakan salah satu strategi Nabi Muhammad saw. untuk memperluas dakwah di wilayah utara Jazirah Arab dan memperlihatkan kekuatan Islam kepada kekuatan-kekuatan besar seperti Romawi. Meskipun tidak terjadi pertempuran, ekspedisi ini membuka jalan bagi dakwah di wilayah-wilayah tersebut.¹³³

h. Penyebaran Nilai Kemanusiaan dan Keadilan

Dakwah Nabi Muhammad saw. tidak hanya dilakukan melalui pidato atau perintah langsung, tetapi juga dengan menampilkan Islam sebagai agama yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan persaudaraan. Hal ini menarik banyak orang dari berbagai wilayah untuk memeluk Islam karena mereka melihat keindahan ajaran Islam yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Contoh implementasinya adalah peristiwa Fathu Makkah yang menjadi salah satu contoh nyata bahwa Nabi Muhammad saw. menunjukkan keadilan dan kasih sayang yang luar biasa. Setelah menaklukkan Makkah, beliau memberikan pengampunan kepada musuh-musuhnya yang selama bertahun-tahun menyakitinya. Sikap ini membuat banyak orang Makkah dan sekitarnya terkesan dan kemudian memeluk Islam.¹³⁴

Melalui berbagai strategi yang mencakup diplomasi, musyawarah, perjanjian damai, hingga pengiriman delegasi dan ekspedisi, Nabi Muhammad saw. berhasil membuka peluang dakwah di luar kota Makkah dan menyebarkan ajaran Islam ke seluruh Jazirah Arab dan wilayah-wilayah di luar itu. Strategi yang beliau terapkan membuktikan kebijaksanaan dan kecerdasannya sebagai seorang pemimpin yang visioner.

¹³² Abū Ḥāmid Al-Ghazālī, *Iḥyā' Ulūm Al-Dīn*, Beirut: Dār Al-Ma'rifāh, 2004, hal. 405—407.

¹³³ Abu Al-Hasan Ali ibn Muhammad Al-Māwardī, *Ādāb Al-Dunyā wa Al-Dīn*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006, hal. 184—186.

¹³⁴ Ibn Hisham, *Sīrah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2008, Jilid 2, hal. 531—535.

4. Implementasi Dakwah dengan Jalan Berhijrah

a. Habasyah

Implementasi dakwah Nabi Muhammad saw. melalui hijrah ke Habasyah (*Abyssinia*, sekarang *Ethiopia*) merupakan salah satu strategi penting dalam menyebarkan Islam pada tahap awal. Peristiwa ini terjadi pada tahun kelima kenabian (sekitar 615 Masehi) ketika kaum muslimin di Makkah mengalami tekanan berat dari kaum Quraisy yang menentang dakwah Islam. Hijrah ini menunjukkan kebijaksanaan dan kejelian Nabi Muhammad saw. dalam melindungi pengikutnya sekaligus memperluas penyebaran ajaran Islam.¹³⁵ Berikut beberapa aspek penting dari implementasi dakwah Nabi Muhammad saw. melalui hijrah ke Habasyah:

1) Perlindungan untuk Kaum Muslimin

Hijrah ke Habasyah merupakan upaya untuk memberikan perlindungan kepada para pengikut Islam yang tidak mampu menghadapi tekanan fisik dan psikologis yang semakin meningkat di Makkah. Nabi Muhammad saw. mengetahui bahwa di Habasyah, ada seorang raja Kristen yang dikenal adil, yaitu Raja Najasyi (Negus). Beliau meyakini bahwa di bawah perlindungan raja ini, kaum muslimin akan mendapatkan keamanan. Nabi Muhammad saw. memerintahkan kami untuk hijrah ke Habasyah dengan berkata, “Di sana ada seorang raja yang tidak seorang pun dianiaya di sisinya.”¹³⁶ Hijrah ini menunjukkan perhatian Nabi Muhammad saw. terhadap kesejahteraan pengikutnya, terutama mereka yang lemah dan rentan terhadap penganiayaan.¹³⁷

2) Menghindari Perpecahan dan Kekacauan di Makkah

Salah satu alasan hijrah ke Habasyah adalah untuk menghindari konflik dan kekerasan yang lebih besar di Makkah. Nabi Muhammad saw. memilih untuk tidak melawan kaum Quraisy secara langsung pada tahap ini karena pertumpahan darah bisa memicu perpecahan yang lebih dalam di kalangan suku-suku Arab. Dengan mengirim sebagian sahabat ke Habasyah, Nabi Muhammad saw. menunjukkan pendekatan damai dalam

¹³⁵ Muhammad Ibn Ishaq, *Sīrat Rasul Allah*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1995, hal. 121—125.

¹³⁶ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu 'alaihi wasalam*, Qisthi Press, 2016, hal. 240—245.

¹³⁷ Hadis Riwayat Ahmad dan Abū Dāwud, *Sunan Abū Dāwud*, Beirut: Dār Al-Fikr, 1996, hal. 300.

menghadapi penindasan, yang lebih mengutamakan keselamatan umat dibandingkan perlawanan fisik.¹³⁸

3) Memperluas Dakwah ke Wilayah Luar Makkah

Meskipun tujuan utama hijrah ke Habasyah adalah untuk mencari perlindungan, peristiwa ini juga membuka peluang untuk menyebarkan ajaran Islam di wilayah luar Makkah. Hijrah ini membawa pengaruh Islam ke wilayah yang lebih luas, ajaran Islam mulai dikenal oleh bangsa-bangsa lain. Meskipun Habasyah adalah kerajaan Kristen, keberadaan kaum muslimin di sana menciptakan interaksi antaragama yang baik dan menampilkan Islam sebagai agama yang damai dan penuh toleransi. Hal ini menjadi strategi dakwah yang tidak hanya terbatas pada Arab, tetapi juga memperkenalkan Islam ke dunia luar.¹³⁹

4) Pengakuan Internasional terhadap Islam

Raja Najasyi akhirnya mengakui kebenaran ajaran Islam setelah mendengarkan penjelasan dari Ja'far bin Abi Tālib tentang keimanan Islam dan ajaran-ajarannya. Ja'far, yang menjadi juru bicara kaum muslimin di Habasyah, menjelaskan persamaan antara ajaran Islam dan Kristen mengenai Yesus (Isa as.) sebagai seorang nabi. Mendengar penjelasan ini, Raja Najasyi menolak permintaan kaum Quraisy yang datang untuk meminta pemulangan kaum muslimin ke Makkah dan malah memberikan perlindungan penuh kepada mereka. Peristiwa ini menandakan adanya pengakuan internasional terhadap Islam, seorang raja nonmuslim melindungi kaum muslimin berdasarkan prinsip keadilan dan kebenaran.¹⁴⁰

5) Contoh Toleransi dalam Islam

Hijrah ke Habasyah juga menjadi contoh bagaimana Islam menghargai toleransi antaragama. Nabi Muhammad saw. tidak memerintahkan para sahabat untuk memaksakan ajaran Islam kepada orang-orang Habasyah, tetapi mereka hidup damai berdampingan dengan umat Kristen di bawah pemerintahan Raja Najasyi. Ini menunjukkan bahwa dakwah Islam dapat dilakukan dengan cara damai, melalui teladan kehidupan yang baik, bukan dengan paksaan atau kekerasan.¹⁴¹

6) Persiapan untuk Hijrah yang Lebih Besar

¹³⁸ Ibnu Hisyam, *Sirah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2000, hal. 150.

¹³⁹ Fazlur Rahman, *Major Themes of the Qur'an*, Chicago: University of Chicago Press, 1980, hal. 89—90.

¹⁴⁰ Ibnu Hisyam, *Sirah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2000, hal. 155.

¹⁴¹ Tim Lajnah Ilmiah Raja Fahd Madīnah, *Tafsīr Al-Muyassar*, Al-Maarif, 2005, hal. 100.

Hijrah ke Habasyah juga merupakan langkah awal yang mempersiapkan kaum muslimin untuk hijrah yang lebih besar ke Madīnah beberapa tahun kemudian. Pengalaman hijrah pertama ini memberikan pelajaran penting dalam hal strategi dakwah dan perlindungan umat. Setelah berhasil di Habasyah, hijrah ke Madīnah kemudian menjadi momentum penting dalam perkembangan Islam sebagai kekuatan politik dan agama yang lebih terorganisasi.¹⁴²

Hijrah ke Habasyah merupakan salah satu strategi dakwah Nabi Muhammad saw. yang berfokus pada perlindungan umat, penghindaran konflik, serta penyebaran ajaran Islam ke luar wilayah Arab. Melalui hijrah ini, Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa dakwah tidak selalu dilakukan melalui konfrontasi, tetapi dengan cara damai, berinteraksi dengan adil, dan memperluas pengaruh melalui keteladanan dan toleransi.

b. Madīnah

Sebelum hijrah ke Madīnah, Nabi Muhammad saw. melalui berbagai tahapan strategis yang dilakukan dengan hati-hati. Tahapan ini meliputi proses dakwah di Makkah, pendekatan kepada suku-suku di luar Makkah, dan pertemuan penting dengan penduduk Madīnah yang kelak dikenal sebagai kaum Anṣār. Tahap penting juga sebelum hijrah adalah pertemuan Nabi Muhammad saw. dengan beberapa orang dari Yaṣrib (nama lama Madīnah). Pertemuan ini terjadi pada musim haji pada tahun ke-11 kenabian, sekelompok orang dari kabilah Khazraj bertemu dengan Nabi Muhammad saw. dan menerima ajaran Islam. Ini kemudian dikenal sebagai Bai'at 'Aqabah Pertama dan Bai'at 'Aqabah Kedua, yang menjadi landasan bagi hijrahnya kaum muslimin ke Madīnah¹⁴³.

Bai'at 'Aqabah Pertama dilakukan pada tahun ke-11 kenabian dengan dua belas orang dari Yaṣrib berjanji setia kepada Nabi Muhammad saw. untuk beriman kepada Allah dan meninggalkan kemusyrikan. Bai'at 'Aqabah Kedua terjadi setahun kemudian, melibatkan 73 laki-laki dan 2 perempuan dari Yaṣrib. Mereka berjanji akan melindungi Nabi Muhammad saw. dan kaum muslimin jika hijrah ke Madīnah.¹⁴⁴ Setelah Bai'at 'Aqabah Kedua, Nabi Muhammad saw. mendapatkan wahyu dari Allah Swt. untuk hijrah ke Madīnah. Hijrah ini bukan hanya perpindahan fisik, melainkan juga

¹⁴² Ibnu Hisyam, *Sirah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2000, hal. 160.

¹⁴³ M. Bahri Ghazali, *Da'wah Komunikatif Membangun Kerangka Dasar Ilmu Komunikasi Dakwah*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1997, hal. 1.

¹⁴⁴ Safiurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 183—186.

momentum strategis untuk membentuk komunitas muslim yang lebih kuat dan bebas dari tekanan kaum Quraisy di Makkah.¹⁴⁵

Implementasi dakwah Nabi Muhammad saw. melalui hijrah ke Madīnah merupakan salah satu peristiwa paling penting dalam sejarah Islam. Hijrah ini tidak sekadar perpindahan tempat tinggal, tetapi juga merupakan langkah strategis dalam menyebarkan ajaran Islam, membangun masyarakat yang berlandaskan keimanan, serta menciptakan sistem pemerintahan yang adil. Hijrah ke Madīnah (yang dulu bernama Yaśrib) terjadi pada tahun 622 M dan menandai dimulainya kalender Hijriyah. Berikut adalah beberapa aspek penting dari implementasi dakwah Nabi Muhammad saw. melalui hijrah ke Madīnah:

1) Perlindungan untuk Kaum Muslimin dari Tekanan Quraisy

Di Makkah, kaum muslimin mengalami penganiayaan dan tekanan yang sangat besar dari kaum Quraisy yang menolak ajaran Islam. Hijrah ke Madīnah menjadi solusi untuk menghindari persekusi yang semakin keras. Nabi Muhammad saw., dengan kebijaksanaan dan petunjuk Allah, memilih Madīnah sebagai tempat hijrah karena adanya dukungan dari kaum Anṣār (penduduk Madīnah) yang telah memeluk Islam dan berjanji memberikan perlindungan kepada Nabi Muhammad saw. serta para sahabatnya. Peristiwa ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. selalu mencari cara yang aman dan bijaksana untuk melindungi umatnya dan kelangsungan dakwah Islam.¹⁴⁶

2) Pembangunan Masyarakat Berbasis Iman

Setibanya di Madīnah, Nabi Muhammad saw. segera membangun masyarakat baru yang berdasarkan keimanan, persaudaraan, dan keadilan. Salah satu langkah pertama yang diambil Nabi Muhammad saw. adalah mendirikan masjid (Masjid Nabawi), yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat kegiatan sosial, politik, dan pendidikan. Masjid ini menjadi simbol pusat spiritual dan pemerintahan Islam. Hijrah ke Madīnah memberi kesempatan bagi Nabi Muhammad saw. untuk membentuk masyarakat yang berlandaskan Al-Qur'an dan sunah. Dalam masyarakat ini, kaum Muhājirīn (pendatang dari Makkah) dan kaum Anṣār disatukan dalam ikatan persaudaraan yang kuat melalui konsep *mu'ākhah* (persaudaraan antara

¹⁴⁵ Karen Armstrong, *Muhammad: A Prophet for Our Time*, London: HarperPress, 2006, hal. 98—102.

¹⁴⁶ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources*, Cambridge: Islamic Texts Society, 1983, hal. 124—127.

Muhājirīn dan Anṣār), yang memastikan dukungan moral dan material di antara mereka.¹⁴⁷

3) Pembentukan Piagam Madīnah: Fondasi Hukum dan Sosial

Salah satu langkah strategis Nabi Muhammad saw. dalam memimpin di Madīnah adalah membentuk Piagam Madīnah, sebuah konstitusi yang mengatur hubungan antarberbagai kelompok penduduk Madīnah, termasuk muslim, Yahudi, dan suku-suku nonmuslim. Piagam ini memberikan hak dan kewajiban yang setara kepada semua penduduk, menjamin kebebasan beragama, serta menetapkan prinsip-prinsip keadilan dan keamanan. Piagam Madīnah menjadi contoh awal dari pemerintahan Islam yang berlandaskan hukum, semua pihak, baik muslim maupun nonmuslim, diperlakukan secara adil. Hal ini menunjukkan kemampuan Nabi Muhammad saw. dalam memimpin masyarakat pluralistik dengan damai dan adil.¹⁴⁸

4) Strategi Dakwah yang Inklusif

Di Madīnah, Nabi Muhammad saw. tidak hanya membatasi dakwah kepada kaum muslimin, tetapi juga melakukan interaksi dengan berbagai kelompok, termasuk kaum Yahudi dan orang-orang musyrik. Nabi Muhammad saw. menggunakan pendekatan dialogis dan toleran dalam menghadapi perbedaan keyakinan. Meski ada beberapa kelompok yang menentang, dakwah Islam di Madīnah berkembang pesat, dan semakin banyak orang yang memeluk Islam. Implementasi dakwah ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan perdamaian, toleransi, dan keadilan, bahkan dalam masyarakat yang beragam secara agama dan budaya.¹⁴⁹

5) Pendirian Sistem Pemerintahan yang Adil dan Teratur

Hijrah ke Madīnah juga menandai awal dari pendirian negara Islam pertama. Nabi Muhammad saw. tidak hanya berperan sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai pemimpin politik. Beliau memimpin dengan adil dan bijaksana berdasarkan wahyu dari Allah Swt. Dalam pemerintahannya, Nabi Muhammad saw. menegakkan hukum Islam secara merata, tanpa memihak kepada golongan tertentu. Sistem pemerintahan ini berlandaskan keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Nabi Muhammad saw. juga

¹⁴⁷ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina*, Oxford: Clarendon Press, 1956, hal. 26—30.

¹⁴⁸ R.B. Serjeant, "The Sunnah Jāmi'ah, Pacts with the Yathrib Jews, and the Tahṛīm of Yathrib: Analysis and Translation of the Documents Comprised in the so-called 'Constitution of Medina'," *Bulletin of the School of Oriental and African Studies*, 1978, hal. 1—43.

¹⁴⁹ Akram Diya Al-Umari, *Madinan Society at the Time of the Prophet*, International Islamic Publishing House, 1991, hal. 75—79.

membentuk angkatan bersenjata untuk mempertahankan Madīnah dari serangan musuh, tetapi dalam setiap peperangan yang terjadi, beliau selalu mengedepankan diplomasi terlebih dahulu.¹⁵⁰

6) Penegakan Hukum dan Keadilan

Dalam kehidupan masyarakat Madīnah, Nabi Muhammad saw. juga menegakkan hukum dan keadilan melalui penyelesaian sengketa, pengadilan yang adil, serta penerapan hukum yang berdasarkan wahyu. Kaum muslimin diwajibkan menaati hukum syariat dan Nabi Muhammad saw. bertindak sebagai hakim yang memutuskan perkara-perkara penting. Sistem hukum ini menjamin ketertiban dan keadilan bagi semua penduduk Madīnah. Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kepemimpinannya dalam penegakan hukum dengan cara yang tegas, tetapi penuh kasih sayang, memastikan bahwa tidak ada satu pun kelompok yang diperlakukan tidak adil.¹⁵¹

7) Perluasan Dakwah Islam

Hijrah ke Madīnah juga memberikan kesempatan kepada Nabi Muhammad saw. untuk memperluas dakwah Islam ke luar Madīnah. Dari Madīnah, dakwah Islam mulai menyebar ke seluruh Jazirah Arab melalui berbagai perjanjian damai, surat-surat dakwah yang dikirim ke penguasa-penguasa di luar Arab, serta dengan strategi militer ketika diperlukan. Kesuksesan hijrah menjadi landasan penting bagi penyebaran Islam hingga menjadi agama yang diakui secara global.¹⁵²

Hijrah ke Madīnah merupakan implementasi dakwah yang strategis dan bijaksana, yang membawa perubahan besar dalam sejarah Islam. Melalui hijrah ini, Nabi Muhammad saw. tidak hanya menyelamatkan umat dari persekusi, tetapi juga membangun masyarakat yang berlandaskan keadilan, kebenaran, dan hukum Allah. Sistem pemerintahan, Piagam Madīnah, dan toleransi antaragama yang diterapkan Nabi Muhammad saw. menjadi contoh bagi umat Islam dalam menjalankan dakwah dan membangun peradaban yang damai dan sejahtera.

Menurut analisis penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam dakwah dikenal berdasarkan kejujuran, kelembutan, dan keteladanan. Namun, dalam analisis antitesis, karakter manipulatif dapat dibandingkan sebagai kebalikan dari prinsip-prinsip tersebut. Karakter

¹⁵⁰ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah*..., Jilid 2, hal. 305—312.

¹⁵¹ Awal Rifai Wahab, Asni Asni dan Muh. Saleh Ridwan, “Peradilan Islam pada Masa Rasulullah dan Khulafaurasyidin: Studi Komparatif Peradilan Islam Era Klasik,” dalam *Bustanul Fuqaha: Jurnal Bidang Hukum Islam*, Vol. 3 No. 1, Tahun 2022, hal. 32—46.

¹⁵² Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah*..., Jilid 2, hal. 420.

manipulatif sebagaimana penulis jelaskan dalam BAB II subbab B poin 2 tentang ciri-ciri kepemimpinan toksik yang ketiga mengacu pada upaya memengaruhi atau mengendalikan orang lain dengan cara yang licik, sering kali menggunakan kebohongan atau eksploitasi emosional untuk mencapai tujuan tertentu.

Nabi Muhammad saw. secara konsisten menunjukkan kejujuran yang tanpa cela dalam penyebaran Islam. Sebaliknya, seorang pemimpin manipulatif mungkin mengubah fakta atau menyesuaikan pesan demi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Dalam konteks dakwah Nabi saw., pengajarannya selalu berlandaskan wahyu Allah, disampaikan secara murni tanpa ada distorsi atau penyesuaian yang menguntungkan dirinya sendiri. Misalnya, ketika menerima wahyu yang mengoreksi tindakan atau keputusan pribadinya,¹⁵³ seperti dalam surah "Abasa" (QS Abasa/80: 1—10), beliau menyampaikan wahyu tersebut apa adanya meskipun ayat tersebut berupa teguran kepada pribadi beliau sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. tidak pernah memanfaatkan posisinya untuk menyelamatkan reputasinya dengan menyembunyikan wahyu yang berisi kritik terhadapnya.

Seorang pemimpin manipulatif juga mungkin memanfaatkan kelemahan audiens untuk mendapatkan dukungan, seperti menakut-nakuti, menjanjikan hal yang berlebihan, atau memaksa orang untuk mengikuti perintah. Dalam konteks dakwah Nabi, tidak ada unsur paksaan, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an, "*Tidak ada paksaan dalam agama...*" (QS Al-Baqarah/2: 256). Bahkan ketika menghadapi perlawanan keras, Nabi Muhammad saw. tetap mengedepankan pendekatan persuasi dan diskusi yang rasional. Contohnya, ketika pemuda datang meminta izin untuk berzina, beliau tidak menggunakan ancaman atau tekanan emosional, tetapi memberikan nasihat yang membuat pemuda tersebut sadar akan kesalahannya. Hal ini bertolak belakang dengan sifat manipulatif yang sering mengeksploitasi emosi atau logika lemah seseorang.

Dengan demikian, sifat manipulatif, yang mengandalkan tipu daya dan eksploitasi untuk mencapai tujuan, sepenuhnya bertentangan dengan karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw., yang menjunjung tinggi transparansi, integritas, dan prinsip dakwah yang murni berdasarkan kasih sayang dan hikmah.

¹⁵³ Taufik Mukmin dan Fitriyani, "Kejujuran sebagai Dasar Kesuksesan Diplomasi Rasulullah," dalam *Artikel Jurnal STAIB SLLG*, hal. 254. Sumber: <https://jurnal.staibslg.ac.id/index.php/prosidingisid/article/download/193/135>. Diakses pada 06 Januari 2025.

D. Implementasi dalam Kepemimpinan Pendidikan

Pada subbab ini, penulis akan membahas implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam bidang pendidikan, yang menjadi salah satu aspek penting dalam perjalanan dakwah beliau. Nabi Muhammad saw. tidak hanya diutus sebagai seorang pemimpin agama dan negara, tetapi juga sebagai pendidik utama bagi umatnya. Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, beliau menunjukkan karakter kepemimpinan yang berlandaskan kasih sayang, kelembutan, kebijaksanaan, serta perhatian terhadap perkembangan moral dan intelektual umat Islam.

Pendidikan yang beliau ajarkan tidak hanya terbatas pada ilmu agama, tetapi juga mencakup pembinaan akhlak mulia, penghargaan terhadap ilmu pengetahuan, serta pentingnya proses pembelajaran yang bertahap dan sistematis. Nabi Muhammad saw. memprioritaskan pendidikan yang holistik, yang mengintegrasikan antara ilmu pengetahuan dan pengembangan karakter, serta memberikan ruang bagi kebebasan berpikir, inovasi, dan diskusi yang sehat di kalangan umatnya.¹⁵⁴

Subbab ini akan menggali bagaimana implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pendidikan yang mengajarkan pentingnya metode pembelajaran yang interaktif, pemberian teladan yang baik, serta perhatian terhadap kesejahteraan psikologis murid. Melalui pendekatan yang penuh kelembutan dan kesabaran, beliau menunjukkan bagaimana pendidikan harus dilakukan dengan cara yang membangun, bukan memaksakan, dan mengutamakan proses yang berakhlak mulia. Dengan meneladani kepemimpinan pendidikan Nabi Muhammad saw., kita dapat memahami bagaimana pendidikan yang sesungguhnya harus dilakukan dengan integritas, kasih sayang, dan keteladanan.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-'Alaq/96 ayat 1—3,

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3)

“Bacalah dengan nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmu-lah yang Maha Pemurah.” (QS Al-'Alaq/96: 1—3). Ayat ini menunjukkan pentingnya ilmu pengetahuan dan pembelajaran yang menjadi dasar bagi setiap muslim dalam kehidupan mereka. Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa pendidikan yang baik harus dilandasi dengan kasih sayang dan perhatian terhadap kesejahteraan murid. Dalam sebuah hadis,

¹⁵⁴ Nur Syahid, “Konsep Pendidikan Holistik dalam Filsafat Pendidikan Islam: Studi atas Pengembangan Konsep Pendidikan yang Berbasis pada Akal, Hati, dan Fisik,” dalam *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 11, No. 1, Maret Tahun 2024, hal. 1187—1195. p-ISSN: 2442-3661; e-ISSN: 2477-667X, 1185-1196. <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/download/2535/1430>. Diakses pada 08 Januari 2025.

beliau bersabda, “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR Bukhāri, *Ādab Al-Mufrad* No. 273).¹⁵⁵ Pernyataan ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya tentang transfer pengetahuan, tetapi juga tentang pembentukan karakter yang baik dan berakhlak.

Implementasi karakter kepemimpinan toksik dalam pendidikan sering kali mencerminkan sifat-sifat negatif, seperti otoritarianisme, manipulasi, pemaksaan, dan pengabaian terhadap kesejahteraan psikologis murid dan guru. Pemimpin toksik biasanya memprioritaskan kontrol dan ketertiban dengan cara represif, serta cenderung tidak memberi ruang untuk kreativitas atau inovasi. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. dalam perannya sebagai pendidik menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang sepenuhnya berbeda, berlandaskan kasih sayang, pengajaran dengan hikmah, dan pembinaan akhlak yang luhur.¹⁵⁶

Pertama, dalam konteks pemaksaan versus kelembutan dalam pendidikan, kepemimpinan toksik cenderung mengandalkan pemaksaan, baik fisik maupun emosional, untuk mengendalikan murid. Nabi Muhammad saw. menunjukkan pendekatan pendidikan yang penuh kelembutan dan kasih sayang, tidak pernah memaksakan ajaran agama kepada umatnya. Beliau mendidik dengan kesabaran dan kebijaksanaan, contohnya ketika membimbing orang-orang yang baru masuk Islam dengan kelembutan dan memberikan mereka waktu untuk beradaptasi dengan ajaran-ajaran Islam.¹⁵⁷

Kedua, terkait otoritarianisme versus kebebasan berpikir, pemimpin toksik sering kali mengabaikan pentingnya kebebasan berpikir dan inovasi. Dalam pendidikan, pemimpin toksik bisa memberlakukan aturan yang terlalu ketat, tidak memberi ruang bagi diskusi atau berpikir kritis. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. menghargai dialog dan diskusi dalam proses pendidikan. Beliau memberikan kesempatan kepada para sahabat untuk bertanya dan berdiskusi, bahkan mengenai masalah-masalah kompleks, seperti ketika mendidik mereka dalam memahami wahyu.¹⁵⁸

Ketiga, dalam hal kekerasan dalam pendekatan versus kelembutan akhlak, pemimpin toksik cenderung menggunakan kekerasan, baik fisik maupun verbal, untuk menanamkan disiplin. Ini sangat kontras dengan pendekatan Nabi Muhammad saw. Dalam mendidik umatnya, beliau

¹⁵⁵ <https://sunnah.com/urn/2302710>. Diakses pada 07 Desember 2025.

¹⁵⁶ B.J. Avolio, and W.L. Gardner, “Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 315—338. DOI: 10.1016/j.leaqua.2005.03.001. Jurnal ini menguraikan perbedaan antara kepemimpinan autentik yang positif dan kepemimpinan toksik, serta dampaknya pada pengembangan karakter di pendidikan.

¹⁵⁷ Al-Ghazāli, *Fiqhus Sirah...*, hal. 111.

¹⁵⁸ Yusuf Al-Qaradhawi, *Nabi Muhammad saw. ...*, hal. 127.

menggunakan pendekatan lembut dan penuh kesabaran, bahkan ketika menghadapi orang yang melakukan kesalahan. Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa pendidikan tidak seharusnya menakut-nakuti atau mempermalukan, tetapi membimbing dengan kasih sayang.¹⁵⁹

Keempat, terkait mengutamakan hasil di atas proses versus proses pendidikan yang berakhlak, kepemimpinan toksik sering kali hanya berfokus pada hasil akhir dan mengabaikan proses pendidikan yang baik. Nabi Muhammad saw. selalu memperhatikan proses pendidikan dengan penuh kasih sayang, memperbaiki akhlak serta moral para pengikutnya melalui proses yang bertahap dan berkelanjutan. Beliau mengajarkan bahwa hasil yang baik harus didasari oleh proses yang baik, baik dari segi akhlak maupun metodologi.¹⁶⁰

Terakhir, dalam konteks pemimpin egois versus pemimpin yang melayani dalam pendidikan, pemimpin toksik sering memprioritaskan ego dan prestasi pribadi, sementara kesejahteraan siswa diabaikan. Nabi Muhammad saw. selalu mengutamakan pelayanan dan perhatian kepada murid-muridnya, memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan dan tingkat pemahaman setiap individu. Hal ini terlihat dalam cara beliau memberikan pendidikan kepada para sahabatnya dengan memperhatikan kemampuan individu dalam memahami dan mempraktikkan ajaran Islam.¹⁶¹

Nabi Muhammad saw. adalah contoh teladan dalam kepemimpinan di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Beliau tidak hanya sebagai pemimpin agama dan negara, tetapi juga sebagai pendidik utama bagi umatnya. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pendidikan tecermin dalam pendekatan beliau terhadap pengajaran, metode, dan penanaman nilai-nilai moral serta spiritual kepada para sahabat dan umat Islam secara umum.

Salah satu implementasi paling utama dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam bidang pendidikan adalah perintah untuk menuntut ilmu. Beliau menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dalam kehidupan umat Islam, baik ilmu agama maupun ilmu duniawi.¹⁶² Contohnya, Nabi Muhammad saw. bersabda, “Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap

¹⁵⁹ Rafiqi Ihsan, Iskandar Ritonga, “The Relevance of Prophet Muhammad’s Leadership as A Modern Leadership Role Model,” dalam *Jurnal El-Riyasah*, Volume 13 Nomor 2 Tahun 2022, hal. 108—124. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jel.v13i2.18117>.

¹⁶⁰ Al-Ghazālī, *Fiqhus Sirah...*, hal. 134.

¹⁶¹ M. Aminudin, *et al.*, “Analisis Kepemimpinan Rasulullah Dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam,” dalam *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 5 No. 2, Tahun 2024, hal. 1367—1375. DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2810>.

¹⁶² Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Islam and Secularism*, Kuala Lumpur: Muslim Youth Movement of Malaysia (ANGKASA), 1993, hal. 35—40.

muslim” (HR Ibn Mājah).¹⁶³ Selain itu, ayat pertama yang diturunkan adalah perintah untuk “membaca” dalam QS Al-‘Alaq/96: 1—5, yang menunjukkan pentingnya ilmu dalam Islam. Nabi Muhammad saw. juga mengajarkan bahwa ilmu pengetahuan harus bermanfaat dan orang yang berilmu harus berbagi ilmunya kepada orang lain, sebagaimana diungkapkan dalam QS Al-Mujādilah/58: 11 yang menyatakan bahwa orang-orang yang berilmu akan diangkat derajatnya.

Selanjutnya, Nabi Muhammad saw. mengajarkan ilmu secara bertahap, sesuai dengan kapasitas penerima ilmu. Beliau memahami bahwa pendidikan yang efektif harus dilakukan secara bertahap dan sistematis.¹⁶⁴ Contohnya, Al-Qur'an diturunkan secara berangsur-angsur selama 23 tahun, memberikan waktu bagi umat untuk memahami dan mengamalkan ajaran-ajarannya secara bertahap (QS Al-Insān/76: 23). Nabi Muhammad saw. juga mengajarkan kepada sahabat sesuai dengan tingkat pemahaman mereka sehingga mereka tidak terbebani dengan sesuatu yang belum mereka pahami.

Nabi Muhammad saw. memberikan pendidikan tidak hanya melalui kata-kata, tetapi juga melalui keteladanan (*uswah ḥasanah*). Beliau menunjukkan akhlak yang baik, disiplin, dan integritas dalam setiap aspek kehidupannya sehingga para sahabat dan umat Islam belajar dari perilaku dan akhlak beliau sehari-hari.¹⁶⁵ Sebagai contoh, beliau tidak hanya memerintahkan umat untuk bersikap jujur, tetapi juga selalu menunjukkan kejujuran dalam perkataan dan perbuatannya, sesuai dengan QS Al-Aḥzāb/33: 21 yang menyatakan Nabi Muhammad saw. sebagai *uswatun-ḥasanah*.

Lebih lanjut, Nabi Muhammad saw. selalu memberikan motivasi kepada para sahabat dan umatnya untuk terus belajar dan meningkatkan pemahaman mereka. Beliau menekankan pentingnya semangat belajar, baik bagi laki-laki maupun perempuan, tanpa membedakan antara keduanya dalam hal kewajiban menuntut ilmu.¹⁶⁶ Beliau juga mengajarkan pentingnya pendidikan bagi perempuan, yang pada saat itu dianggap

¹⁶³ Muhammad bin Yazid Ibn Mājah, *Sunan Ibn Mājah* (No. 224). Jakarta: Penerbit Gema Insani, 1997, hal. 104. Dikutip dari Jurnal Nurlia Putri Darani, “Kewajiban Menuntut Ilmu dalam Perspektif Hadis,” dalam *Jurnal Riset Agama*, Vol. 1 No. 1, April Tahun 2021, hal. 138. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jra>. Diakses pada 06 Januari 2025.

¹⁶⁴ Abū Ḥāmid Al-Ghazālī, *Iḥyā’ Ulūm Al-Dīn*. Beirut: Dār Al-Ma’ārifah, 1963, hal. 123—130.

¹⁶⁵ Fatimah Nur Rahma, *et al.*, “Penerapan Kepemimpinan Nabi Muhammad pada Pendidikan Islam,” dalam *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 5 No. 2, Tahun 2020, hal. 141—150.

¹⁶⁶ Yusuf Al-Qaradawi, *Islamic Awakening: Between Rejection and Extremism*, London: Islamic Foundation, 2011, hal. 95—100.

revolusioner, dengan memerintahkan kepada para istri sahabat untuk mengajarkan ilmu kepada kaum perempuan¹⁶⁷.

Dalam proses pembelajaran, Nabi Muhammad saw. menggunakan metode interaktif, seperti dialog dan tanya jawab, untuk memancing pemikiran kritis di kalangan sahabat. Beliau sering mengajukan pertanyaan untuk memancing keingintahuan mereka dan mengarahkan mereka kepada solusi yang benar.¹⁶⁸ Beliau juga menggunakan analogi dan kisah-kisah untuk mempermudah pemahaman para sahabat.¹⁶⁹

Pendidikan Nabi Muhammad saw. tidak hanya terbatas pada aspek intelektual, tetapi juga berfokus pada pembinaan moral dan akhlak. Beliau selalu menekankan pentingnya akhlak mulia sebagai bagian integral dari pendidikan.¹⁷⁰ Dalam sebuah hadis, Nabi Muhammad saw. bersabda, “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR Bukhāri, *Ādab Al-Mufrad* No. 273).¹⁷¹ Beliau mengajarkan akhlak kepada sahabat melalui praktik sehari-hari, seperti bersikap jujur, dermawan, adil, dan menjaga kehormatan diri.

Nabi Muhammad saw. juga sangat peduli terhadap pendidikan anak-anak dan pemuda. Beliau memberikan perhatian khusus kepada mereka, mengajarkan mereka ilmu agama sejak usia dini, dan menyiapkan mereka untuk menjadi pemimpin di masa depan.¹⁷² Misalnya, Nabi Muhammad saw. sering mengajarkan anak-anak, seperti Abdullah bin Abbās dan Zaid bin Šābit, yang kelak menjadi ulama dan pemimpin umat. Dalam salah satu hadis, beliau mengajarkan kepada Ibnu Abbās, “Wahai anak, jagalah Allah, niscaya Dia akan menjagamu...” (HR Tirmīzi).

Selain itu, Nabi Muhammad saw. mendirikan masjid sebagai pusat pendidikan. Masjid tidak hanya menjadi tempat ibadah, tetapi juga menjadi tempat belajar. Di masjid-masjid, Nabi Muhammad saw. mengajar Al-Qur'an, ilmu-ilmu agama, serta ilmu-ilmu praktis yang berguna bagi

¹⁶⁷ Akhmad Syahid, “Metode Pendidikan Rasulullah Muhammad SAW terhadap Kaum Perempuan,” dalam *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 01 No. 2, Desember Tahun 2017, hal. 237—248. p-ISSN: 2579-3241; e-ISSN: 2579-325X.

¹⁶⁸ Salafudin, “Metode Pembelajaran Aktif Ala Rasulullah, Pembelajaran yang Membangkitkan Motivasi (Suatu Kajian Metode Pembelajaran dari Hadis),” dalam *Forum Tarbiyah*, Vol. 9, No. 2, Desember 2011, hal. 202—203. <https://media.neliti.com/media/publications/70252-ID-metode-pembelajaran-aktif-ala-rasulullah.pdf>. Diakses pada 07 Desember 2025.

¹⁶⁹ Salafudin, “Metode Pembelajaran Aktif ..., hal. 198—199. <https://media.neliti.com/media/publications/70252-ID-metode-pembelajaran-aktif-ala-rasulullah.pdf>. Diakses pada 07 Desember 2025.

¹⁷⁰ Muhammad Naquib Al-Attas Syed, *The Concept of Education in Islam*, Kuala Lumpur: Muslim Youth Movement of Malaysia (ANGKASA), 1999, hal. 50—55.

¹⁷¹ <https://sunnah.com/urn/2302710>. Diakses pada 07 Desember 2025.

¹⁷² Fatima Mernissi, *Beyond the Veil: Male-Female Dynamics in Modern Muslim Society*, Bloomington: Indiana University Press, 1987, hal. 112—118.

kehidupan sehari-hari. Masjid Nabawi di Madīnah, misalnya, menjadi pusat pendidikan, tempat para sahabat belajar langsung dari Nabi Muhammad saw. Beliau juga membentuk kelompok-kelompok belajar, seperti “Ashabus Suffah,” sekelompok sahabat yang tinggal di masjid dan belajar langsung dari beliau (HR Al-Bukhāri dan Muslim).

Terakhir, Nabi Muhammad saw. mengajarkan pentingnya menghormati guru dan menghargai ilmu. Beliau memuliakan para ulama dan memberikan mereka tempat yang terhormat dalam masyarakat, sebagaimana sabdanya: “Bukanlah dari golongan kami orang yang tidak menghormati yang lebih tua, tidak menyayangi yang lebih muda, dan tidak mengetahui hak para ulama” (HR Tirmīzi No. 1920).¹⁷³ Para sahabat menunjukkan rasa hormat yang tinggi kepada Nabi Muhammad saw. sebagai guru mereka dan mereka juga sangat menghormati satu sama lain dalam proses belajar.

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam bidang pendidikan menekankan pentingnya ilmu pengetahuan, moralitas, dan spiritualitas. Beliau mengimplementasikan pendidikan yang holistik dengan memberikan contoh teladan, menggunakan metode pembelajaran yang interaktif, dan memperhatikan perkembangan karakter serta intelektual umatnya. Dengan demikian, Nabi Muhammad saw. tidak hanya membangun generasi yang berilmu, tetapi juga generasi yang berakhlak mulia dan mampu memimpin dengan bijaksana.¹⁷⁴

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pendidikan di antaranya sebagai berikut:

1. Sikap Amanah (Tanggung Jawab)

Nabi Muhammad saw. sangat menjunjung tinggi sikap amanah dalam memimpin dan mendidik umat. Pendidikan yang amanah berarti memberikan ilmu dengan kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab.

Sikap amanah merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad saw. yang mencerminkan tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas. Dalam konteks pendidikan, amanah berarti memastikan bahwa ilmu yang diberikan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan mereka, tidak hanya untuk dunia, tetapi juga akhirat. Amanah ini juga melibatkan kejujuran dalam menyampaikan kebenaran tanpa manipulasi atau penyimpangan¹⁷⁵. Allah Swt. memerintahkan umat manusia untuk

¹⁷³ Abu Isa Tirmīzi, *Kitab Sunan Tirmīzi*, Terjemahan oleh A. Khozin, Jakarta: Darus Sunnah, 2012, hal. 158.

¹⁷⁴ Mohammad Hashim Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*, Petaling Jaya: Ilmiah Publishers, 2003, hal. 156—158.

¹⁷⁵ Maulida Nurul Hidayah dan Moh. Khusnul Abid, “Implementasi Sifat-Sifat Nabi Muhammad dalam Kepemimpinan Pendidikan di Masa Modern,” dalam *Jurnal Pendidikan*

bersikap amanah dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pendidikan:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

"*Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian untuk menunaikan amanat kepada yang berhak menerimanya...*" (QS An-Nisā'/4: 58).

Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai "Al-Amīn" (yang terpercaya), sebuah gelar yang mencerminkan sifat amanah beliau bahkan sebelum diangkat menjadi Rasul. Dalam pendidikan, sifat ini menjadi dasar dalam membangun kepercayaan antara pendidik dan peserta didik, sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif dan etis.

Implementasi sikap amanah dalam pendidikan¹⁷⁶:

a. Kejujuran dalam Mengajarkan Ilmu:

Pendidik yang meneladani sifat amanah Nabi Muhammad saw. akan menyampaikan ilmu tanpa mengurangi, menambah, atau memutarbalikkan fakta. Mereka bertanggung jawab memastikan ilmu yang diajarkan benar dan relevan dengan perkembangan zaman, tanpa melanggar nilai-nilai Islam.

b. Tanggung Jawab terhadap Perkembangan Peserta Didik

Nabi Muhammad saw. selalu memperhatikan kebutuhan dan kemampuan para sahabat dalam menyampaikan ilmu. Pendidik juga harus memahami kondisi siswa, memberikan pendidikan sesuai tingkat pemahaman mereka, dan mendukung perkembangan intelektual serta moral mereka.

c. Menjaga Kepercayaan dalam Hubungan Guru dan Murid

Sikap amanah menciptakan hubungan saling percaya antara guru dan murid. Hal ini penting agar siswa merasa nyaman, percaya diri, dan termotivasi untuk belajar lebih baik. Nabi Muhammad saw. menunjukkan sikap ini ketika mendidik sahabat seperti Mu'az bin Jabal dengan penuh kasih sayang dan tanggung jawab.

d. Memastikan Ilmu Digunakan dengan Bijak

Nabi Muhammad saw. selalu menekankan pentingnya mempraktikkan ilmu untuk kebaikan, bukan untuk kejahatan atau manipulasi. Dalam pendidikan, sikap amanah berarti membimbing peserta didik untuk menggunakan ilmu secara etis dan bermanfaat bagi masyarakat.

Sikap amanah dalam pendidikan memberikan dampak yang sangat signifikan. Pertama, sikap amanah membangun kepercayaan antara guru dan siswa, yang memungkinkan terciptanya hubungan yang erat dan

Islam, Vol. 15 No. 2, Tahun 2024, hal. 92—99. P-ISSN: 2087-7064 / E-ISSN: 2549-7146, <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jpi>. Diakses pada 08 Januari 2025.

¹⁷⁶ Safiurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 200—250.

pembelajaran yang efektif. Kedua, guru yang amanah menjadi teladan bagi siswa, mengajarkan mereka untuk menghargai tanggung jawab dan kejujuran sehingga memperkuat karakter mereka. Ketiga, pendidikan yang berlandaskan amanah tidak hanya menciptakan siswa yang cerdas, tetapi juga berintegritas, berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Tantangan seperti godaan untuk mengejar keuntungan pribadi dapat diatasi dengan menanamkan nilai-nilai Islam dalam kurikulum dan pelatihan guru.¹⁷⁷

2. Metode Dialogis dan Persuasif

Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai pemimpin yang menggunakan metode dialogis dan persuasif dalam menyampaikan ajaran Islam, termasuk dalam pendidikan. Pendekatan ini melibatkan komunikasi dua arah yang mendalam, penuh empati, dan memotivasi sehingga peserta didik merasa dihargai, dilibatkan, dan terdorong untuk memahami ajaran yang disampaikan.

Metode dialogis adalah proses belajar-mengajar yang melibatkan diskusi terbuka antara pendidik dan peserta didik, memungkinkan terjadinya pertukaran pemikiran. Sementara itu, metode persuasif bertujuan untuk membujuk secara lembut dan menginspirasi peserta didik tanpa paksaan sehingga mereka belajar dengan kesadaran dan keinginan sendiri.

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik...” (QS An-Nahl/16: 125).

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Dan tidaklah Aku mengutusmu, melainkan sebagai rahmat bagi seluruh alam.” (QS Al-Anbiyā’/21: 107).

Implementasi Metode Dialogis dan Persuasif dalam Pendidikan Nabi Muhammad saw.:

- a. Dialog Terbuka dengan Para Sahabat: Nabi Muhammad saw. sering melakukan dialog dengan para sahabat, mendengar pendapat mereka, dan menjawab pertanyaan dengan penuh hikmah. Misalnya, ketika seorang sahabat bertanya tentang amal terbaik, Nabi menjawab sesuai konteks dan kebutuhan individu tersebut, seperti Ketika sahabat bertanya kepada Nabi saw., “Aku bertanya kepada Nabi, ‘Amalan apakah yang paling dicintai oleh Allah?’ Beliau menjawab, ‘Shalat

¹⁷⁷ Maralotting Siregar, “Penanaman Sikap Amanah terhadap Siswa pada Lembaga Pendidikan,” dalam *Journal of Islamic Education El Madani*, Vol. 2 No. 1, Desember Tahun 2022, hal. 2—11. E-ISSN 2827-7767.

- tepat pada waktunya.’ Aku bertanya lagi, ‘Kemudian apa?’ Beliau menjawab, ‘Berbuat baik kepada kedua orang tua.’ Aku bertanya lagi, ‘Kemudian apa?’ Beliau menjawab, ‘Jihad di jalan Allah” (HR muslim, No. 85),¹⁷⁸ jawabannya tergantung pada kondisi sahabat tersebut.
- b. Menggunakan Kisah dan Analogi: Nabi Muhammad saw. sering menggunakan kisah atau analogi untuk menjelaskan konsep abstrak. Contohnya, dalam hadis tentang iman, Nabi berkata: “Perumpamaan seorang mukmin seperti pohon kurma, apa pun yang keluar darinya adalah manfaat” (HR Bukhāri No. 61).¹⁷⁹ Dalam pendidikan, metode ini membantu siswa memahami konsep dengan lebih mudah dan menarik perhatian mereka.
 - c. Pendekatan Lembut dan Tidak Menghakimi: Nabi Muhammad saw. selalu berbicara dengan kelembutan, bahkan kepada mereka yang berbuat kesalahan. Sebagai contoh, ketika seorang Badui buang air kecil di masjid, Nabi tidak memarahinya, tetapi memberikan pemahaman dengan lembut bahwa masjid adalah tempat ibadah (HR Bukhāri No. 220).¹⁸⁰
 - b. Memotivasi dengan Kata-Kata Positif: Nabi Muhammad saw. sering menggunakan motivasi dengan memberikan penghargaan verbal kepada sahabat, seperti menyebut Abu Bakar sebagai "Aṣ-Ṣiddīq" karena kejujurannya dan Ali bin Abi Ṭālib sebagai "gerbang ilmu." Hal ini menciptakan semangat belajar dan rasa percaya diri.

Penulis melihat metode dialogis dan persuasif ini memiliki sejumlah keunggulan yang sangat bermanfaat dalam dunia pendidikan. Pertama, metode ini mampu membangun keterlibatan siswa secara aktif. Dengan melibatkan siswa secara langsung dalam proses pembelajaran, partisipasi mereka meningkat secara signifikan. Kedua, dialog yang terjalin antara pendidik dan peserta didik memungkinkan pendidik memastikan bahwa siswa benar-benar memahami materi yang disampaikan. Ketiga, pendekatan persuasif membantu pendidik membangun empati terhadap siswa. Dengan memahami kebutuhan dan situasi siswa, tercipta hubungan yang lebih erat dan suasana pembelajaran yang mendukung.

Dalam konteks pendidikan modern, metode dialogis dan persuasif sangat relevan. Penggunaannya dapat terlihat melalui penerapan diskusi interaktif di dalam kelas yang mendorong siswa untuk berpikir kritis dan

¹⁷⁸ Abu Al-Husain Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Hadis No. 85. Sumber: <https://sunnah.com/muslim/1>. Diakses pada 07 Desember 2025.

¹⁷⁹ Muhammad ibn Ismā'īl Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, Kitab Ilmu, Hadis No. 61.

¹⁸⁰ Muhammad ibn Ismā'īl Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, Kitab Taharah, Hadis No. 220.

berbagi pandangan¹⁸¹. Selain itu, metode ini juga efektif dalam memberikan bimbingan personal kepada siswa dengan pendekatan yang lembut dan manusiawi. Kritik atau koreksi pun dapat disampaikan dengan cara yang membangun sehingga siswa merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang.¹⁸²

Namun, penerapan metode ini tidak lepas dari tantangan. Salah satu kendala terbesar adalah kurangnya pelatihan bagi pendidik untuk menguasai keterampilan dialogis dan persuasif. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pelatihan khusus bagi pendidik guna meningkatkan kemampuan komunikasi, empati, dan pendekatan interpersonal mereka. Dengan demikian, metode dialogis dan persuasif dapat diterapkan secara optimal untuk mendukung keberhasilan pembelajaran di era modern.

3. Memberi Keteladanan (*Uswatun Ḥasanah*)

Keteladanan adalah salah satu prinsip utama dalam kepemimpinan Nabi Muhammad saw., yang menjadi kunci dalam membangun akhlak mulia umat. Dalam bidang pendidikan, keteladanan berperan penting karena pendidik tidak hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi contoh nyata bagi peserta didik. Nabi Muhammad saw. menjadi teladan sempurna dalam segala aspek kehidupan, termasuk sebagai pendidik.

Allah Swt. berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ

"Sungguh telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu..." (QS Al-Aḥzāb/33: 21).

Keteladanan dalam pendidikan berarti menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan. Nabi Muhammad saw. tidak hanya mengajarkan kebaikan, tetapi juga mempraktikkannya sehingga peserta didik dapat melihat, memahami, dan meniru tindakan tersebut secara nyata.

Implementasi Keteladanan dalam Pendidikan:

- a. Integritas dalam Perkataan dan Perbuatan: Nabi Muhammad saw. selalu konsisten antara ucapan dan tindakannya. Sebagai contoh, ketika beliau mengajarkan kejujuran, beliau sendiri menjadi teladan dalam bersikap jujur, hingga mendapat gelar "Al-Amīn" (yang

¹⁸¹ Irene Silviani, *Strategi Komunikasi Pemasaran Menggunakan Teknik Integrated Marketing Komunikasi (IMC)*, Jakarta: Media Pustaka, 2021, hal. 22.

¹⁸² Septy Angrainy, "Strategi Komunikasi Guru Agama dalam Pembelajaran Mengaji bagi Orang Dewasa di Dusun Sidomulyo Desa Trimulyo Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran," dalam *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2 Nomor 1, Oktober 2024, hal. 665—666.

- tepercaya). Dalam pendidikan, pendidik harus menunjukkan integritas sehingga peserta didik percaya dan menghormati mereka.¹⁸³
- b. Kesabaran dalam Menghadapi Kesalahan Peserta Didik: Nabi saw. menunjukkan kesabaran yang luar biasa ketika mendidik umat. Misalnya, ketika seorang Badui buang air kecil di masjid, Nabi tidak memarahinya, tetapi dengan sabar mengajarkan adab di tempat ibadah (HR Bukhāri).¹⁸⁴ Pendidik yang meneladani sifat ini akan lebih efektif dalam membimbing siswa.
 - c. Kedermawanan dalam Memberikan Ilmu: Nabi Muhammad saw. tidak pernah menahan ilmu atau enggan mengajarkannya. Beliau selalu berbagi ilmu dengan penuh kasih sayang, seperti dalam hadis: "Sampaikan dariku walaupun satu ayat" (HR Bukhāri No. 3461).¹⁸⁵ Dalam pendidikan, keteladanan ini berarti pendidik harus ikhlas dan tulus dalam menyampaikan ilmu kepada peserta didik.
 - d. Memberikan Teladan dalam Ibadah dan Akhlak: Nabi saw. menunjukkan teladan dalam menjalankan ibadah dan berakhlak mulia. Hal ini membentuk karakter peserta didik yang kuat secara spiritual dan moral. Sebagai contoh, beliau selalu bangun malam untuk salat Tahajud, meskipun dosa-dosanya telah diampuni (HR Bukhāri No. 6471).¹⁸⁶
 - e. Menghormati dan Memuliakan Peserta Didik: Nabi Muhammad saw. selalu menghormati dan memuliakan sahabat-sahabatnya, bahkan yang lebih muda sekalipun. Sebagai contoh, beliau memberikan perhatian khusus kepada anak-anak seperti Anas bin Malik, yang kemudian tumbuh menjadi sosok berakhlak mulia.¹⁸⁷

Penulis juga melihat bahwa keteladanan merupakan salah satu metode yang paling efektif dalam dunia pendidikan, terutama dalam membentuk karakter dan nilai-nilai peserta didik. Metode ini memiliki sejumlah keunggulan yang signifikan. Pertama, keteladanan mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat peserta didik terhadap pendidik. Siswa akan lebih percaya kepada pendidik yang tidak hanya menyampaikan ilmu, tetapi juga memberikan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, keteladanan meningkatkan efektivitas pendidikan. Dengan memberikan contoh konkret, peserta didik lebih

¹⁸³ Muh. Dzihab Aminudin S., "Analisis Kepemimpinan Rasulullah Dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam," dalam *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 5 No. 2, Tahun 2024, hal. 1356. DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2810>.

¹⁸⁴ Muhammad ibn Ismā'īl Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, Hadis No. 220.

¹⁸⁵ Muhammad ibn Ismā'īl Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, Hadis No. 3461.

¹⁸⁶ Muhammad ibn Ismā'īl Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Bukhāri*, Hadis No. 6471.

¹⁸⁷ Robby Karman, "Kisah Anas bin Malik: Kesetiaan dan Pengabdian sebagai Pelayan Rasulullah SAW," Sumber: <https://monitorday.com/kisah-anas-bin-malik-kesetiaan-dan-pengabdian-sebagai-pelayan-rasulullah-saw/>. Diakses pada 07 Januari 2025.

mudah memahami dan menerapkan nilai-nilai yang diajarkan, dibandingkan hanya menerima penjelasan teoretis. Ketiga, keteladanan berperan penting dalam membentuk karakter peserta didik. Saat melihat dan meniru teladan positif dari pendidik, siswa secara perlahan menginternalisasi nilai-nilai baik yang mereka pelajari dalam keseharian.

Namun, meneladani tokoh besar seperti Nabi Muhammad saw. bukanlah hal yang mudah, terutama dalam menjaga konsistensi berperilaku sesuai dengan ajaran. Tantangan terbesar terletak pada upaya untuk terus berperilaku sesuai dengan nilai-nilai tersebut dalam berbagai situasi. Solusi untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan memperkuat hubungan spiritual melalui ibadah yang rutin, introspeksi diri, dan menjaga niat yang tulus untuk memberikan pengaruh positif kepada peserta didik.

Dalam konteks pendidikan modern, keteladanan tetap memiliki relevansi yang kuat. Guru yang menunjukkan sifat kejujuran, kerja keras, dan integritas tidak hanya akan dihormati, tetapi juga menjadi inspirasi bagi siswa untuk mengembangkan karakter serupa. Demikian pula, orang tua yang konsisten menunjukkan perilaku baik di rumah akan membantu membentuk anak-anak dengan karakter yang kuat dan moral yang baik. Dengan demikian, keteladanan tidak hanya menjadi metode pendidikan yang efektif, tetapi juga menjadi fondasi dalam mencetak generasi yang bermartabat dan berkarakter di era modern.¹⁸⁸

4. Pendidikan Holistik

Pendidikan holistik adalah pendekatan yang mencakup pengembangan seluruh aspek manusia, meliputi fisik, intelektual, emosional, spiritual, dan sosial. Konsep ini sangat relevan dengan metode pendidikan yang diterapkan Nabi Muhammad saw., yang bertujuan menciptakan individu yang seimbang (insan kamil). Dalam kepemimpinannya, Nabi Muhammad saw. tidak hanya mengajarkan ilmu duniawi, tetapi juga nilai-nilai spiritual dan moral, membentuk manusia yang berintegritas dan bermanfaat bagi masyarakat.

Firman Allah Swt. menjadi dasar konsep pendidikan holistic,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً

“Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan...” (QS Al-Baqarah/: 208).

Ayat ini mengajarkan pendekatan menyeluruh terhadap kehidupan, yang menjadi inti dari pendidikan holistik.

¹⁸⁸ Shafina Alya Arfaiza, “Keteladanan Guru sebagai Sarana Penerapan Pendidikan Karakter Siswa,” *Jurnal Sinektik*, Vol. 7 No. 1, Tahun 2024, hal. 24—31. P-ISSN: 2620-6560 E-ISSN: 2620-746X.

Implementasi Pendidikan Holistik oleh Nabi Muhammad saw.

- a. Pendidikan Spiritual (*Rūḥiyah*): Nabi Muhammad saw. mengutamakan pendidikan spiritual untuk membentuk kedekatan manusia dengan Allah Swt. Contohnya adalah kewajiban salat, yang diajarkan sebagai sarana komunikasi langsung dengan Allah sekaligus membangun disiplin dan tanggung jawab. Nabi juga mengajarkan doa sebelum melakukan aktivitas, menanamkan kesadaran akan kehadiran Allah dalam setiap aspek kehidupan.¹⁸⁹
- b. Pendidikan Intelektual (*Aqliyah*): Nabi Muhammad saw. mendorong penguasaan ilmu pengetahuan. Beliau bersabda, “Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap muslim” (HR Baihaqi).¹⁹⁰ Pendidikan intelektual ini mencakup ilmu agama dan ilmu duniawi, seperti ilmu perdagangan, astronomi, dan kedokteran, yang berkembang pesat pada masa Islam.
- c. Pendidikan Emosional dan Akhlak (*Nafsiyah*): Nabi Muhammad saw. menanamkan pengendalian emosi dan akhlak mulia. Sebagai contoh, beliau mengajarkan pengendalian diri saat marah, seperti sabdanya: “Orang yang kuat bukanlah yang pandai bergulat, tetapi orang yang kuat adalah yang mampu mengendalikan dirinya ketika marah” (HR Bukhāri). Beliau juga menjadi teladan dalam akhlak mulia, seperti sifat sabar, pemaaf, dan kasih sayang.¹⁹¹
- d. Pendidikan Sosial (*Ijtīmā’iyah*): Nabi Muhammad saw. mendidik umatnya untuk peduli kepada sesama, baik dalam hubungan keluarga maupun masyarakat. Contohnya adalah perintah untuk menunaikan zakat, yang mengajarkan rasa tanggung jawab sosial terhadap kaum miskin. Beliau juga mengajarkan pentingnya ukhuah islamiyah (persaudaraan Islam) dan keadilan sosial.¹⁹²
- e. Pendidikan Fisik (*Jasadiyah*): Nabi Muhammad saw. memberikan perhatian kepada kesehatan fisik. Beliau mencontohkan pola hidup sehat melalui kebiasaan olahraga, seperti memanah, berenang, dan berkuda. Dalam hadisnya, Nabi bersabda, “*Mukmin yang kuat lebih*

¹⁸⁹ Zulfatmi, “Pendidikan Nilai Spiritual dalam Prosesi Hijrah Nabi Muhammad saw. ke Madīnah,” dalam *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, Vol. 11 No. 3 Juli—September Tahun 2021, hal. 529—532. ISSN 2089-5127 (print) | ISSN 2460-0733 (online) DOI: <http://dx.doi.org/10.22373/jm.v11i3.9465>.

¹⁹⁰ Al-Ghazālī, *Iḥyā’ ‘Ulumiddin (Ilmu dan Keyakinan)*, Terjemahan Ibnu Ibrahim Ba’adillah, Jakarta: Republika Penerbit, 2018, Cet. ke-4, hal. 21.

¹⁹¹ Ulfa Kesuma, *et al.*, “Internalisasi Pendidikan Islam dalam Pengendalian Emosi Marah,” dalam *Jurnal At-Ta’lim*, Vol. 19 No. 1, Juni Tahun 2020, hal. 233—250.

¹⁹² Rohani Andika Sari Hutabalian, *et al.*, “Kontribusi Ajaran Agama Islam terhadap Penguatan Solidaritas dan Toleransi Sosial di Tarutung,” dalam *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, Vol. 4 No. 1, Januari Tahun 2025, hal. 1329—1331.

baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah” (HR Muslim No. 2664).¹⁹³

Penulis melihat pendidikan holistik dalam perspektif Nabi Muhammad saw. merupakan pendekatan yang menekankan pembentukan manusia secara utuh, mencakup aspek intelektual, spiritual, emosional, fisik, dan sosial. Nabi Muhammad saw. menanamkan nilai-nilai akhlak mulia, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama, yang menjadi landasan pembentukan karakter manusia paripurna (*insān kāmil*). Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada kecerdasan intelektual, tetapi juga pada penguatan moral dan keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi.

Dalam konteks pendidikan modern, pendekatan holistik ini tetap relevan, terutama di tengah krisis moral dan spiritual yang melanda dunia. Dengan mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan agama, pendidikan holistik dapat membentuk generasi yang tidak hanya unggul dalam sains dan teknologi, tetapi juga memiliki landasan spiritual yang kokoh. Selain itu, pendidikan ini juga mendorong pengembangan keterampilan sosial dan emosional untuk membangun individu yang mampu mengelola emosi serta berinteraksi dengan lingkungan secara positif.

Namun, implementasi pendidikan holistik menghadapi tantangan, terutama karena sistem pendidikan modern cenderung fokus pada aspek intelektual semata, seringkali mengabaikan dimensi moral dan spiritual. Oleh karena itu, perlu adanya upaya integratif untuk memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam kurikulum pendidikan. Dengan demikian, pendidikan modern tidak hanya mencetak generasi yang kompeten secara akademis, tetapi juga manusia yang berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan kehidupan dengan seimbang.¹⁹⁴

5. Mengutamakan Akhlak Mulia

Akhlak mulia merupakan inti dari ajaran Islam dan menjadi fokus utama pendidikan yang diterapkan Nabi Muhammad saw. Beliau diutus untuk menyempurnakan akhlak manusia, sebagaimana sabdanya, “Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR Bukhāri, *Ādab Al-Mufrad* No. 273.).¹⁹⁵

Dalam bidang pendidikan, akhlak mulia menjadi fondasi yang tidak hanya membangun karakter individu, tetapi juga masyarakat yang

¹⁹³ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, dalam Kitab Al-īmān, Hadis No. 2664.

¹⁹⁴ Zainol Hasan, *et al.*, “Menggagas Pendidikan Islam Holistik melalui Integrasi Ilmu Pengetahuan dan Spiritualitas,” dalam *Global Education Journal (GEJ)*, Vol. 2 No. 1, January—March Tahun 2024, hal. 81—89. E-ISSN: 2986-6529 P-ISSN: 2987-5218 <https://journal.civiliza.org/index.php/gej>.

¹⁹⁵ <https://sunnah.com/urn/2302710>. Diakses pada 07 Desember 2025.

harmonis dan berkeadilan. Nabi Muhammad saw. mencontohkan langsung nilai-nilai akhlak tersebut dalam kehidupan sehari-hari, sehingga menjadi teladan bagi umatnya.

Implementasi Akhlak Mulia oleh Nabi Muhammad saw. dalam Pendidikan:

- a. Memberikan Keteladanan dalam Akhlak: Nabi Muhammad saw. mengajarkan akhlak mulia melalui perbuatannya. Beliau dikenal jujur (*Al-Amīn*), sabar, penyayang, dan penuh kasih terhadap semua makhluk. Keteladanan ini membuat para sahabat dan umatnya terinspirasi untuk mengikuti jejak beliau. Contohnya adalah ketika Nabi menunjukkan kesabaran dalam menghadapi penghinaan dari kaum Quraisy dan membalasnya dengan doa dan kebaikan. Hal ini mengajarkan pentingnya menjaga moralitas bahkan dalam situasi sulit.
- b. Mendidik dengan Kasih Sayang: Nabi Muhammad saw. mengutamakan pendekatan kasih sayang dalam mendidik umatnya. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an: "Sungguh, telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, penyantun dan penyayang terhadap orang-orang yang beriman." (QS At-Taubah/9: 128). Dalam pendidikan, beliau tidak menggunakan kekerasan, tetapi kelembutan untuk menyampaikan ajaran Islam.
- c. Mengajarkan Akhlak melalui Interaksi: Nabi Muhammad saw. menggunakan momen sehari-hari sebagai sarana mendidik akhlak. Contohnya adalah saat beliau menegur seseorang yang makan dengan tangan kiri, Nabi dengan lembut mengajarkan adab makan sesuai sunnah.¹⁹⁶
- d. Pendidikan Akhlak di Lingkungan Sosial: Pendidikan akhlak yang diajarkan Nabi Muhammad saw. tidak hanya bersifat individual tetapi juga kolektif. Misalnya, beliau mendorong umat Islam untuk menjaga amanah, menegakkan keadilan, dan berbuat baik kepada tetangga.¹⁹⁷

Penulis berpendapat bahwa pendidikan yang menekankan pada akhlak mulia memiliki peran penting dalam membangun individu yang berkarakter unggul. Akhlak mulia, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama, menjadi landasan pembentukan karakter yang kuat. Dengan nilai-nilai ini, seseorang tidak hanya mampu menjalani kehidupan pribadi yang baik, tetapi juga berkontribusi secara

¹⁹⁶ Abu Isa Muhammad bin Isa At-Tirmīzi, *As-Syamāil Muhammadiyah wal Khaṣā'īl Muṣṭafawīyyah*, Magetan: Maktabah Al-Barokah, 2014, hal. 62.

¹⁹⁷ Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, Jilid II, Beirut: Dār Al-Fikr, t.th, hal. 1211, No. 3672.

positif kepada masyarakat. Akhlak mulia menciptakan harmoni sosial, menjadi perekat hubungan antarindividu, dan mendorong terciptanya masyarakat yang damai, adil, serta berkeadaban.

Namun, tantangan dalam implementasi pendidikan berbasis akhlak mulia cukup besar, terutama di era modern yang cenderung menitikberatkan aspek kognitif dan keterampilan teknis. Kurikulum pendidikan sering kali kurang memberikan porsi yang seimbang antara kecerdasan intelektual dan penguatan moral. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan reformasi sistem pendidikan yang memasukkan nilai-nilai akhlak mulia secara integratif dan aplikatif, baik melalui mata pelajaran maupun dalam praktik kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Di tengah krisis moral yang melanda masyarakat saat ini, relevansi pendidikan akhlak mulia menjadi semakin signifikan. Nilai-nilai seperti kejujuran, empati, dan tanggung jawab harus ditanamkan sejak dini agar menjadi bagian dari karakter individu. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya mencetak individu yang cerdas dan kompeten secara teknis, tetapi juga manusia yang berakhlak mulia, mampu menghadapi tantangan global dengan sikap yang bermoral dan berintegritas.

Menurut penulis, kepemimpinan pendidikan Nabi Muhammad saw. sangat konsisten dalam mengajarkan nilai-nilai akhlak mulia, ilmu pengetahuan, dan pembentukan karakter. Berbeda dengan pemimpin toksik yang sering mengubah pendekatan dan tujuan pendidikan tanpa dasar yang jelas, Nabi Muhammad saw. mendidik umat dengan prinsip yang tetap, terstruktur, dan sesuai dengan kapasitas individu. Beliau menekankan proses pendidikan yang berkesinambungan, memberikan perhatian pada kebutuhan individu, dan mengajarkan bahwa hasil yang baik hanya dapat dicapai melalui proses yang konsisten dan penuh kasih sayang. Ketidakkonsistenan yang merupakan ciri-ciri kepemimpinan toksik dalam pendidikan, seperti yang sering dilakukan oleh para pemimpin toksik, cenderung merusak kejelasan tujuan, membingungkan peserta didik, dan mengabaikan pembentukan karakter. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. mengedepankan kesabaran, perhatian terhadap proses, dan nilai-nilai moral dalam pendidikan sehingga mampu mencetak generasi yang berilmu, berakhlak mulia, dan siap memimpin dengan bijaksana.¹⁹⁸

Sedikit penulis tambahkan sehubungan dengan sistem Pendidikan Finlandia yang terkenal dengan sistem pendidikan nomor satu dunia,¹⁹⁹

¹⁹⁸ Nashria Rahayuning Tyas, "Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW," dalam *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 4 No. 2, November Tahun 2019, hal. 263. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/download/1851/1195>. Diakses pada 07 Januari 2025.

¹⁹⁹ Pasi Sahlberg, *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?*, Teachers College Press, 2011.

terkait dengan persamaan dan perbedaannya dengan system Pendidikan nabi Muhammad saw. menurut penulis yakni sebagai berikut. Persamaan di antaranya adalah sama-sama pendidikan berbasis nilai, pembelajaran yang aktif dan kontekstual serta penghargaan terhadap individualitas peserta didik. Sedangkan perbedaan di antaranya adalah tujuan pendidikannya, pendekatan formalitasnya, evaluasi dan penilaiannya.²⁰⁰ Kesimpulan penulis: sistem pendidikan Nabi Muhammad saw. berakar pada nilai-nilai agama dan spiritual yang bertujuan mencetak individu yang mulia secara akhlak. Sistem ini sangat efektif untuk membentuk manusia yang seimbang dalam aspek dunia dan akhirat. Sebaliknya, pendidikan Finlandia lebih fokus pada pengembangan individu sebagai anggota masyarakat global yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. kedua sistem menunjukkan keunggulan dalam pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek intelektual, emosional, dan sosial. Kolaborasi nilai spiritual ala pendidikan Nabi dan pendekatan modern Finlandia dapat menghasilkan sistem pendidikan yang lebih komprehensif.

E. Implementasi dalam Kepemimpinan Hukum

Subbab ini mengupas implementasi karakter kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. dalam penegakan hukum yang adil dan penuh kasih sayang di masyarakat. Sebagai pemimpin spiritual dan penegak hukum, beliau mencerminkan prinsip keadilan, kebenaran, dan belas kasih yang seimbang, jauh dari karakteristik kepemimpinan toksik seperti otoritarianisme, manipulasi, dan ketidakadilan. Dalam sejarah, Nabi Muhammad saw. selalu mengedepankan keadilan tanpa memandang status sosial, etnis, atau agama, baik dalam penyelesaian kasus kriminal, sosial, maupun hukum keluarga. Keputusan-keputusan beliau didasarkan pada syariat Islam dengan tujuan utama kemaslahatan umat, hak asasi manusia, dan keadilan sosial, sekaligus menunjukkan perhatian besar terhadap hak individu dan keharmonisan bermasyarakat.

Dengan mempelajari implementasi kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw., kita diharapkan dapat menggali inspirasi dan teladan dalam menghadapi tantangan hukum masa kini serta menciptakan sistem hukum yang lebih adil dan penuh kasih bagi seluruh umat manusia.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mā'idah/5 ayat 42,

...وَإِنْ حَكَمْتَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ...

²⁰⁰ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu'alaihi Wasalam*, Qisthi Press, 2016. Pasi Sahlberg, *Finnish Lessons: What Can the World Learn from Educational Change in Finland?*, Teachers College Press, 2011.

“...Dan jika kamu memutuskan, maka putuskanlah di antara mereka dengan adil...” (QS Al-Mā'idah/5: 42). Ayat ini menggarisbawahi pentingnya keadilan dalam setiap keputusan hukum yang diambil. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad saw. bersabda, “Sesungguhnya, para hakim itu ada tiga jenis: dua di neraka dan satu di surga. Adapun yang di surga adalah seorang hakim yang mengetahui kebenaran lalu memutuskan dengan adil” (HR Tirmīzi No. 1322).²⁰¹ Hadis ini menunjukkan bahwa penegakan hukum yang berlandaskan pada kebenaran dan keadilan adalah tanggung jawab yang sangat berat dan mulia.

Kekuasaan *tasyrī'*, yakni pembentukan hukum atau perundang-undangan pada masa Nabi, hanya ada di tangan Nabi Muhammad saw. sendiri, tidak seorang pun dari umat Islam selain Nabi yang dapat membentuk atau menetapkan hukum terhadap suatu permasalahan, baik secara individu maupun secara kolektif. Nabi Muhammad saw. masih berada di tengah-tengah mereka sebagai rujukan dan acuan pokok sehingga setiap ada permasalahan dikembalikan kepada Nabi.²⁰² Walaupun para sahabat Nabi dalam kondisi tertentu diperbolehkan memutuskan persoalan hukum dengan Al-Qur'an dan hadis Nabi dan kalau tidak ditemukan pada keduanya, para sahabat dapat berijtihad dengan menggunakan akal pemikiran mereka, seperti jawaban Muadz bin Jabal yang mendapatkan pengakuan Nabi ketika hendak diutus ke Yaman.

Demikian pula perintah Nabi Muhammad saw. kepada Amr bin Ash untuk memutuskan suatu permasalahan, lalu Amr bin Ash bertanya apakah ia akan berijtihad, sedang baginda Rasul masih ada, dan dijawab oleh Nabi Muhammad saw., “Ya, kalau ijtihadmu benar, maka bagimu dua pahala dan kalau salah hanya satu pahala bagimu.” Demikian pula yang terjadi pada dua orang sahabat Nabi yang dalam perjalanan. Ketika tiba waktu salat, karena tidak menemukan air, mereka salat dengan tayamum. Setelah itu, mereka melanjutkan perjalanan, tiba-tiba mereka menemukan air dan waktu salat belum berakhir, kemudian salah seorang dari mereka berwudu dan mengulangi salatnya, sementara yang satunya tidak. Terhadap ijtihad kedua sahabat tersebut, Nabi memberi apresiasi bahwa terhadap yang mengulangi salatnya mendapat dua pahala, sedangkan terhadap yang tidak mengulangi salatnya, Nabi mengatakan bahwa dia telah melaksanakan hukum Allah dan Rasul-Nya.²⁰³

²⁰¹ Abu Isa Muhammad ibn Isa Tirmīzi, *Sunan At-Tirmīzi*, Hadis No. 1322.

²⁰² Fakhruddin Ar-Rāzi, *Tafsīr Al-Kabīr wa Mafātīh Al-Ghaib*, Banten: Dār Al-Fikr 1992, hal. 322—325.

²⁰³ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu 'alaihi Wasalam*, Terjemahan Kathur Suhardi, Qisthi Press, 2016.

Secara garis besar hukum Islam yang diletakkan dan dibangun oleh Nabi pada fase Makkah dan Madīnah dapat dibagi atas tiga macam. Pertama, mengenai hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Allah mengenai apa-apa yang harus diyakini dan yang harus dihindari, sehubungan dengan keyakinannya, seperti keharusan mengesakan Allah dan larangan mempersekutukan-Nya, hukum dalam bentuk ini disebut hukum *i'tiqādiyyah* (kajian ilmu tauhid). Kedua, mengenai hukum-hukum yang mengatur hubungan pergaulan manusia mengenai sifat-sifat baik yang harus dimiliki dan sifat-sifat buruk yang harus dihindari dalam pergaulan hidup bermasyarakat, hukum seperti ini disebut hukum *khulukiah* (kajian ilmu akhlak). Ketiga, hukum-hukum yang menyangkut tindak tanduk manusia dan tingkah laku lahirnya dalam hubungannya dengan Allah dan dalam hubungannya dengan sesama manusia dan dalam bentuk apa-apa yang harus dilakukan dan apa-apa yang harus dihindari, hukum dalam pengertian ini disebut hukum *amaliyah* yang pembahasannya dikembangkan dalam ilmu *syari'ah*.²⁰⁴

Implementasi karakter kepemimpinan toksik dalam sistem hukum sering kali memperlihatkan sifat-sifat yang tidak adil, manipulatif, otoriter, dan tidak memihak pada kebenaran, tetapi pada kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Pemimpin toksik cenderung menyalahgunakan kekuasaan hukum untuk mengontrol dan merendahkan orang lain. Sebaliknya, kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. merupakan manifestasi dari keadilan, kebenaran, dan belas kasih yang jauh dari sifat-sifat pemimpin toksik. Pertama, dalam hal kepemimpinan otoriter versus keadilan dalam penegakan hukum, pemimpin toksik sering bersikap otoriter dan tidak memberikan kesempatan kepada yang dipimpin untuk mendapatkan keadilan. Nabi Muhammad saw. selalu menegakkan hukum secara adil, tanpa pandang bulu. Misalnya, dalam kasus pencurian yang melibatkan seorang wanita dari kalangan terpendang, beliau menegaskan bahwa hukum harus ditegakkan tanpa memandang status sosial.²⁰⁵

Kedua, terkait manipulasi hukum versus kebenaran hukum, pemimpin toksik sering kali memanipulasi hukum demi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Nabi Muhammad saw. sangat menjunjung tinggi kebenaran dan keadilan dalam penegakan hukum. Dalam berbagai kasus, beliau memastikan bahwa hukum ditegakkan berdasarkan kebenaran yang hakiki, tanpa ada penyimpangan. Misalnya, ketika memberikan keputusan hukum, beliau selalu mendengarkan kedua belah pihak sebelum menjatuhkan keputusan yang adil. Ketiga, dalam konteks pemimpin hukum yang egois versus pemimpin yang mengutamakan keadilan dan

²⁰⁴ Abu Al-Hasan Al-Māwardī, *Adab Al-Dunyā wa Al-Dīn*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2010, hal. 45—50.

²⁰⁵ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah...*, hal. 563.

kemaslahatan, pemimpin toksik dalam hukum sering kali egois dan tidak peduli terhadap kepentingan orang banyak. Nabi Muhammad saw., sebaliknya, selalu mengutamakan kemaslahatan umat dan menegakkan keadilan tanpa memihak. Beliau menunjukkan bahwa keadilan harus ditegakkan untuk kebaikan bersama, bahkan jika itu tidak populer atau menguntungkan secara pribadi.²⁰⁶

Keempat, dalam hal kepemimpinan yang otoriter dan menindas versus kebebasan dan hak asasi, pemimpin toksik sering kali mengabaikan hak asasi manusia dan bertindak sewenang-wenang. Nabi Muhammad saw. selalu memperhatikan hak-hak individu dalam hukum. Beliau memastikan bahwa hak setiap orang terjaga, bahkan dalam situasi sulit. Dalam Piagam Madīnah, beliau mengatur hubungan antarkelompok dengan menjamin hak dan kewajiban yang seimbang.²⁰⁷ Terakhir, terkait kekerasan dalam penegakan hukum versus kelembutan dan kasih sayang, kepemimpinan toksik cenderung menggunakan kekerasan untuk menegakkan aturan. Namun, Nabi Muhammad saw. menunjukkan pendekatan penuh kasih sayang dan kelembutan dalam menjalankan hukum. Beliau tidak tergesa-gesa menjatuhkan hukuman yang keras, tetapi memberikan kesempatan bagi para pelanggar hukum untuk bertobat dan memperbaiki kesalahan mereka. Dalam banyak kasus, beliau menggunakan pendekatan persuasif dan dialog sebelum menjatuhkan hukuman.²⁰⁸

Kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. sangat jauh dari karakteristik kepemimpinan toksik. Beliau selalu menegakkan hukum berdasarkan keadilan, kebenaran, dan kasih sayang, tanpa memanipulasi hukum demi kepentingan pribadi. Implementasi hukum dalam kepemimpinan beliau memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang status sosial, mendapatkan keadilan yang setara. Dengan demikian, kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. adalah model kepemimpinan yang seimbang antara ketegasan dan belas kasih.

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinan hukum merupakan bagian integral dari misinya sebagai pemimpin umat Islam. Nabi Muhammad saw. tidak hanya berperan sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai penegak hukum yang adil. Pembentukan sistem hukum berbasis syariat menjadi langkah awal yang diambil oleh Nabi Muhammad saw. untuk mengatur kehidupan umatnya. Hukum yang diterapkan mencakup berbagai aspek, termasuk hukum pidana, perdata, dan sosial. Hal ini berlandaskan pada prinsip bahwa setiap keputusan hukum harus sesuai dengan syariat Islam. Hal ini dibuktikan oleh

²⁰⁶ Muhammad Al-Ghazālī, *Fiḥus Sīrah...*, hal. 245.

²⁰⁷ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution in the World: An Important Document of the Time of the Holy Prophet*, Lahore: Sh. Muhammad Ashraf, 1986, hal. 67.

²⁰⁸ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sīrah Nabawiyah...*, hal. 432.

banyak penulis, seperti dalam karya Abdurrahman A. al-Sheha, yang menjelaskan bahwa penegakan hukum oleh Nabi Muhammad saw. selalu berorientasi pada keadilan dan kesetaraan bagi seluruh masyarakat, tanpa memandang status sosial mereka.²⁰⁹ Selanjutnya, Nabi Muhammad saw. menyusun Piagam Madīnah (*Miṣāq Al-Madīnah*), yang diakui sebagai konstitusi pertama dalam sejarah umat manusia. Piagam ini menjadi landasan hukum bagi seluruh penduduk Madīnah yang terdiri dari berbagai suku dan agama. Menurut penulis seperti M. Quraish Shihab dalam bukunya *Membumikan Al-Qur'an*, Piagam Madīnah berisi aturan yang menjamin kebebasan beragama dan keadilan sosial bagi semua warga, mencerminkan kemampuannya dalam membangun sistem hukum yang inklusif.²¹⁰

Dalam hal penyelesaian konflik, Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai seorang pemimpin yang adil. Salah satu contoh kepemimpinan beliau adalah pada peristiwa peletakan hajar Aswad. Nabi Muhammad saw. juga memimpin penegakan hukum dalam kasus-kasus kriminal, termasuk kasus perzinahan yang diakui pelakunya. Dalam hal ini, penulis Ahmad Shafi'i Ma'arif dalam bukunya menjelaskan bahwa meskipun berat, penegakan hukum harus dilakukan untuk menjaga moral masyarakat. Namun, Nabi Muhammad saw. juga dikenal dengan sifatnya yang penuh kasih dan pengertian, memberikan kesempatan bagi pelaku untuk bertobat sebelum hukuman dijatuhkan.²¹¹

Perhatian terhadap hak-hak perempuan dan anak-anak juga menjadi salah satu fokus penting dalam kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. Sebagaimana dijelaskan dalam karya Fatima Mernissi, *The Veil and the Male Elite*, bahwa Nabi Muhammad saw. mengubah status hukum perempuan dan memperkenalkan hak-hak baru, memberikan perlindungan yang lebih baik dalam pernikahan dan warisan.²¹²

Dalam konteks perang dan perdamaian, Nabi Muhammad saw. menerapkan prinsip keadilan dan kemanusiaan. Ia menetapkan aturan yang melarang pembunuhan terhadap wanita, anak-anak, dan orang tua, serta

²⁰⁹ Andi Suseno, "Persamaan Hak di Hadapan Hukum Persepektif Hadis Nabi (Kajian Sosio Historis Kontekstualis)," dalam *Khulasah : Islamic Studies Journal*, Vol. 05 No 01, Tahun 2023, hal. 20—38. E-ISSN: 2774-9398, P-ISSN: 2502-3578. DOI : 10.55656/ksij.v5i1.90.

²¹⁰ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2007, hal. 132—135.

²¹¹ Nurhayati B., "Hak-Hak Perempuan Menurut Perspektif Al-Quran," dalam *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, Vol. 16 No. 2, Tahun 2017, hal. 186—200. p-ISSN: 1412-6095, e-ISSN: 2407-1587. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/marwah.v16i2.4139>.

²¹² Fatima Mernissi, *The Veil and the Male Elite: A Feminist Interpretation of Women's Rights in Islam*, Reading: Perseus Books, 1991, hal. 56—60.

mematuhi perjanjian damai.²¹³ Implementasi kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan rahmat. Beliau menegakkan hukum dengan penuh tanggung jawab, mengedepankan kepentingan masyarakat, dan tetap berpegang pada ajaran Islam yang adil dan penuh kasih. Dalam banyak penulisan, seperti yang dijelaskan oleh Mohammad Hashim Kamali dalam *Principles of Islamic Jurisprudence*, sistem hukum yang diterapkan oleh Nabi Muhammad saw. menjadi fondasi bagi perkembangan sistem hukum Islam yang berlanjut hingga saat ini,²¹⁴ di antaranya:

1. Pembentukan Hukum dan *Juriceprudence*

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan hukum dan yurisprudensi (*fiqh*) merupakan salah satu aspek penting dari kepemimpinan beliau yang memberikan landasan bagi sistem hukum Islam yang berlaku hingga saat ini. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam membangun hukum Islam menunjukkan integrasi antara wahyu Ilahi (Al-Qur'an) dan praktik hukum yang berdasarkan kebutuhan masyarakat serta prinsip keadilan. Berikut ini beberapa implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan hukum dan yurisprudensi:

a. Hukum Berbasis Wahyu

Nabi Muhammad saw. berperan sebagai pembawa wahyu sekaligus pemimpin yang menegakkan hukum berdasarkan Al-Qur'an. Hukum-hukum yang diimplementasikan oleh Nabi Muhammad saw. datang dari wahyu Allah dan diinterpretasikan oleh beliau dalam konteks kehidupan sehari-hari umat Islam. Nabi Muhammad saw. menerima wahyu yang membentuk fondasi hukum Islam, mulai dari hukum ibadah, muamalah, hingga hukum pidana.²¹⁵ Contoh utama adalah hukum mengenai warisan yang ditetapkan dalam QS An-Nisā'/4 ayat 7—12, perempuan diberikan hak-hak waris yang jelas, mengubah tradisi sebelumnya di Arab yang tidak memberikan hak waris kepada perempuan.

b. Penerapan Syariat secara Bertahap

Nabi Muhammad saw. menerapkan hukum Islam secara bertahap agar masyarakat Arab yang masih terbiasa dengan tradisi jahiliah dapat menyesuaikan diri. Salah satu contoh penerapan hukum yang bertahap adalah larangan minuman keras (*khamr*), yang dimulai

²¹³ HR Ahmad, Ibnu Hibbān, Al-Hakim, Abu Dāwud, an-Nasā'i dan al-Baihaqi. Ibnu Hajar Al-Asqālāni, *Talkhīṣ Al-Habīr*, Bab 4, Beirut: Dār al-Kutb al-Ilmiyah, 2006, hal. 104.

²¹⁴ Mohammad Hashim Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*, Cambridge: Islamic Texts Society, 1991, hal. 20—23.

²¹⁵ Abu Al-Hasan Ali Al-Māwardī, *Adab Al-Dunyā wa Al-Dīn*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2006, hal. 45—48.

dengan peringatan tentang dampak negatif alkohol sebelum akhirnya diharamkan sepenuhnya dalam QS Al-Mā'idah/5 ayat 90.²¹⁶ Tahapan ini menunjukkan kebijaksanaan Nabi Muhammad saw. dalam menerapkan hukum berdasarkan kondisi sosial masyarakat serta menjaga agar hukum tersebut diterima dengan baik.

c. Penggunaan Ijtihad

Ketika Nabi Muhammad saw. tidak menerima wahyu secara langsung terkait suatu kasus hukum, beliau menggunakan ijtihad, yaitu upaya rasional untuk menemukan solusi hukum berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Nabi Muhammad saw. mengizinkan sahabat-sahabatnya untuk berijtihad dalam situasi tertentu, terutama ketika tidak ada wahyu yang eksplisit terkait suatu masalah. Salah satu contoh adalah ketika Mu'az bin Jabal diutus ke Yaman untuk menjadi hakim, Nabi Muhammad saw. bertanya bagaimana dia akan memutuskan hukum jika tidak menemukan jawaban dalam Al-Qur'an dan sunah.²¹⁷ Mu'az menjawab bahwa dia akan menggunakan ijtihad berdasarkan pemahaman yang mendalam dan Nabi Muhammad saw. membenarkannya.

d. Pembentukan Piagam Madīnah

Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kepemimpinan hukum melalui penyusunan Piagam Madīnah (*Miṣāq Al-Madīnah*), yang merupakan konstitusi tertulis pertama di dunia. Piagam Madīnah menyatukan berbagai suku dan agama di Madīnah di bawah satu perjanjian hukum, menciptakan dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban seluruh warga, baik muslim maupun nonmuslim.

Piagam ini mencakup aturan terkait keadilan, perlindungan hak-hak asasi, dan keamanan sosial, serta penegakan hukum yang adil bagi semua warga tanpa diskriminasi. Piagam Madīnah menunjukkan bahwa kepemimpinan hukum Nabi Muhammad saw. tidak hanya berlaku untuk umat Islam, tetapi juga untuk komunitas yang berbeda keyakinan.²¹⁸

e. Penegakan Hukum *Qiṣaṣ*/Kisas dan Hudud

Nabi Muhammad saw. juga menegakkan hukum pidana yang dikenal sebagai hukum *qiṣaṣ*/kisas (pembalasan yang setimpal) dan hudud (hukuman yang telah ditentukan dalam syariat). Hukum *qiṣaṣ*/kisas diterapkan dalam kasus pembunuhan atau cedera fisik, yakni pelaku harus membayar *diyāt* (tebusan) atau dihukum sesuai

²¹⁶ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an...*, hal. 134—136.

²¹⁷ Muhammad Hashim Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*, Petaling Jaya: Ilmiah Publishers, 2003, hal. 142—145.

²¹⁸ Ibn Ishaq, *Sīrah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2001, hal. 231—234.

dengan kejahatannya²¹⁹. Misalnya, dalam kasus pembunuhan, Nabi Muhammad saw. menegakkan hukum *qisās*/kisas dengan memberikan hak kepada keluarga korban untuk memilih antara pembalasan, menerima *diyāt*, atau memberikan pengampunan kepada pelaku.

f. Penetapan Sunah sebagai Sumber Hukum

Nabi Muhammad saw. tidak hanya membentuk hukum berdasarkan wahyu Al-Qur'an, tetapi juga melalui perbuatan, perkataan, dan keputusan hukum yang diambil selama hidupnya. Hal ini dikenal sebagai sunah. Sunah menjadi sumber hukum kedua setelah Al-Qur'an dan memainkan peran penting dalam pembentukan yurisprudensi Islam (*fiqh*). Sunah Nabi Muhammad saw. meliputi berbagai aspek kehidupan, dari tata cara ibadah, muamalah, hingga hukum-hukum yang lebih kompleks, seperti pernikahan, perceraian, dan jual beli. Sunah ini kemudian diabadikan oleh para sahabat dalam bentuk hadis, yang menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan hukum Islam setelah wafatnya Nabi Muhammad saw.²²⁰

g. Keadilan dalam Penegakan Hukum

Nabi Muhammad saw. menegakkan keadilan tanpa memihak kepada siapa pun, termasuk keluarganya sendiri. Beliau menegaskan bahwa hukum harus ditegakkan tanpa pandang bulu. Dalam sebuah hadis, Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa hukuman akan dijatuhkan kepada siapa pun yang melanggar hukum, tanpa pengecualian, bahkan jika pelakunya adalah putri beliau sendiri. Contoh lainnya adalah ketika beliau menangani kasus pencurian oleh seorang wanita dari kalangan terhormat, Nabi Muhammad saw. menolak campur tangan dan tetap menegakkan hukuman sesuai dengan syariat (HR Bukhāri No. 6788).²²¹

h. Mengatasi Konflik Hukum dengan Kebijakanaksanaan

Dalam situasi-situasi tertentu, Nabi Muhammad saw. menggunakan pendekatan diplomasi dan kebijakanaksanaan untuk menyelesaikan konflik yang terkait dengan hukum. Salah satu contoh terkenal adalah peristiwa peletakan Hajar Aswad saat berbagai kabilah Quraisy berselisih mengenai siapa yang berhak meletakkan batu tersebut di Ka'bah. Nabi Muhammad saw. memecahkan masalah ini dengan kebijakanaksanaan, meminta semua pemimpin kabilah untuk

²¹⁹ Munadi, "Qisās dan Hudūd serta Relevansinya dengan Hak Asasi Manusia," *Tahqiq*, Vol. 7 No. 1, Januari Tahun 2013, hal. 45—46.

²²⁰ Abdul Wahab Khallaf, *Ilmu Usul Al-Fiqh*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2000, hal. 55—60.

²²¹ Muhammad bin Isma'il Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6788.

bersama-sama mengangkat Hajar Aswad menggunakan kain sehingga perselisihan tersebut dapat diselesaikan secara damai.

i. Pentingnya Musyawarah dalam Pembentukan Hukum

Nabi Muhammad saw. juga mencontohkan pentingnya musyawarah (syura) dalam proses pengambilan keputusan hukum. Beliau sering kali berkonsultasi dengan para sahabat untuk meminta pendapat mereka sebelum mengambil keputusan penting. Proses musyawarah ini menjadi salah satu landasan dalam pembentukan hukum Islam dan pengambilan keputusan yang bersifat kolektif. Salah satu contohnya adalah musyawarah yang dilakukan sebelum Perang Badar mengenai strategi perang. Nabi Muhammad saw. mendengarkan masukan dari para sahabat dan mengambil keputusan yang didasarkan pada kesepakatan bersama.²²²

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan hukum dan yurisprudensi mencakup berbagai aspek kehidupan umat Islam. Nabi Muhammad saw. menegakkan hukum berdasarkan wahyu Allah, dengan kebijaksanaan, keadilan, dan kasih sayang. Sistem hukum yang beliau bangun mencakup aturan-aturan yang komprehensif, mulai dari hukum ibadah hingga hukum pidana, yang semuanya diarahkan untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi masyarakat.

2. Pembinaan Hukum

a. Pembinaan aturan hukum

Berikut adalah implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembinaan aturan hukum:

- 1) Dasar Hukum Berdasarkan Wahyu: Nabi Muhammad saw. memastikan bahwa seluruh aturan hukum yang diterapkan berlandaskan pada wahyu Allah. Hukum-hukum dalam Islam, baik itu yang tercantum dalam Al-Qur'an maupun yang diturunkan melalui sunah, menjadi dasar bagi sistem hukum yang diterapkan. Surah Al-Mā'idah/5 ayat 48 menegaskan, "*Dan Kami turunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Qur'an) dengan membawa kebenaran, membenarkan Kitab-Kitab yang sebelumnya dan sebagai penegak hukum terhadapnya. Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang diturunkan Allah....*"²²³
- 2) Keadilan dan Kesetaraan di Mata Hukum: Nabi Muhammad saw. memperjuangkan keadilan dan kesetaraan dalam setiap aspek hukum. Dalam surah An-Nisā'/4 ayat 58, beliau diinstruksikan

²²² M. H. Kamali, *Principles of Islamic Jurisprudence*, Islamic Texts Society, 1998, hal. 205—210.

²²³ Aidh Al-Qarni, *Tafsīr Al-Muyassar (terjemahan)*, Bandung: Al-Maarif, 2009, hal. 120.

untuk menetapkan hukum dengan adil, “*Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil....*”²²⁴

- 3) Penerapan Hukum yang Konsisten dan Transparan: Nabi Muhammad saw. mengimplementasikan hukum dengan konsistensi dan transparansi. Beliau tidak membedakan antara satu individu dengan yang lain dan memastikan bahwa setiap keputusan hukum diambil secara objektif dan berdasarkan bukti yang ada.²²⁵
- 4) Musyawarah dalam Pengambilan Keputusan Hukum: Nabi Muhammad saw. melibatkan musyawarah dan konsultasi dalam pengambilan keputusan hukum. Surah Āli ‘Imrān/3 ayat 159 menggarisbawahi pentingnya musyawarah: “*...dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu....*”²²⁶
- 5) Pendidikan dan Sosialisasi Hukum: Nabi Muhammad saw. memberikan pendidikan hukum kepada umatnya melalui khotbah, ceramah, dan contoh-contoh praktis. Beliau menjelaskan hukum-hukum Islam dalam berbagai kesempatan, memastikan bahwa masyarakat memahami dan mematuhi aturan yang berlaku.²²⁷
- 6) Penerapan Hukuman yang Proporsional: Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya penerapan hukuman yang proporsional. Beliau memastikan bahwa hukuman yang diberikan sesuai dengan beratnya pelanggaran dan tidak melebihi batas yang ditetapkan oleh syariat.²²⁸
- 7) Penggunaan *Qisas/Kisas* dan *Hudud*: Dalam penerapan hukuman hudud (hukuman yang telah ditetapkan secara tegas dalam Al-Qur'an) dan *qisas/Kisas* (hukuman balasan), Nabi Muhammad saw. menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip hukum Islam. Beliau memastikan bahwa hukum-hukum ini diterapkan secara adil dan sesuai dengan petunjuk wahyu.²²⁹

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembinaan aturan hukum mencerminkan penerapan prinsip-prinsip keadilan, ketaatan pada wahyu, dan musyawarah. Beliau tidak hanya

²²⁴ Ibnu Katšir, *Tafsir Ibnu Kašir (terjemahan)*, Dār Al-Fikr, 2000, hal. 90.

²²⁵ Jalaluddin Al-Mahalli dan Jalaluddin As-Suyuti, *Tafsir Al-Jalālayn (terjemahan)*, Pati: Al-Qalam, 2005, hal. 112.

²²⁶ Aidh Al-Qarni, *Tafsir Al-Muyassar (terjemahan)*, Bandung: Al-Maarif, 2009, hal. 130.

²²⁷ Al-Qurtūbi, *Tafsir Al-Qurtūbi (terjemahan)*, Bandung: Penerbit Al-Maarif, 2009, hal. 150.

²²⁸ As-Sa'di, *Tafsir As-Sa'di (terjemahan)*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2008, hal. 140.

²²⁹ Ibnu Kašir, *Tafsir Ibnu Kašir (terjemahan)*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2006, hal. 175.

menetapkan hukum dengan dasar wahyu, tetapi juga melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, memastikan penerapan hukum secara konsisten dan adil, serta memberikan pendidikan hukum untuk membangun kesadaran dan kepatuhan di kalangan umat. Dengan pendekatan ini, Nabi Muhammad saw. menciptakan sistem hukum yang tidak hanya adil, tetapi juga bijaksana dan inklusif.

b. Pembinaan lembaga peradilan

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembinaan lembaga peradilan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam sejarah Islam. Sebagai seorang pemimpin yang memiliki wewenang spiritual, politik, dan hukum, Nabi Muhammad saw. mengembangkan sistem peradilan yang berdasarkan wahyu, keadilan, dan kesetaraan. Berikut adalah beberapa poin penting dalam pembinaan lembaga peradilan pada masa Nabi Muhammad saw.:

1) Pendirian Lembaga Peradilan yang Berlandaskan Wahyu

Nabi Muhammad saw. mendirikan lembaga peradilan yang didasarkan sepenuhnya pada Al-Qur'an dan sunah. Beliau memastikan bahwa setiap keputusan hukum yang diambil adalah sesuai dengan ketetapan wahyu Allah, sebagaimana disebutkan dalam surah Al-Mā'idah/5 ayat 48, "*Dan Kami turunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Qur'an) dengan membawa kebenaran, membenarkan Kitab-Kitab yang sebelumnya dan sebagai penegak hukum terhadapnya. Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang diturunkan Allah....*" Lembaga peradilan yang dibangun Nabi Muhammad saw. bertujuan untuk menegakkan hukum berdasarkan prinsip-prinsip ketuhanan yang diwahyukan melalui Al-Qur'an.²³⁰

2) Kepemimpinan sebagai *Qādhi* (Hakim Tertinggi)

Nabi Muhammad saw. bertindak sebagai hakim tertinggi (*Qādhi/kadi*) dalam menyelesaikan berbagai perselisihan yang terjadi di kalangan umatnya. Beliau memutuskan perkara dengan adil, tidak memihak, dan selalu merujuk kepada wahyu Allah. Salah satu contohnya adalah ketika beliau menyelesaikan perselisihan terkait pengembalian hak-hak pribadi dalam kasus *qiṣaṣ/kisas* (pembalasan).²³¹

3) Pembinaan Hakim-Hakim di Berbagai Wilayah

²³⁰ Aidh Al-Qarni, *Tafsīr Al-Muyassar (terjemahan)*, Bandung: Al-Maarif, 2009, hal. 120.

²³¹ Afzalur Rahman, *Muhammad: Encyclopedia of Seerah (Vol. IV)*, London: Seerah Foundation, 1988.

Sebagai seorang pemimpin, Nabi Muhammad saw. juga mengutus para sahabat yang memiliki pengetahuan dan kapasitas hukum yang mumpuni untuk menjadi hakim di berbagai wilayah Islam. Misalnya, Mu'az bin Jabal diutus ke Yaman sebagai hakim. Beliau diinstruksikan untuk memutuskan perkara berdasarkan Al-Qur'an, sunah, dan jika tidak ditemukan, menggunakan ijtihad (pemikiran independen). Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya keputusan yang adil sebagaimana disampaikan kepada Mu'az, "Bagaimana engkau memutuskan perkara jika engkau tidak menemukan jawabannya di dalam Al-Qur'an atau *sunnah*?" Mu'az menjawab, "Saya akan berijtihad dengan pikiran saya." Nabi Muhammad saw. kemudian memuji jawaban tersebut sebagai pendekatan yang tepat dalam pengambilan keputusan (HR Abu Dawud No. 3591).²³²

4) Prinsip Keadilan dalam Peradilan

Prinsip keadilan adalah landasan utama dalam pembinaan lembaga peradilan pada masa Nabi Muhammad saw. Dalam surah An-Nisā'/4 ayat 58, Allah Swt. memerintahkan Nabi Muhammad saw. dan umat Islam untuk menegakkan keadilan dalam setiap urusan hukum, "*Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil....*" Nabi Muhammad saw. sangat menekankan bahwa keadilan harus ditegakkan tanpa memandang latar belakang, status sosial, atau kekeluargaan.²³³

5) Penggunaan Bukti dan Saksi dalam Persidangan

Dalam menjalankan peradilan, Nabi Muhammad saw. memperkenalkan penggunaan bukti dan saksi dalam menyelesaikan kasus. Misalnya, dalam kasus pencurian atau zina, diperlukan saksi-saksi yang dapat memberikan keterangan yang valid. Nabi Muhammad saw. mengajarkan bahwa keadilan tidak boleh ditegakkan hanya berdasarkan asumsi atau tuduhan tanpa bukti.²³⁴

6) Transparansi dan Keterbukaan dalam Proses Peradilan

Nabi Muhammad saw. memastikan bahwa proses peradilan berlangsung secara transparan. Beliau memberikan kesempatan kepada terdakwa untuk membela diri serta selalu mendengarkan kedua belah pihak sebelum mengambil keputusan. Hal ini

²³² Abū Dāwud, *Sunan Abū Dāwud*, Al-Maktabah Al-'Asriyah, 2006, No. 3591.

²³³ Ibnu Kašīr, *Tafsīr Ibnu Kašīr (terjemahan)*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2007, hal. 90.

²³⁴ Jalaluddin Al-Mahalli dan Jalaluddin As-Suyuti, *Tafsīr Al-Jalālayn*, Terjemahan, Jakarta: Penerbit Al-Qalam, 2008, hal. 112.

bertujuan untuk menjaga integritas peradilan dan mencegah adanya ketidakadilan.²³⁵

7) Sistem Banding dan Konsultasi

Nabi Muhammad saw. juga memperkenalkan sistem banding, yakni orang-orang yang merasa dirugikan oleh keputusan hakim di wilayah mereka dapat mengajukan banding kepada Nabi Muhammad saw. Beliau akan memeriksa ulang keputusan tersebut dan memutuskannya dengan lebih teliti. Selain itu, beliau juga sering berkonsultasi dengan para sahabat dalam mengambil keputusan hukum yang rumit.

Nabi Muhammad saw. membangun lembaga peradilan yang sangat efektif dan adil dengan berlandaskan wahyu, prinsip keadilan, serta keterbukaan. Sebagai hakim tertinggi, beliau menegakkan hukum dengan tegas, namun tetap transparan dan merujuk kepada wahyu Allah. Nabi Muhammad saw. juga melatih para sahabatnya menjadi hakim yang adil dan bijaksana, serta memastikan bahwa sistem peradilan Islam dapat berjalan dengan baik di berbagai wilayah kekuasaan Islam. Implementasi ini memberikan landasan kuat bagi umat Islam dalam menegakkan keadilan dan menjalankan sistem hukum yang mencerminkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan yang diajarkan oleh Allah Swt.

c. Penegakan hukum

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam penegakan hukum menunjukkan bagaimana beliau menegakkan aturan berdasarkan wahyu Allah dengan adil, transparan, dan bijaksana. Nabi Muhammad saw. tidak hanya menetapkan hukum berdasarkan wahyu Al-Qur'an, tetapi juga menunjukkan teladan dalam pelaksanaannya. Berikut adalah beberapa aspek penting dalam implementasi penegakan hukum yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw.²³⁶:

1) Menegakkan Hukum Berdasarkan Wahyu

Setiap keputusan yang diambil oleh Nabi Muhammad saw. dalam penegakan hukum selalu merujuk kepada wahyu Allah. Beliau tidak bertindak atas dasar hawa nafsu atau kepentingan pribadi, tetapi selalu berdasarkan petunjuk yang diberikan oleh Allah. Surah Al-Mā'idah/5 ayat 48 menjelaskan bahwa Nabi Muhammad saw. diutus untuk menegakkan hukum berdasarkan kitab suci: "*Dan Kami turunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Qur'an)*

²³⁵ Al-Qurṭūbi, *Tafsīr Al-Qurṭūbi*, Terjemahan, Bandung: Penerbit Al-Maarif, 2006, hal. 150.

²³⁶ Khaled Abou El Fadl, *The Great Theft: Wrestling Islam from the Extremists*, New York: HarperCollins, 2005, hal. 120—122.

dengan membawa kebenaran... Maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang diturunkan Allah....” Nabi Muhammad saw. selalu memastikan bahwa hukum yang ditegakkan adalah sesuai dengan Al-Qur'an dan sunah.²³⁷

2) Penegakan Hukum *Qisas* dan Hudud

Dalam penegakan hukum pidana, Nabi Muhammad saw. menerapkan hukum *qisas/kisas* (pembalasan setimpal) dan hudud (hukuman yang telah ditetapkan oleh Allah). Salah satu contoh penerapan hukum *qisas/kisas* adalah kasus pembunuhan, yakni jika terjadi pembunuhan, keluarga korban memiliki hak untuk menuntut balasan setimpal atau memberikan maaf dengan menerima *diyāt* (tebusan). Surah Al-Baqarah/2 ayat 178 menyebutkan, “*Hai orang-orang yang beriman, diwajibkan atas kamu qisas/kisas berkenaan dengan orang-orang yang dibunuh....*” Dalam penerapan hudud, seperti kasus zina, Nabi Muhammad saw. menjalankan hukuman yang telah ditetapkan oleh Allah dengan penuh keadilan, namun beliau juga selalu memberi kesempatan bagi pelaku untuk bertobat.²³⁸

3) Penerapan Hukum dengan Transparansi

Nabi Muhammad saw. selalu menegakkan hukum secara terbuka dan transparan. Beliau mendengarkan dengan cermat setiap kasus yang diajukan kepadanya serta memberikan kesempatan kepada terdakwa untuk membela diri. Contoh transparansi dalam penegakan hukum dapat dilihat dalam kasus pencurian. Diperlukan bukti yang jelas dan saksi yang dapat dipercaya sebelum hukuman dijatuhkan. Nabi Muhammad saw. menegaskan pentingnya bukti dalam menegakkan hukum sebagaimana disebutkan dalam hadis: “Bukti itu wajib atas pihak yang mendakwa, dan sumpah itu atas pihak yang mengingkari” (HR Muslim No. 1711).²³⁹ Transparansi ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. menjunjung tinggi keadilan dan memastikan bahwa tidak ada hukuman yang dijatuhkan tanpa dasar yang jelas.²⁴⁰

4) Tidak Memihak dalam Penegakan Hukum

²³⁷ Aidh Al-Qarni, *Tafsīr Al-Muyassar (terjemahan)*, Bandung: Penerbit Al-Maarif, 2005, hal. 120.

²³⁸ Ibnu Katsīr, *Tafsīr Ibnu Kaṣīr (terjemahan)*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2007, hal. 125.

²³⁹ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Dār Al-Ma'rifah, 2006, No. 1711.

²⁴⁰ Mohammad Hendy Musthofa, “Perkembangan Peradilan Islam pada Masa Rasulullah,” dalam *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol. 2 No.1, Tahun 2023, hal. 25—40, e-ISSN: 2964-4623. DOI: 10.30762/vjhtn.v2i1.221.

Salah satu prinsip utama dalam penegakan hukum Nabi Muhammad saw. adalah ketidakberpihakan. Beliau menegakkan hukum secara adil tanpa memandang status sosial, kekayaan, atau hubungan keluarga. Dalam kasus pencurian yang melibatkan seorang wanita dari suku bangsawan, Nabi Muhammad saw. dengan tegas menolak untuk memberikan kelonggaran hanya karena status sosial pelaku. Beliau bersabda, “Jika Fatimah, putri Muhammad mencuri, niscaya aku akan memotong tangannya” (HR Bukhāri).²⁴¹ Pernyataan ini menunjukkan komitmen Nabi Muhammad saw. terhadap prinsip keadilan yang tidak mengenal diskriminasi.²⁴²

5) Keadilan dalam Penegakan Hukum

Prinsip keadilan selalu menjadi landasan utama Nabi Muhammad saw. dalam memutuskan suatu perkara. Dalam surah An-Nisā’/4 ayat 58, Allah Swt. memerintahkan umat Islam untuk berlaku adil dalam menjalankan tugas mereka, terutama dalam memutuskan perkara hukum, “*Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil....*” Nabi Muhammad saw. menerapkan prinsip ini secara konsisten dalam penegakan hukum, memastikan bahwa setiap individu diperlakukan sama di hadapan hukum, terlepas dari latar belakang mereka.²⁴³

6) Memberi Ruang untuk Tobat dan Pengampunan

Meskipun Nabi Muhammad saw. tegas dalam menegakkan hukum, beliau juga selalu membuka pintu bagi mereka yang bertobat. Misalnya, dalam kasus pelanggaran hukum hudud, seperti zina, Nabi Muhammad saw. akan memberi kesempatan bagi pelaku untuk bertobat sebelum menjatuhkan hukuman. Jika pelaku dengan tulus mengakui kesalahannya dan meminta ampun kepada Allah, Nabi Muhammad saw. menunjukkan belas kasih dan memberikan ruang untuk tobat. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan dan kasih sayang dalam Islam, yakni penegakan hukum tidak hanya bersifat menghukum, tetapi juga memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri.²⁴⁴

7) Penegakan Hukum Berbasis Musyawarah

²⁴¹ Muhammad bin Ismā’īl Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6788.

²⁴² Bukhāri, *Saḥīḥ Bukhāri*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2005, hal. 230.

²⁴³ Aidh Al-Qarni, *Tafsīr Al-Muyassar*, Terjemahan, Bandung: Penerbit Al-Maarif, 2006, hal. 90.

²⁴⁴ Ibnu Kaṣīr, *Tafsīr Ibnu Kaṣīr*, Beirut: Dār Al-Fikr, 2007, hal. 200.

Nabi Muhammad saw. juga sering melibatkan para sahabat dalam musyawarah untuk memutuskan perkara-perkara yang kompleks. Sebagaimana disebutkan dalam surah Āli Imrān/3 ayat 159, Allah Swt. memerintahkan Nabi Muhammad saw. untuk bermusyawarah dalam urusan-urusan duniawi. Hal ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. adalah pemimpin yang partisipatif, tidak otoriter, dan menghargai pendapat orang lain, termasuk dalam penegakan hukum, “...dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu...” Dengan melibatkan musyawarah, Nabi Muhammad saw. memastikan bahwa keputusan hukum yang diambil tidak hanya adil, tetapi juga diterima oleh umatnya.²⁴⁵

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam penegakan hukum didasarkan pada prinsip-prinsip wahyu, keadilan, transparansi, dan ketidakberpihakan. Beliau menegakkan hukum dengan penuh kebijaksanaan dan tidak membiarkan hawa nafsu, status sosial, atau hubungan pribadi memengaruhi keputusan hukumnya. Dalam setiap langkahnya, Nabi Muhammad saw. menunjukkan bagaimana hukum harus ditegakkan dengan adil dan penuh kasih sayang, serta selalu membuka ruang untuk tobat bagi pelaku kesalahan.

d. Pembinaan masyarakat hukum

Nabi Muhammad saw. memainkan peran penting dalam pembinaan masyarakat hukum dengan mengintegrasikan nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan moralitas dalam aturan yang beliau terapkan. Beliau membentuk tatanan sosial yang berlandaskan pada hukum yang berasal dari wahyu Allah, yakni hukum tidak hanya dipandang sebagai aturan yang mengikat secara fisik, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai kedamaian spiritual dan harmoni sosial. Berikut adalah beberapa implementasi pembinaan masyarakat hukum oleh Nabi Muhammad saw.:

- 1) Piagam Madīnah: Dasar Hukum bagi Masyarakat Multikultural.
Piagam Madīnah adalah salah satu langkah pertama Nabi Muhammad saw. dalam membina masyarakat hukum. Piagam ini merupakan perjanjian yang mengatur hubungan antara kaum muslim dan nonmuslim (Yahudi, Nasrani, dan kaum musyrik) di Madīnah. Piagam ini dianggap sebagai konstitusi tertulis pertama dalam sejarah yang menjamin hak-hak setiap komunitas,

²⁴⁵ Al-Qurṭūbi, *Tafsīr Al-Qurṭūbi*, Jakarta: Penerbit Al-Qalam, 2008, hal. 155.

menegakkan keadilan, dan melindungi hak-hak minoritas.²⁴⁶ Isi Piagam Madīnah adalah sebagai berikut:

“Perlindungan terhadap hak hidup, keamanan, dan kebebasan beragama. Penegakan keadilan dan penghukuman yang setimpal terhadap pelanggaran hukum. Pembagian tanggung jawab kolektif dalam menjaga perdamaian dan keamanan Madīnah.”

2) Penegakan Prinsip Keadilan tanpa Diskriminasi

Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya keadilan dalam penerapan hukum, tanpa memandang status sosial, suku, atau agama seseorang. Dalam implementasinya, hukum ditegakkan sama rata untuk semua orang, bahkan terhadap keluarga Nabi Muhammad saw. sendiri. Misalnya, ketika seorang wanita dari suku bani Makhzum mencuri, masyarakat meminta Nabi Muhammad saw. memberikan keringanan, tetapi beliau menolak, dengan menyatakan bahwa hukum harus diterapkan secara adil,²⁴⁷ “Seandainya Fatimah, putri Muhammad, mencuri, aku akan memotong tangannya” (HR Bukhāri).²⁴⁸ Ini menegaskan bahwa keadilan adalah pilar utama dalam masyarakat hukum yang dibina oleh Muhammad

3) Membangun Masyarakat yang Taat pada Hukum

Nabi Muhammad saw. membina umat Islam untuk mematuhi hukum berdasarkan Al-Qur'an dan *sunnah*. Beliau menekankan bahwa setiap perbuatan manusia akan dimintai pertanggungjawaban di dunia dan akhirat. Pembinaan ini mencakup pendidikan hukum melalui khotbah-khotbah dan bimbingan kepada para sahabat dan umat.²⁴⁹ Contohnya, Nabi Muhammad saw. selalu memberikan teladan dalam hal kejujuran, tanggung jawab, dan integritas. Ketika memutuskan perkara, beliau tidak hanya mengandalkan ijtihad pribadi, tetapi juga berpedoman pada wahyu dan musyawarah dengan para sahabat.

4) Penegakan Hukum Hudud dan *Qiṣaṣ/Kisas*

Nabi Muhammad saw. juga membina masyarakat hukum dengan menegakkan hudud (hukuman yang telah ditetapkan dalam syariat Islam) dan *qiṣaṣ/kisas* (pembalasan setimpal). Hudud mencakup hukuman atas tindak pidana berat, seperti pencurian, zina, dan perampokan, sementara *qiṣaṣ/kisas* berlaku untuk kasus

²⁴⁶ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 45—50.

²⁴⁷ Abdul Rahman I Doi, *Shariah: The Islamic Law*, Kuala Lumpur: A.S. Noordeen, 1984, hal. 112—115.

²⁴⁸ Muhammad bin Ismā'īl Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6788.

²⁴⁹ Muhammad Rasyid Ridha, *Al-Manar: Tafsīr Al-Qur'an dan Penjelasan Hukum Islam*, t.tp., 2010, Jilid 2, hal. 183—185.

pembunuhan atau cedera fisik. Dalam penerapan hukum ini, Nabi Muhammad saw. selalu mengutamakan keadilan dan memberikan ruang untuk tobat dan memaafkan.²⁵⁰ Misalnya, bagi pelaku kejahatan yang bertobat sebelum hukuman dijatuhkan, beliau memberikan keringanan.

5) Pembinaan Melalui Pendidikan dan Dakwah

Nabi Muhammad saw. membina masyarakat hukum melalui dakwah yang menyebarkan prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan akhlak yang mulia. Beliau mendidik masyarakat agar memahami pentingnya hukum yang tidak hanya berfungsi sebagai aturan duniawi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah kepada Allah. Pembinaan ini mencakup berbagai aspek kehidupan, termasuk larangan berbuat curang, berdusta, dan merugikan orang lain. Pentingnya menepati janji dan menjaga amanah. Kewajiban menegakkan keadilan dalam hubungan sosial dan bisnis.²⁵¹

6) Penghormatan terhadap Hak Asasi dan Keadilan Sosial

Nabi Muhammad saw. membina masyarakat dengan menekankan pentingnya menghormati hak-hak individu, termasuk hak perempuan, anak-anak, dan golongan minoritas. Pada masa jahiliah, hak-hak tersebut sering kali diabaikan, tetapi melalui syariat Islam yang ditegakkan oleh Nabi Muhammad saw., semua anggota masyarakat diberikan hak-hak yang adil. Hal ini tecermin dalam aturan warisan yang mengatur pembagian harta secara adil untuk semua anggota keluarga, termasuk perempuan dan anak-anak.²⁵²

7) Konsultasi dan Musyawarah dalam Pembinaan Hukum

Nabi Muhammad saw. juga mendorong partisipasi masyarakat dalam pembentukan dan penegakan hukum melalui prinsip musyawarah (syūrā). Keputusan hukum yang penting sering kali dibuat melalui diskusi dengan para sahabat dan masyarakat sehingga masyarakat merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab dalam penegakan hukum. Ini menciptakan rasa keadilan yang lebih kuat dan memperkuat tatanan sosial.²⁵³

8) Penerapan Sistem Hukum yang Berkelanjutan

²⁵⁰ Abdullah Al-Māwardī, *Al-Ahkām Al-Sulṭāniyyah wa Al-Wilāyāt Al-Dīniyyah*, t.tp., 2010, hal. 126—128.

²⁵¹ Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Islam and Secularism*, 1993, hal. 60—62.

²⁵² Alwi Padly Harahap, “Kemanusiaan dan Keadilan: Mengeksplorasi Hak Asasi Manusia dalam Konteks Hukum Islam,” dalam *Hakam: Jurnal Kajian Hukum Islam dan Hukum Ekonomi Islam*, Vol. 8 No. 1, Juni Tahun 2024, hal. 48—52. P-ISSN: 2829-5803 e-ISSN: 2580-8052. DOI: <https://doi.org/10.33650/jhi>.

²⁵³ Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Islam and Secularism*, Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization, 1993, hal. 102—105.

Nabi Muhammad saw. membina masyarakat hukum dengan menerapkan sistem hukum yang berkelanjutan. Hukum-hukum yang beliau tegakkan terus menjadi pedoman bagi umat Islam hingga saat ini. Beliau membentuk dasar-dasar hukum yang tidak hanya relevan pada zamannya, tetapi juga bisa diterapkan di berbagai konteks waktu dan tempat, seperti yang kemudian dilanjutkan oleh Khulafaur Rasyidin.²⁵⁴

Pembinaan masyarakat hukum oleh Nabi Muhammad saw. merupakan salah satu aspek terpenting dalam misinya sebagai nabi dan pemimpin. Melalui penerapan hukum berdasarkan wahyu Allah, musyawarah, dan keadilan, beliau berhasil membentuk masyarakat yang taat hukum, adil, dan damai. Hukum yang ditegakkan Nabi Muhammad saw. tidak hanya bersifat legalistik, tetapi juga menyentuh aspek moral dan spiritual, menjadikan masyarakat lebih sejahtera secara keseluruhan.

3. Kodifikasi Hukum

Kodifikasi hukum oleh Nabi Muhammad saw. merujuk pada pembentukan dan penyusunan hukum-hukum Islam yang bersumber dari wahyu (Al-Qur'an) dan praktik (sunah) yang kemudian menjadi dasar hukum bagi umat Islam. Kodifikasi ini berperan dalam menyusun kerangka hukum yang jelas, sistematis, dan dapat diterapkan dalam kehidupan umat Islam secara adil dan merata. Berikut adalah beberapa aspek penting dari kodifikasi hukum yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw.:

a. Al-Qur'an sebagai Sumber Utama Hukum

Nabi Muhammad saw. menerima wahyu berupa Al-Qur'an yang menjadi sumber hukum utama bagi umat Islam. Al-Qur'an memuat berbagai hukum yang mencakup aspek kehidupan pribadi, sosial, politik, dan ekonomi. Al-Qur'an berfungsi sebagai kitab undang-undang yang memandu umat dalam menjalani kehidupan sehari-hari, mulai dari ibadah, muamalah (hubungan antarmanusia), hingga tata cara bernegara.²⁵⁵ Contoh hukum yang diatur dalam Al-Qur'an adalah hukum keluarga: hukum waris, pernikahan, dan perceraian (QS An-Nisā'/4: 11—12, 19), hukum pidana: hukuman bagi pencurian, zina, dan pembunuhan (QS Al-Mā'idah/5: 38, QS An-Nūr/24: 2), dan hukum ekonomi: larangan riba dan penegakan keadilan dalam perdagangan (QS Al-Baqarah/2: 275—279).

²⁵⁴ Safriadi dan Bastiar, "Analisis Keberlanjutan Pelaksanaan Hukum Islam di Aceh dalam Sistem Hukum Nasional," dalam *Jeulame: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2023, hal. 72—88.

²⁵⁵ Fazlur Rahman, *Major Themes of the Qur'an*, Chicago: University of Chicago Press, 1980, hal. 32—36.

b. Sunah sebagai Pedoman Pelengkap

Selain Al-Qur'an, Nabi Muhammad saw. juga mempraktikkan hukum yang belum diatur secara detail dalam wahyu melalui sunah (perkataan, perbuatan, dan persetujuan Nabi Muhammad saw.). Sunah berperan sebagai penjelasan terhadap hukum-hukum Al-Qur'an yang kadang bersifat umum. Misalnya, Nabi Muhammad saw. menjelaskan cara mendirikan salat yang hanya disebutkan secara umum dalam Al-Qur'an. Sunah Nabi Muhammad saw. menjadi sumber kedua dalam kodifikasi hukum Islam setelah Al-Qur'an. Dalam banyak kasus, sunah melengkapi dan memperinci ketentuan-ketentuan yang ada dalam Al-Qur'an sehingga umat Islam dapat mengimplementasikannya secara lebih jelas. Contoh, Nabi Muhammad saw. menjelaskan hukum-hukum zakat dan mendirikan sistem yang teratur untuk mengumpulkannya dari umat Islam.²⁵⁶

c. Prinsip Musyawarah (Syura) dalam Pembentukan Hukum

Nabi Muhammad saw. juga menerapkan prinsip musyawarah (syura) dalam membentuk hukum-hukum yang tidak diatur secara langsung oleh wahyu. Syura dilakukan dengan meminta pendapat dari para sahabat dalam mengambil keputusan penting terkait hukum atau kebijakan publik. Musyawarah ini mencerminkan inklusivitas dalam pengambilan keputusan hukum yang adil. Contoh penerapan musyawarah dalam pembentukan hukum adalah sebagai berikut: 1) Keputusan terkait taktik perang atau strategi politik, misalnya dalam Perang Badar dan Perang Khandāq; dan 2) Pengelolaan kota Madīnah dengan melibatkan berbagai suku dan golongan²⁵⁷.

d. Piagam Madīnah: Kode Hukum Multikultural

Salah satu bentuk kodifikasi hukum oleh Nabi Muhammad saw. yang paling terkenal adalah Piagam Madīnah (Mīṣāq al-Madīnah). Piagam ini berfungsi sebagai konstitusi yang mengatur hubungan antarberbagai kelompok masyarakat di Madīnah, termasuk kaum muslimin, Yahudi, dan suku-suku Arab lainnya. Piagam Madīnah mengatur hak-hak dan kewajiban setiap kelompok dalam rangka menjaga ketertiban dan harmoni sosial.²⁵⁸ Piagam Madīnah terdiri dari beberapa pasal yang mencakup hal berikut: 1) Hak untuk

²⁵⁶ Atik Abidah, "Peran Al-Quran dan As-Sunnah dalam Perkembangan Ekonomi Syariah: Kajian, Peluang dan Tantangan Fintech Syariah," dalam *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 7 No. 1, Juni 2022, hal. 2. DOI:10.21154/muslimheritage.v7i1.3628.

²⁵⁷ Bustami Saladin, "Prinsip Musyawarah dalam Al-Qur'an," dalam *el-Umdah Jurnal Ilmu Al-Quran dan Tafsir*, Vol. 1 No. 2, Juli—Desember Tahun 2018, hal. 122—123. ISSN 2623-2529.

²⁵⁸ Malise Ruthven, *Islam in the World*, Oxford: Oxford University Press, 2006, hal. 102—104.

menjalankan agama bagi semua kelompok; 2) Kewajiban membela Madīnah secara bersama-sama; dan 3) Larangan melakukan pengkhianatan dan perlindungan terhadap warga Madīnah. Piagam ini dianggap sebagai salah satu langkah awal dalam pembentukan sistem hukum negara yang pluralistik dan menghargai perbedaan agama serta suku.

e. Pembentukan Struktur Pengadilan

Nabi Muhammad saw. juga memimpin pembentukan struktur peradilan di masyarakat muslim. Beliau menunjuk hakim-hakim yang dipercaya, seperti Mu'az bin Jabal, untuk mengurus kasus-kasus di berbagai wilayah yang jauh dari Madīnah. Para hakim ini diberi panduan untuk memutuskan perkara berdasarkan Al-Qur'an, sunah, dan ijtihad jika kedua sumber tersebut tidak memberikan petunjuk langsung. Contoh kasus tersebut adalah sebagai berikut: Nabi Muhammad saw. memberikan pedoman kepada Mu'az bin Jabal saat dikirim ke Yaman, "Dengan apa engkau akan memutuskan perkara?" Mu'az menjawab, "Dengan Al-Qur'an." Rasul bertanya lagi, "Jika tidak engkau temukan dalam Al-Qur'an?" Mu'az menjawab, "Dengan sunnah Nabi Muhammad saw." Beliau bertanya lagi, "Jika tidak engkau temukan dalam sunnah?" Mu'az menjawab, "Aku akan berijtihad dengan pikiranku sendiri" (HR Abu Dāwud)²⁵⁹.

f. Penegakan Hukum dalam Kehidupan Sehari-hari

Nabi Muhammad saw. menerapkan hukum Islam dengan ketegasan, namun tetap mempertimbangkan konteks dan keadilan. Beliau menegakkan hukum pidana, seperti hudud (hukuman yang telah ditetapkan syariat) dan *qisās/kisas* (pembalasan setimpal) dalam kasus-kasus pencurian, zina, pembunuhan, dan lainnya. Namun, Nabi Muhammad saw. juga memberikan ruang bagi tobat dan pengampunan. Contoh penerapan hukum tersebut adalah berikut ini: 1) Penerapan hukuman *qisās/kisas* bagi pembunuh, namun korban atau keluarganya diberi hak untuk memaafkan pelaku dengan imbalan *diyāt* (kompensasi); dan 2) Pengampunan yang diberikan kepada seorang wanita pencuri yang bertobat sebelum hukuman diputuskan.²⁶⁰

g. Konsistensi Hukum Islam dalam Masa Nabi Muhammad saw.

Kodifikasi hukum yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. terus berkembang dan diterapkan secara konsisten selama masa kenabian beliau. Hukum-hukum ini tidak hanya mencakup aspek

²⁵⁹ Abū Dāwud, *Sunan Abū Dāwud*, Al-Maktabah Al-'Asriyah, 2006, No. 3591.

²⁶⁰ Mahendra Kusuma dan Rosida Diani, "Qishash Diyat dalam Hukum Pidana Islam Lebih Mencerminkan Keadilan dari Sisi Korban," dalam *Jurnal Dinamika*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2022, hal. 51—52. E-ISSN:2776-8244.

ritual ibadah, tetapi juga aspek sosial, ekonomi, politik, dan peradilan. Melalui penegakan hukum yang adil dan merata, Nabi Muhammad saw. berhasil membangun masyarakat yang harmonis dan beradab.²⁶¹

Kodifikasi hukum yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. mengintegrasikan hukum-hukum yang bersumber dari wahyu (Al-Qur'an) dan praktik (sunah) dengan realitas sosial masyarakat. Beliau tidak hanya menetapkan hukum, tetapi juga menegakkannya dengan adil, mempertimbangkan konteks sosial, dan memberi ruang untuk reformasi hukum yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Hukum-hukum tersebut kemudian menjadi dasar bagi seluruh sistem hukum Islam yang terus diterapkan oleh generasi-generasi selanjutnya.

Menurut penulis, sebagai antitesis terhadap karakter kepemimpinan toksik, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang berlandaskan pada keadilan, kebenaran, dan belas kasih menunjukkan perbedaan mencolok dengan kepemimpinan yang tidak adil, salah satu ciri dari kepemimpinan toksik. Kepemimpinan yang tidak adil sering kali dipenuhi bias, ketidakberpihakan, dan penyalahgunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, dengan cenderung memihak pada pihak yang lebih kuat, mengabaikan hak-hak individu yang lemah, dan membuat keputusan berdasarkan pertimbangan selain kebenaran. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. selalu menegakkan hukum dengan tanpa pandang bulu dan menghormati hak-hak individu, bahkan jika itu berarti membuat keputusan yang tidak populer atau merugikan dirinya secara pribadi. Pemimpin yang tidak adil, dalam hal ini, sering kali menggunakan hukum untuk menindas atau memperkaya diri sendiri dan kelompoknya, sementara masyarakat yang lemah atau tertindas tidak mendapatkan perlindungan yang seimbang, bertentangan dengan prinsip Nabi Muhammad saw. yang mengutamakan keadilan bagi semua lapisan masyarakat.

F. Implementasi dalam Kepemimpinan Sosial dan Politik

Dalam subbab ini, penulis membahas implementasi karakter kepemimpinan sosial-politik Nabi Muhammad saw., yang menjadi teladan dalam menghadapi tantangan sosial dan politik. Kepemimpinan beliau tidak hanya terbatas pada aspek spiritual, tetapi juga mencakup pengelolaan urusan masyarakat, pemerintahan, dan hubungan antarkelompok yang beragam. Nabi Muhammad saw. berhasil menciptakan sistem sosial-politik yang adil, inklusif, dan berorientasi pada kemaslahatan umat meskipun menghadapi berbagai oposisi dan tantangan dari dalam ataupun luar komunitas muslim, seperti yang ditunjukkan oleh tokoh Quraisy di Makkah

²⁶¹ Mohammad Hendy Musthofa, "Perkembangan Peradilan Islampada Masa Rasulullah," dalam *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2023, hal. 25—40. e-ISSN: 2964-4623. DOI:10.30762/vjhtn.v2i1.22.

dan pengkhianatan beberapa kelompok di Madīnah. Beliau selalu mengedepankan prinsip keadilan, kesetaraan, dan kasih sayang, termasuk dalam menyatukan suku-suku terpecah dan mengatur hubungan antarpemeluk agama melalui Piagam Madīnah.

Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Sajdah/32 ayat 24,

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu (bani Israil) pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami” (QS Al-Sajdah/32: 24). Hal ini menunjukkan bahwa kesabaran dalam dakwah adalah suatu keharusan, meskipun ada tokoh-tokoh seperti Abu Jahal dan Abu Lahab yang menunjukkan sifat-sifat toksik yang berusaha merusak reputasi Nabi Muhammad saw. dan ajaran Islam. Dalam sebuah hadis, Nabi Muhammad saw. bersabda,

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ

“Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa dan harta kalian, tetapi Dia melihat kepada hati dan amal kalian” (HR Muslim).²⁶² Hadis ini menegaskan pentingnya niat dan integritas dalam setiap tindakan, yang seharusnya menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan sosial, politik, dan beragama.

Selama masa kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di Makkah²⁶³, banyak tokoh Quraisy menunjukkan sifat-sifat pribadi yang toksik, yang berusaha menghentikan penyebaran ajaran Islam dan merusak reputasi Nabi. Salah satu contoh paling terkenal adalah Abu Jahal (Amr bin Hisyam), seorang pemimpin Quraisy yang dikenal karena permusuhan ekstremnya terhadap Nabi Muhammad saw. dan ajaran Islam. Dengan sikap keras kepala, Abu Jahal menghasut masyarakat Quraisy untuk menentang dakwah Nabi Muhammad saw. dengan kekerasan fisik, penyiksaan terhadap umat muslim, serta penghinaan terbuka. Ia memimpin berbagai upaya untuk memboikot umat Islam dan selalu berusaha menggagalkan setiap usaha damai yang ditawarkan oleh Nabi Muhammad saw., menjadikannya simbol kepemimpinan toksik di Makkah.²⁶⁴

Abu Lahab, paman Nabi Muhammad saw., juga merupakan tokoh toksik yang terkenal dengan kebenciannya terhadap Islam. Saat Nabi Muhammad saw. berdakwah secara terbuka, Abu Lahab berperan aktif

²⁶² Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, No. 2564, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, hal. 462.

²⁶³ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu'alaihi Wasalam*. Qisthi Press, 2016, Bab tentang Tantangan Dakwah di Makkah.

²⁶⁴ Ibn Ishaq, *Sirat Rasul Allah (The Life of Muhammad) ...*, hal. 165.

dalam menghina dan menentang ajaran Islam, bahkan bersama istrinya, Ummu Jamil, menyebarkan fitnah. Dalam salah satu tindakan yang mencolok, Abu Lahab melemparkan kotoran hewan di depan rumah Nabi Muhammad saw., berusaha mempermalukannya dan merusak nama baiknya.²⁶⁵

Umayyah bin Khalaf, seorang bangsawan Quraisy, menunjukkan sifat kejam dan tidak berperikemanusiaan melalui penyiksaannya terhadap Bilal bin Rabah, seorang budak yang memeluk Islam. Umayyah dengan brutal menindih Bilal di bawah batu besar di bawah terik matahari, berusaha memaksanya untuk meninggalkan Islam. Tindakan kejamnya ini mencerminkan sifat toksik yang memanipulasi kekuatan fisik untuk menindas orang-orang yang lemah.²⁶⁶ Al-Walid bin Al-Mughirah, meskipun dikenal sebagai salah satu orang terkaya di Makkah, juga menjadi pribadi toksik dengan menghalangi dakwah Islam. Ketika mendengar keindahan bacaan Al-Qur'an, ia mengakui kebenaran yang disampaikannya, tetapi demi mempertahankan kekuasaan sosialnya, ia menolak untuk menerima Islam dan malah menyusun strategi untuk mendiskreditkannya di hadapan masyarakat Makkah²⁶⁷. Uqbah bin Abu Mu'ith menunjukkan kebencian dan agresi secara langsung terhadap Nabi Muhammad saw. Dalam sebuah kejadian terkenal, Uqbah melemparkan isi perut hewan ke punggung Nabi Muhammad saw. saat beliau bersujud di Ka'bah. Selain itu, ia terlibat dalam upaya penganiayaan fisik terhadap Nabi dan sering bekerja sama dengan Abu Jahal dalam merencanakan penentangan terhadap ajaran Islam.²⁶⁸

Berbagai tokoh Quraisy, seperti Abu Jahal, Abu Lahab, Umayyah bin Khalaf, Al-Walid bin Al-Mughirah, dan Uqbah bin Abu Mu'ith menunjukkan karakteristik pribadi toksik yang berusaha menghentikan penyebaran ajaran Islam. Tindakan mereka, dari penyiksaan fisik hingga penyebaran fitnah, mencerminkan kebencian pribadi yang dalam dan bertujuan untuk mempertahankan *status quo* yang menguntungkan mereka secara ekonomi dan sosial. Di bawah pengaruh kepemimpinan yang toksik ini, masyarakat Makkah menjadi tempat yang sangat sulit bagi Nabi Muhammad saw. dan para pengikutnya.

Selama masa kepemimpinan Nabi Muhammad saw. di Madīnah, terdapat beberapa contoh kepemimpinan toksik yang ditunjukkan oleh individu-individu tertentu, terutama Abdullah bin Ubay bin Salul dan pengkhianatan oleh kelompok-kelompok seperti bani Quraizah. Abdullah

²⁶⁵ Muhammad Husayn Haykal, *The Life of Muhammad*, American Trust Publications, 1976, hal. 150.

²⁶⁶ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 101.

²⁶⁷ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 78—79.

²⁶⁸ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 77.

bin Ubay, sebagai pemimpin kaum munafik, sering kali berusaha melemahkan otoritas Nabi Muhammad saw. dan memecah belah umat Islam dengan retorika beracun. Dalam peristiwa Ifki misalnya, ia menyebarkan gosip tidak benar mengenai Aisyah, istri Nabi Muhammad saw., untuk merusak reputasi Nabi dan menciptakan ketidakstabilan di kalangan umat Islam²⁶⁹.

Pengkhianatan bani Quraizah juga mencerminkan kepemimpinan toksik di Madīnah. Suku Yahudi ini yang sebelumnya terikat perjanjian damai dengan Nabi Muhammad saw., memilih untuk berkhianat dengan bekerja sama dengan kaum Quraisy pada saat Perang Khandāq. Tindakan ini menunjukkan bahwa pemimpin bani Quraizah lebih mementingkan keuntungan pribadi daripada menjaga integritas perjanjian, yang akhirnya menciptakan ketidakstabilan politik dan sosial di Madīnah.²⁷⁰

Sikap egois Abdullah bin Ubay semakin terlihat selama Perang Uhud ketika ia memimpin 300 pengikutnya untuk mundur sebelum perang dimulai. Tindakan ini tidak hanya merupakan pengkhianatan, tetapi juga menunjukkan bahwa dia lebih mementingkan keselamatan pribadi dan ambisi politiknya ketimbang membela komunitas Islam. Sikap ini sangat bertolak belakang dengan kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang selalu mengutamakan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi²⁷¹.

Abdullah bin Ubay kembali menunjukkan sifat toksiknya dengan menyebarkan fitnah mengenai Aisyah dalam peristiwa Ifki. Dengan memanfaatkan posisinya, ia merusak reputasi pribadi Nabi Muhammad saw. dan menyebabkan keresahan di antara umat Islam, yang harus menanggung penderitaan akibat fitnah tersebut.²⁷² Selain itu, selama Perang Bani Mustaliq, Abdullah berusaha mengadu domba kaum Muhājirīn dan Anṣār, memperlihatkan usahanya untuk memecah belah umat demi menjaga kekuasaan pribadinya. Ia berkata, “Ketika kita kembali ke Madīnah, yang mulia akan mengusir yang hina,” yang menunjukkan niat jahatnya untuk menciptakan konflik antarkelompok.²⁷³

Kesimpulan dari semua tindakan ini adalah bahwa kepemimpinan toksik di Madīnah, yang ditunjukkan oleh Abdullah bin Ubay dan pengkhianatan oleh berbagai kelompok, menggunakan manipulasi, pengkhianatan, dan retorika beracun untuk memperkuat kekuasaan mereka

²⁶⁹ Muhammad Ibn Ishaq, *Sirat Rasul Allah (The Life of Muhammad)*, trans. A. Guillaume, Oxford University Press, 1955, hal. 234.

²⁷⁰ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 260.

²⁷¹ Muhammad Basri, *et al.*, “Perang Uhud: Ditinjau dari Fakta Sejarah,” dalam *Jurnal Khidmat*, Vol. 1 No. 2, Desember Tahun 2023, hal. 141—144. E-ISSN: 3031-2795. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/khidmat>. Diakses pada 07 Januari 2025.

²⁷² W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 183.

²⁷³ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 317.

sendiri dengan mengorbankan persatuan dan integritas umat. Sebaliknya, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang berlandaskan kasih sayang, keadilan, dan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi, menjadi teladan sejati dalam kepemimpinan yang baik.²⁷⁴

1. Implementasi terhadap Keluarga Terdekat

Implementasi kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap keluarga terdekatnya sangat penting karena keluarga merupakan bagian integral dari masyarakat dan refleksi dari kepemimpinan seorang pemimpin. Nabi Muhammad saw., sebagai pemimpin sosial dan politik, memberikan contoh yang sangat baik dalam memperlakukan keluarganya, menunjukkan keteladanan dalam menjaga keadilan, kasih sayang, dan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam. Berikut beberapa implementasi kepemimpinan beliau terhadap keluarga terdekatnya:

a. Keteladanan dalam Keadilan

Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa dalam urusan hukum dan keadilan, tidak ada diskriminasi meskipun terhadap anggota keluarganya sendiri. Beliau selalu menegakkan hukum secara adil dan konsisten, terlepas dari siapa yang terlibat. Salah satu contoh terkenal adalah ketika seorang perempuan dari suku terhormat bani Makhzum melakukan pencurian, banyak yang mencoba meminta keringanan hukuman karena status sosialnya. Namun, Nabi Muhammad saw. bersikap tegas dan bersabda, “Demi Allah, seandainya Fatimah binti Muhammad mencuri, niscaya aku sendiri yang akan memotong tangannya.” Ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. tidak memihak kepada keluarganya dalam masalah keadilan dan bahwa hukum Allah harus ditegakkan tanpa pandang bulu.²⁷⁵

b. Kepemimpinan dalam Pendidikan dan Pembinaan Spiritual

Sebagai seorang ayah, suami, dan kakek, Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kepemimpinan dalam hal pendidikan spiritual dan moral terhadap keluarganya. Beliau mendidik putrinya, Fatimah, serta menantunya, Ali bin Abi Tālib, dengan nilai-nilai Islam yang kuat. Beliau memberikan perhatian khusus pada akhlak dan spiritualitas

²⁷⁴ Pemimpin masyarakat harus menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kebutuhan warganya, seperti perbaikan layanan publik, kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan sosial. Pemimpin yang peduli menciptakan masyarakat yang lebih solid dan saling mendukung. Sumber: B.J. Avolio, F.O. Walumbwa, dan T.J. Weber, “Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions” *Annual Review of Psychology*, Vol. 60, hal. 421—449. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163621. Avolio *et al.* menjelaskan bahwa kepemimpinan yang didasarkan pada kepedulian terhadap anggota masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan kolektif dan menciptakan iklim yang lebih inklusif.

²⁷⁵ Muhammad bin Ismā'īl Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6788.

keluarga, mengajarkan mereka untuk selalu dekat dengan Allah dan memegang teguh ajaran Islam. Salah satu contoh dalam pembinaan keluarga adalah ketika beliau mendidik Hasan dan Husain, cucunya, tentang pentingnya salat dan kedisiplinan dalam ibadah. Nabi Muhammad saw. kerap kali mengajak cucu-cucunya ke masjid dan memberi mereka teladan dalam beribadah.²⁷⁶

c. Keadilan dalam Pembagian Harta dan Kekuasaan

Sebagai pemimpin politik dan sosial, Nabi Muhammad saw. juga memperlihatkan keteladanan dalam hal pembagian harta dan kekuasaan. Meskipun beliau sangat mencintai keluarganya, beliau tidak pernah memberikan hak istimewa kepada mereka dalam urusan kekuasaan atau harta. Bahkan, beliau menolak permintaan pamannya, Abbās bin Abdul Muṭālib dan Ali bin Abi Ṭālib ketika mereka meminta jabatan tertentu. Nabi Muhammad saw. menegaskan bahwa jabatan dan kekuasaan harus diberikan kepada orang-orang yang layak berdasarkan kompetensi, bukan karena hubungan keluarga.²⁷⁷

d. Kepedulian terhadap Kesejahteraan Keluarga

Nabi Muhammad saw. selalu peduli terhadap kesejahteraan keluarganya. Beliau memastikan bahwa keluarganya hidup dengan sederhana meskipun beliau adalah pemimpin yang sangat dihormati dan memiliki akses terhadap harta kekayaan. Nabi Muhammad saw. tidak memberikan keluarganya kehidupan mewah, tetapi mengajarkan mereka hidup sederhana, berhemat, dan selalu bersyukur kepada Allah.²⁷⁸ Misalnya, ketika Fatimah meminta pembantu rumah tangga kepada Nabi Muhammad saw. karena beban pekerjaan rumah tangga yang berat, beliau tidak memberikannya, tetapi mengajarkan zikir sebagai sumber kekuatan rohani. Hal ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. lebih fokus pada pendidikan spiritual dan moral daripada kenyamanan material.

e. Pemberian Contoh dalam Rumah Tangga

Dalam kehidupan berkeluarga, Nabi Muhammad saw. juga memberi contoh kepemimpinan yang penuh kasih sayang, perhatian, dan kerja sama. Sebagai suami, Nabi Muhammad saw. dikenal sangat penyayang dan adil terhadap istri-istrinya. Beliau selalu memperlakukan mereka dengan penuh hormat dan tidak pernah

²⁷⁶ Sakdiah, “Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah,” dalam *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 22 No. 33, Tahun 2016, hal. 29—49.

²⁷⁷ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah...*, Jilid 2, hal. 350.

²⁷⁸ Ifa Afida, “Konsep Kesejahteraan pada Masa Islam Klasik dan Masa Modern,” dalam *Jurnal Al-Tsaman*, E-ISSN: 2715-9000 P-ISSN: 2721-5423, hal. 121—132. <https://ejournal.uas.ac.id/index.php/Al-tsaman/article/download/311/250/>. Diakses pada 07 Januari 2025.

berlaku kasar. Nabi Muhammad saw. juga terlibat aktif dalam pekerjaan rumah tangga, membantu keluarganya, dan memperlihatkan sikap rendah hati meskipun sebagai pemimpin tertinggi umat Islam. Hal ini terlihat dari banyak riwayat yang menggambarkan bahwa Nabi Muhammad saw. sering membantu pekerjaan rumah, seperti menambal pakaian, memerah susu, dan mengurus kebutuhan keluarga. Contoh ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya di ranah publik, tetapi juga dimulai dari dalam rumah.²⁷⁹

f. Peran Keluarga dalam Misi Dakwah

Nabi Muhammad saw. melibatkan keluarganya secara aktif dalam misi dakwah Islam. Keluarganya, terutama Ali bin Abi Tālib dan putrinya Fatimah, berperan penting dalam penyebaran ajaran Islam. Keluarga Nabi Muhammad saw. selalu berada di garis depan dalam membela Islam dan mendukung dakwah beliau meskipun mereka harus menghadapi berbagai kesulitan dan ancaman dari kaum Quraisy. Misalnya, ketika Nabi Muhammad saw. memulai dakwah secara terbuka, Ali bin Abi Tālib adalah salah satu pendukung setia yang selalu berada di sisinya. Peran aktif keluarga dalam mendukung misi dakwah Nabi Muhammad saw. menunjukkan pentingnya sinergi antara kepemimpinan sosial dan keluarga dalam memperkuat perjuangan agama.²⁸⁰

Kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap keluarga terdekatnya menekankan pentingnya keteladanan, keadilan, dan kasih sayang. Meskipun beliau sangat mencintai keluarganya, beliau tetap konsisten menegakkan prinsip-prinsip keadilan tanpa diskriminasi. Kepemimpinan yang beliau tunjukkan dalam lingkungan keluarga juga mencerminkan nilai-nilai Islam yang luhur, seperti kepedulian, tanggung jawab, dan keteladanan, yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sosial dan politik yang lebih luas.

2. Implementasi terhadap Keluarga Besar (Suku)

Implementasi kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap keluarga besar atau suku menunjukkan kebijaksanaan, inklusivitas, dan keadilan dalam mengelola hubungan sosial-politik di tengah masyarakat yang sangat menghargai struktur suku. Berikut beberapa aspek penting dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. terhadap suku-suku Arab, termasuk keluarga besarnya sendiri:

a. Menjaga Hubungan dengan Keluarga Besar (bani Hasyim)

²⁷⁹ Muslim, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Riyadh: Darussalam, 2000, Hadis No. 676.

²⁸⁰ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah, Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Saw*, Qisthi Press, 2016, hal. 135—137.

Nabi Muhammad saw. berasal dari suku Quraisy, lebih khusus dari klan bani Hasyim. Sebagai anggota klan ini, beliau senantiasa menjaga hubungan baik dengan anggota keluarganya, bahkan dengan mereka yang belum menerima Islam. Salah satu bentuk implementasi kepemimpinannya terhadap sukunya sendiri adalah dengan tetap menghormati mereka dan menjaga ikatan kekeluargaan meskipun mereka berbeda keyakinan. Misalnya, paman beliau, Abu Talib, yang meskipun tidak memeluk Islam, tetap mendapatkan rasa hormat dan kasih sayang dari Muhammad. Abu Talib juga menjadi pelindung penting bagi Nabi Muhammad saw. selama masa awal dakwah di Makkah dan Nabi Muhammad saw. membalas perlindungan ini dengan loyalitas dan rasa hormat, sesuai dengan prinsip menjaga hubungan keluarga dalam Islam (silaturahmi).²⁸¹

b. Menyatukan Suku Quraisy dalam Perdamaian

Meskipun suku Quraisy pada awalnya adalah musuh dakwah Nabi Muhammad saw., beliau selalu mencari jalan damai dan rekonsiliasi. Salah satu peristiwa penting yang menunjukkan kebijaksanaan politik beliau terhadap suku Quraisy adalah saat Fathu Makkah (Pembebasan Makkah). Dalam peristiwa ini, Nabi Muhammad saw. masuk ke kota Makkah tanpa pertumpahan darah dan memaafkan para pemimpin Quraisy yang dulu menentangnya, termasuk keluarga besarnya yang berada di pihak lawan. Keputusan ini tidak hanya menunjukkan sifat pemaaf Nabi Muhammad saw., tetapi juga memperkuat persatuan di antara suku-suku yang ada di Makkah. Perdamaian dengan Quraisy ini menjadi landasan penting untuk menyatukan suku-suku Arab di bawah kepemimpinan Islam dan menyebarkan Islam lebih luas di Semenanjung Arab.²⁸²

c. Perlindungan terhadap Keluarga Besar dan Kaum Tertindas

Dalam konteks sosial-politik, Nabi Muhammad saw. juga memperhatikan nasib kaum tertindas, termasuk anggota keluarganya yang lemah atau terpinggirkan. Salah satu contohnya adalah ketika beliau memberikan perhatian kepada keluarganya yang memeluk Islam pada awal-awal dakwah dan mengalami penindasan, seperti sepupu beliau, Ali bin Abi Talib, yang tumbuh besar di bawah asuhan Nabi Muhammad saw. Nabi Muhammad saw. membentuk komunitas muslim yang saling melindungi, memberikan tempat dan dukungan kepada siapa pun yang membutuhkan perlindungan dari ancaman Quraisy. Ketika hijrah ke Madīnah, keluarga besarnya, seperti bani

²⁸¹ Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 1993, hal. 23.

²⁸² Salmah Intan, "Fathul Makkah (Keteguhan Nabi Muhammad saw. Menjalankan Perjanjian)," dalam *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 21 No. 2, Tahun 2019, hal. 54—63.

Hasyim, menjadi bagian penting dari kepemimpinan dan pembinaan umat yang lebih luas.²⁸³

d. Menghapus Fanatisme Suku dan Membangun Persatuan

Salah satu perubahan signifikan yang dibawa Nabi Muhammad saw. dalam struktur sosial suku-suku Arab adalah upaya beliau menghilangkan fanatisme suku (*aṣabiyyah*). Dalam masyarakat Arab pra-Islam, kesetiaan kepada suku merupakan hal yang sangat dijunjung tinggi, bahkan sering kali melampaui nilai-nilai keadilan. Namun, Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa dalam Islam, kesetiaan kepada agama dan prinsip kebenaran lebih tinggi daripada kesetiaan kepada suku. Nabi Muhammad saw. bersabda, “Bukan dari golongan kami orang yang menyeru kepada fanatisme suku, bukan dari golongan kami orang yang berperang demi fanatisme suku, dan bukan dari golongan kami orang yang mati di atas fanatisme suku” (HR Abu Dawud).²⁸⁴ Melalui ajaran ini, Nabi Muhammad saw. berhasil mempersatukan berbagai suku di bawah panji Islam, menghilangkan kebanggaan dan fanatisme yang berlebihan terhadap klan atau suku masing-masing.

e. Peran Keluarga dalam Dakwah

Keluarga besar Nabi Muhammad saw., termasuk anggota bani Hasyim, memainkan peran penting dalam dakwah Islam. Beliau melibatkan keluarganya dalam berbagai aspek kepemimpinan sosial dan politik. Sebagai contoh, sepupu beliau, Ali bin Abi Ṭālib, adalah salah satu tokoh penting yang berperan dalam penyebaran Islam dan menjadi khalifah keempat setelah wafatnya Nabi Muhammad saw. Dengan melibatkan keluarga besarnya, Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa dakwah Islam harus dimulai dari lingkungan keluarga dan keluarganya menjadi teladan dalam komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Hal ini menegaskan pentingnya membangun fondasi keimanan yang kuat di dalam keluarga sebagai bagian dari strategi kepemimpinan beliau.²⁸⁵

f. Mengutamakan Keadilan di Atas Hubungan Keluarga

Meskipun Nabi Muhammad saw. sangat mencintai keluarganya, beliau tidak ragu menegakkan keadilan, bahkan jika itu menyangkut anggota keluarganya sendiri. Sebuah contoh yang terkenal adalah ketika seorang wanita dari bani Makhzum (suku yang

²⁸³ M. Dahlan M, “Nabi Muhammad saw. (Pemimpin Agama dan Kepala Pemerintahan),” *Jurnal Rihlah*, Vol. 6 No. 2, Tahun 2018, hal. 179.

²⁸⁴ Imam Abū Dāwud, *Sunan Abū Dāwud*, Beirut: Dār Al-Fikr, 1990, Hadis No. 5121.

²⁸⁵ Purwo Prilatmoko, “Unsur-Unsur Dakwah Nabi Muhammad pada Keluarganya Bani Hasyim,” dalam *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, Vol. 4 No. 2, Tahun 2022, hal. 313—336. DOI:10.55372/inteleksiajpid.v4i2.215.

memiliki hubungan dekat dengan Quraisy) mencuri dan beberapa orang berusaha agar hukum tidak diterapkan kepadanya karena status sosialnya yang tinggi. Namun, Nabi Muhammad saw. bersabda, “Demi Allah, seandainya Fatimah binti Muhammad mencuri, maka aku akan memotong tangannya” (HR Bukhāri).²⁸⁶ Pernyataan ini menunjukkan komitmen Nabi Muhammad saw. terhadap keadilan yang tidak memandang hubungan darah atau status suku.

Nabi Muhammad saw. menerapkan kepemimpinan sosial dan politik yang berlandaskan prinsip keadilan, persatuan, dan penghormatan terhadap suku, tanpa fanatisme. Beliau berhasil mengintegrasikan suku-suku Arab ke dalam sebuah komunitas Islam yang adil, loyalitas kepada Allah, dan prinsip-prinsip Islam berada di atas kesetiaan kepada suku atau keluarga besar. Implementasi ini menjadi model kepemimpinan yang menekankan keseimbangan antara menghormati hubungan keluarga dan menegakkan prinsip-prinsip keadilan yang universal.

3. Implementasi terhadap Masyarakat pada Sekitar Makkah

Implementasi kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap masyarakat sekitar Makkah mencerminkan bagaimana beliau membangun masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, persaudaraan, serta penghormatan terhadap hak asasi manusia.²⁸⁷ Berikut beberapa implementasi kepemimpinan beliau dalam konteks sosial dan politik di wilayah sekitar Makkah:

a. Menegakkan Keadilan dan Kesetaraan Sosial

Nabi Muhammad saw. memimpin masyarakat dengan prinsip keadilan dan kesetaraan, tanpa membedakan latar belakang suku, status sosial, atau kekayaan. Salah satu contohnya adalah bagaimana beliau membela para budak yang tertindas di Makkah, seperti Bilal bin Rabah, yang mengalami penyiksaan karena memeluk Islam. Nabi Muhammad saw. tidak hanya membela Bilal, tetapi juga membebaskannya dari perbudakan dengan membayar tebusan melalui sahabatnya, Abu Bakar As-Siddiq. Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa setiap orang, baik dari kaum bangsawan Quraisy maupun budak, memiliki hak yang sama di hadapan hukum. Ini menunjukkan komitmen beliau untuk menciptakan masyarakat yang adil, tidak ada diskriminasi berdasarkan status sosial atau ekonomi.²⁸⁸

b. Perlindungan terhadap Minoritas

²⁸⁶ Muhammad bin Ismā'īl Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 6788.

²⁸⁷ John L. Esposito, *Islam: The Straight Path*, New York: Oxford University Press, 2011, hal. 53—55.

²⁸⁸ Ibn Sa'd, *Ṭabāqāt Al-Kubrā*, Beirut: Dār Sader, 1998, Jilid 3, hal. 87—88.

Masyarakat Makkah terdiri dari berbagai kelompok, termasuk suku-suku besar dan kelompok minoritas. Sebagai pemimpin, Nabi Muhammad saw. menunjukkan sikap yang sangat melindungi hak-hak kelompok minoritas, misalnya kaum Muhājirīn yang datang dari Makkah ke Madīnah saat hijrah mendapat perlindungan khusus. Nabi Muhammad saw. memastikan mereka mendapatkan dukungan dan hak-hak mereka terlindungi melalui persaudaraan antara kaum Muhājirīn dan Anṣār di Madīnah. Bahkan sebelum hijrah, Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kebijakan yang serupa di Makkah dengan memberikan perhatian khusus kepada kaum lemah dan tertindas, termasuk kaum minoritas yang memeluk Islam di awal masa kenabian.²⁸⁹

c. Membangun Solidaritas Sosial

Salah satu langkah penting yang dilakukan Nabi Muhammad saw. adalah membangun solidaritas sosial yang kuat di antara penduduk Makkah, khususnya antara kaum muslimin yang sering kali menghadapi perlawanan keras dari kaum Quraisy. Nabi Muhammad saw. berhasil mempersatukan kaum muslimin dari berbagai lapisan masyarakat, baik mereka yang berasal dari kaum bangsawan, seperti Usmān bin Affān, maupun mereka yang berasal dari kalangan budak, seperti Bilal bin Rabah. Kepemimpinan sosial Nabi Muhammad saw. juga tecermin dalam bagaimana beliau selalu menekankan pentingnya menjaga hubungan persaudaraan (*ukhuwwah*), baik antarsesama muslim maupun dengan nonmuslim, selama mereka tidak menunjukkan permusuhan.²⁹⁰

d. Kebijakan Berdamai dengan Suku dan Kelompok di Sekitar Makkah

Nabi Muhammad saw. selalu berusaha untuk menyelesaikan konflik dengan cara damai. Salah satu contoh terkenal adalah Perjanjian Hudaibiyah yang dibuat antara Nabi Muhammad saw. dan kaum Quraisy pada tahun ke-6 H. Meskipun perjanjian ini tampak menguntungkan pihak Quraisy, Nabi Muhammad saw. memanfaatkan perjanjian tersebut untuk memperluas dakwah Islam secara damai. Dalam perjanjian ini, Nabi Muhammad saw. menunjukkan sikap diplomatiknya yang sangat bijaksana dalam menjaga perdamaian dan stabilitas politik di wilayah sekitar Makkah. Melalui perjanjian ini, Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak selalu mengandalkan kekuatan

²⁸⁹ K. Armstrong, *Muhammad: Prophet for Our Time*. Harper San Francisco, 2006, hal. 83—85.

²⁹⁰ Ibn Kaṣīr, *Sīrah Nabawiyah*, Riyadh: Dārussalam, 1998, hal. 320.

militer, tetapi juga kemampuan berdiplomasi dan menjaga perdamaian dengan kelompok-kelompok di sekitar Makkah.²⁹¹

e. Pembangunan Lembaga Sosial

Nabi Muhammad saw. juga berperan dalam membangun lembaga-lembaga sosial yang mendukung kehidupan masyarakat sekitar Makkah. Setelah hijrah ke Madīnah, Nabi Muhammad saw. menerapkan Piagam Madīnah yang menjadi dasar bagi pembentukan sebuah masyarakat yang majemuk. Meskipun Madīnah adalah pusat kepemimpinan Nabi Muhammad saw. setelah hijrah, pengaruhnya tetap terasa di Makkah dan wilayah sekitarnya. Dengan adanya piagam tersebut, Nabi Muhammad saw. berhasil membentuk sistem sosial yang terorganisasi, yakni setiap kelompok masyarakat, termasuk nonmuslim, diakui hak-haknya. Hal ini menciptakan lingkungan yang damai dan stabil secara sosial serta politik.²⁹²

f. Pembebasan Makkah (*Fathu Makkah*) sebagai Puncak Kepemimpinan

Salah satu puncak dari implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. terhadap masyarakat Makkah adalah ketika beliau berhasil membebaskan kota tersebut tanpa pertumpahan darah pada peristiwa *Fathu Makkah*. Nabi Muhammad saw. menunjukkan sikap pengampunan yang luar biasa terhadap para pemimpin Quraisy yang sebelumnya memusuhi Islam. Dalam peristiwa ini, Nabi Muhammad saw. menyatakan bahwa seluruh penduduk Makkah yang berlindung di rumah-rumah mereka akan aman. Ini adalah bentuk kepemimpinan yang menekankan rekonsiliasi dan perdamaian setelah bertahun-tahun terjadi konflik. Nabi Muhammad saw. tidak hanya membebaskan kota, tetapi juga menyatukan masyarakat Makkah di bawah kepemimpinan Islam yang adil dan penuh kasih.²⁹³

g. Perlakuan Adil Terhadap Nonmuslim

Kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap masyarakat di sekitar Makkah juga terlihat dalam bagaimana beliau memperlakukan nonmuslim. Nabi Muhammad saw. selalu adil terhadap kaum nonmuslim yang tidak memusuhi Islam. Perjanjian-perjanjian yang dibuat dengan suku-suku nonmuslim di sekitar Makkah menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. memandang pentingnya kerja sama dan koeksistensi damai antara muslim dan nonmuslim. Nabi Muhammad saw. juga memastikan bahwa hak-hak

²⁹¹ Ibnu Hajar Al-Asqālāni, *Fath Al-Bāri*, Dār Al-Ma'ārif, 1959, hal. 450.

²⁹² Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu 'alaihi Wasalam*, Qisthi Press, 2016, Bab tentang Hijrah ke Madīnah dan Piagam Madīnah.

²⁹³ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah...*, Jilid 2, hal. 450.

mereka terlindungi dan tidak ada tindakan pemaksaan untuk memeluk Islam. Prinsip ini tecermin dalam Piagam Madīnah yang mencakup hak dan kewajiban bagi kaum Yahudi yang tinggal di Madīnah.²⁹⁴

Nabi Muhammad saw. menerapkan kepemimpinan yang berbasis keadilan, kasih sayang, dan diplomasi dalam membangun masyarakat sekitar Makkah. Melalui prinsip-prinsip tersebut, beliau menciptakan lingkungan sosial dan politik yang stabil dan damai, serta mempersatukan berbagai kelompok masyarakat dalam satu tujuan bersama, yaitu kehidupan yang harmonis di bawah naungan ajaran Islam.

4. Implementasi terhadap Masyarakat Sekitar Madīnah

Implementasi kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap keluarga besar atau suku, terutama suku Quraisy dan keluarga terdekatnya, menunjukkan bagaimana beliau mengelola hubungan kekeluargaan dalam konteks kepemimpinan yang berlandaskan ajaran Islam. Nabi Muhammad saw. berhasil memperkenalkan prinsip-prinsip Islam yang mengutamakan persaudaraan dan keadilan, sekaligus mengelola dinamika keluarga dan suku yang penuh tantangan. Berikut adalah beberapa implementasinya:

a. Membangun Persaudaraan yang Berbasis Keimanan

Nabi Muhammad saw. berhasil menempatkan hubungan keluarga dalam kerangka yang lebih luas, yaitu persaudaraan berdasarkan keimanan. Meskipun beliau berasal dari suku Quraisy yang dihormati, Nabi Muhammad saw. tidak membedakan orang berdasarkan garis keturunan atau asal-usul. Contoh paling jelas adalah bagaimana beliau mempersaudarakan kaum Muhājirīn dan Anṣār di Madīnah, yang berasal dari berbagai suku dan latar belakang yang berbeda. Tindakan ini menunjukkan bahwa persaudaraan dalam Islam melampaui batas-batas suku dan keluarga sehingga suku tidak lagi menjadi satu-satunya basis identitas sosial dan politik.²⁹⁵

b. Mengelola Konflik dengan Keluarga Terdekat yang Menentang Dakwah

Keluarga besar Nabi Muhammad saw. dari suku Quraisy, terutama Bani Hasyim, menghadapi tantangan ketika sebagian besar anggota suku menolak dakwah Islam pada awalnya. Sebagai pemimpin, Nabi Muhammad saw. mengelola konflik ini dengan kesabaran dan diplomasi. Meskipun mendapatkan penentangan dari tokoh-tokoh Quraisy seperti Abu Lahab, yang merupakan paman beliau, Nabi Muhammad saw. tetap menunjukkan sikap yang penuh kesabaran dan tidak membalas permusuhan mereka dengan

²⁹⁴ Syamruddin Nasution, *Sejarah Peradaban Islam*, Bulan Bintang, 1985, hal. 123.

²⁹⁵ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah...*, Jilid 2, hal. 256.

kekerasan. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. tetap berdakwah dengan akhlak yang baik meskipun beliau dihadapkan pada berbagai penindasan dari pihak keluarganya sendiri. Sikap ini mencerminkan kepemimpinan yang mengutamakan perdamaian dan toleransi, bahkan terhadap keluarga yang memusuhi.²⁹⁶

c. Memanfaatkan Hubungan Keluarga untuk Mendukung Dakwah

Nabi Muhammad saw. juga memanfaatkan dukungan dari anggota keluarga yang menerima Islam untuk memperkuat dakwah. Misalnya, paman Nabi Muhammad saw., Abu Ṭālib, meskipun tidak memeluk Islam, sangat mendukung dan melindungi Nabi Muhammad saw. dari ancaman suku Quraisy. Perlindungan ini memungkinkan Nabi Muhammad saw. untuk melanjutkan dakwah di Makkah meskipun menghadapi berbagai tantangan. Selain itu, istri Nabi Muhammad saw., Khadijah binti Khuwailid, yang juga berasal dari keluarga terhormat di Quraisy, memberikan dukungan yang sangat penting baik dari segi moral maupun materi. Dukungan dari keluarga terdekat yang menerima dakwah menjadi salah satu kekuatan penting bagi keberhasilan misi kenabian.²⁹⁷

d. Menetapkan Aturan untuk Menghapus Kesukuan yang Tidak Sejalan dengan Islam

Dalam struktur sosial Arab sebelum Islam, suku memiliki kekuasaan yang sangat besar dan loyalitas suku sering kali mengesampingkan keadilan. Nabi Muhammad saw. dengan bijaksana menegaskan bahwa Islam datang untuk menghapus fanatisme suku yang tidak sejalan dengan ajaran keadilan. Salah satu tindakan penting Nabi Muhammad saw. adalah menetapkan bahwa setiap muslim, terlepas dari sukunya, memiliki kewajiban yang sama di hadapan hukum Allah. Contohnya, ketika terjadi perdebatan di antara dua suku di Madīnah, Aus dan Khazraj, Nabi Muhammad saw. mengingatkan mereka bahwa perbedaan suku tidak boleh menjadi sumber perpecahan. Beliau menekankan bahwa semua umat Islam adalah satu umat dan hanya takwa yang menjadi ukuran keunggulan seseorang di hadapan Allah, bukan suku atau keluarga.²⁹⁸

e. Mengubah Loyalitas Suku Menjadi Loyalitas kepada Islam

Dalam kepemimpinan politiknya, Nabi Muhammad saw. berhasil mengalihkan loyalitas masyarakat dari loyalitas kepada suku

²⁹⁶ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad...*, hal. 150.

²⁹⁷ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah*, Riyadh: Darussalam, 1996, hal. 120.

²⁹⁸ Saeful Rokhman, "Panduan Islam dalam Berkomunikasi Lintas Suku dan Budaya," *Jurnal Dakwah*, Vol. 4 No. 2, Tahun 2021, hal. 123—132. DOI: <https://doi.org/10.38214/jurnaldawahstidnatsir.v4i02.120>.

semata menjadi loyalitas kepada Islam. Sebagai contoh, peristiwa Pembebasan Makkah (Fathu Makkah) menunjukkan bagaimana Nabi Muhammad saw. berhasil menyatukan suku-suku di bawah panji Islam. Meskipun beliau berasal dari bani Hasyim, Nabi Muhammad saw. tidak menggunakan kekuasaannya untuk memperkuat kekuasaan keluarganya, tetapi untuk menegakkan nilai-nilai Islam yang universal. Ketika beliau kembali ke Makkah, beliau tidak melakukan balas dendam terhadap para pemimpin Quraisy yang pernah menindasnya, termasuk anggota keluarganya sendiri yang pernah memusuhi dakwah Islam. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. memberikan pengampunan dan menunjukkan bahwa Islam adalah agama perdamaian yang melampaui batas-batas kesukuan.²⁹⁹

f. Memberikan Tanggung Jawab kepada Anggota Keluarga yang Kompeten

Nabi Muhammad saw. juga menempatkan anggota keluarga yang kompeten dalam posisi strategis untuk mendukung misi Islam. Contohnya, sepupu beliau, Ali bin Abi Tālib, diberikan tanggung jawab penting dalam berbagai misi dakwah dan militer. Ali adalah salah satu orang terdekat yang diandalkan Nabi Muhammad saw. dalam mengelola urusan umat Islam. Selain itu, Abbās bin Abdul Muṭālib, paman Nabi Muhammad saw., meskipun tidak langsung memeluk Islam pada awal dakwah, memainkan peran penting dalam hubungan diplomatik antara Nabi Muhammad saw. dan para pemimpin Quraisy. Nabi Muhammad saw. memercayai Abbās dalam berbagai urusan penting. Hal ini menunjukkan bahwa beliau melihat kompetensi seseorang daripada semata-mata hubungan kekeluargaan.³⁰⁰

Kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap keluarga besar atau suku Quraisy mencerminkan kebijaksanaan dalam mengelola dinamika kekeluargaan dan kesukuan. Beliau tidak hanya menghadapi tantangan dari dalam keluarganya sendiri, tetapi juga berhasil membangun solidaritas berbasis keimanan yang melampaui loyalitas suku. Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa dalam Islam, nilai-nilai persaudaraan, keadilan, dan ketakwaan jauh lebih penting daripada fanatisme kesukuan.

5. Implementasi terhadap Masyarakat Dunia

Implementasi kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. terhadap masyarakat dunia dapat dilihat dari beberapa aspek penting yang mewarnai interaksi beliau dengan berbagai komunitas, baik

²⁹⁹ Ibnu Hajar Al-Asqālāni, *Fath Al-Bāri*, Dār Al-Ma'ārif, 1959, hal. 320.

³⁰⁰ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah...*, Jilid 2, hal. 430.

di wilayah Arab maupun luar wilayah tersebut. Berikut adalah beberapa poin utama mengenai implementasi kepemimpinan beliau dalam skala global:

a. Prinsip Keadilan Universal

Nabi Muhammad saw. memimpin dengan prinsip keadilan yang mencakup seluruh lapisan masyarakat, tanpa memandang suku, ras, atau status sosial. Beliau menegaskan bahwa semua manusia memiliki kedudukan yang sama di hadapan Allah dan keadilan harus ditegakkan secara adil.³⁰¹ Hal ini tecermin dalam berbagai perjanjian yang dilakukan dengan komunitas nonmuslim, seperti Piagam Madīnah, yang merupakan dokumen awal yang mengatur hubungan antara komunitas muslim dan nonmuslim di Madīnah. Prinsip keadilan ini menekankan pada kesetaraan di bawah hukum Allah, sebagaimana tertuang dalam surah An-Nisā' (4:58), "*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkannya dengan adil....*"

b. Hubungan Diplomatik dan Toleransi Antarbangsa

Sebagai pemimpin, Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa Islam adalah agama yang terbuka dan bersifat inklusif dalam berinteraksi dengan berbagai bangsa dan komunitas. Nabi Muhammad saw. mengirim surat kepada para penguasa besar dunia pada zamannya, seperti Kaisar Romawi Heraklius, Raja Kisra Persia, dan Raja Mesir, menyeru mereka untuk menerima Islam atau setidaknya membuka ruang untuk dialog damai. Dalam surat-surat ini, beliau tidak memaksakan agama, tetapi mengajak dengan hikmah dan toleransi, serta menekankan pentingnya menjaga hubungan diplomatik.³⁰²

c. Perlindungan dan Penghormatan terhadap Nonmuslim

Nabi Muhammad saw. juga menetapkan kebijakan perlindungan terhadap nonmuslim yang hidup di bawah pemerintahan Islam (dikenal sebagai *ahlul zimmah*). Dalam Piagam Madīnah, beliau memberikan hak-hak yang setara kepada kaum Yahudi dan komunitas lain untuk hidup damai, bebas menjalankan agama mereka, dan dilindungi dari ancaman luar. Ini adalah contoh nyata dari

³⁰¹ F. Rahman, *Major Themes of the Qur'an*. University of Chicago Press, 1980, hal. 102—104.

³⁰² Agusti Alfi Nurul Insani, "Dakwah Politik Nabi Muhammad kepada Raja Heraklius, Kisraabrawaiz, Muqauqis, dan Najasyi," dalam *Islamic Communication Journal*, Vol. 4 No. 1, Januari—Juni Tahun 2019, hal. 60—79.

kebijakan pluralisme dan toleransi yang diterapkan beliau dalam kepemimpinan sosial-politik.³⁰³

d. Penyebaran Nilai-Nilai Moral dan Etika Global

Nabi Muhammad saw. mengajarkan nilai-nilai moral dan etika universal yang relevan bagi seluruh umat manusia. Sebagai *rahmatan lil 'ālamīn* (rahmat bagi seluruh alam), Islam yang diajarkan Nabi Muhammad saw. tidak hanya berfokus pada ritual keagamaan, tetapi juga menyentuh aspek moral global, seperti perdamaian, keadilan, dan penghapusan perbudakan. Banyak nilai-nilai yang diajarkan Nabi Muhammad saw. yang kemudian menjadi inspirasi bagi hukum internasional, terutama dalam hal perlindungan hak asasi manusia.³⁰⁴

e. Misi Global dan Keterlibatan Multilateral

Nabi Muhammad saw. memandang umat manusia sebagai satu kesatuan. Oleh karena itu, beliau tidak hanya berfokus pada satu komunitas atau wilayah tertentu, tetapi juga memperluas misi dakwahnya secara global. Kepemimpinan beliau diterjemahkan ke dalam dakwah yang bersifat inklusif, melampaui batas-batas geografis dan etnis. Misi Islam di bawah kepemimpinan beliau adalah membangun peradaban yang adil dan damai. Hal ini menjadi fondasi penting dalam interaksi Islam dengan dunia luar.³⁰⁵

f. Kerja Sama dalam Perdamaian dan Keamanan Global

Nabi Muhammad saw. menunjukkan bahwa perdamaian merupakan tujuan utama dalam hubungan antarbangsa. Beliau tidak memulai perang tanpa alasan yang sah, lebih mengutamakan jalan diplomasi dan perdamaian. Contoh nyatanya adalah perjanjian damai yang dilakukan dengan Quraisy dalam Perjanjian Hudaibiyah yang menunjukkan sikap Nabi Muhammad saw. yang sangat menghargai perdamaian meskipun dalam situasi yang menantang.³⁰⁶

g. Etika Perang dan Penegakan Hukum Internasional

Ketika peperangan tidak bisa dihindari, Nabi Muhammad saw. menetapkan aturan yang melindungi hak asasi manusia, bahkan di

³⁰³ Adhi Irawan Sastramiharja, “Piagam Madīnah dalam Catatan: Toleransi Antar Umat Beragama Perspektif Hadis Nabi,” dalam *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama*, Vol. 6, No. 1 Januari—Juni, 2024, hal. 24—32. Online ISSN: 2655-271X, Print ISSN: 2747-2906, <https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/almujaddid>. Diakses pada 08 Januari 2025.

³⁰⁴ John L. Esposito, *Islam: The Straight Path*, Oxford University Press, 2011, hal. 60—62.

³⁰⁵ Hendra, “Misi Kerasulan Nabi Muhammad saw. (Strategi Politik Nabi saw. dalam Berdakwah),” dalam *Al-Ittihad Jurnal Pemikiran dan Hukum Islam*, Vol. 6 No. 2, Desember Tahun 2020, hal. 20—39. ISSN 2442-6938.

³⁰⁶ Sidiq Ahmadi, “Perjanjian Hudaibiyah sebagai Model Kepatuhan terhadap Perjanjian Internasional dalam Perspektif Islam,” dalam *Jurnal Hubungan Internasional*, Vol. 4 No. 2, Oktober Tahun 2015, hal. 162—170. <https://doi.org/10.18196/hi.2015.0076>.

medan perang. Dalam setiap pertempuran, beliau menegaskan bahwa wanita, anak-anak, orang tua, dan mereka yang tidak terlibat dalam peperangan harus dilindungi. Harta benda, tempat ibadah, dan lingkungan juga harus dihormati. Etika ini kemudian menjadi dasar bagi banyak prinsip dalam hukum perang modern.³⁰⁷

Kepemimpinan sosial dan politik Nabi Muhammad saw. memiliki dampak global yang signifikan, baik melalui dakwahnya yang melampaui batas-batas geografis maupun kebijakan inklusif yang diterapkannya. Beliau adalah teladan dalam menjalin hubungan antarbangsa yang damai, adil, dan penuh penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. terhadap masyarakat dunia terus menjadi inspirasi dalam membangun dunia yang lebih adil dan harmonis.

Penulis menganalisis bahwa kepemimpinan toksik sering berakar pada sifat suuzan (prasangka buruk), yang dapat menciptakan konflik, manipulasi, dan keresahan dalam masyarakat, seperti yang terlihat pada Abdullah bin Ubay yang memfitnah Aisyah dalam peristiwa Ifki, mengadu domba kaum Muhājirīn dan Anṣār, serta melemahkan otoritas Nabi Muhammad saw. Pemimpin toksik cenderung menggunakan prasangka buruk untuk memperkuat kekuasaan pribadi, mengorbankan persatuan masyarakat. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw menunjukkan kepemimpinan berdasarkan husnuzan (prasangka baik), kesabaran, dan kebijaksanaan, selalu menyelidiki fakta sebelum bertindak. Dalam kepemimpinan sosial-politik, Nabi menonjolkan nilai-nilai keadilan, transparansi, dan kasih sayang, jauh dari egoisme dan manipulasi yang sering ditemukan dalam kepemimpinan toksik. Contoh kepemimpinan beliau, seperti memaafkan musuh-musuhnya pada penaklukan Makkah, mencerminkan kepemimpinan inklusif yang mengutamakan persatuan dan kemaslahatan umat, menjadikannya teladan dalam menciptakan masyarakat yang harmonis dan adil³⁰⁸.

G. Implementasi dalam Kepemimpinan Bisnis

Subbab ini membahas implementasi karakter kepemimpinan bisnis Nabi Muhammad saw., yang tidak hanya sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai pengusaha sukses yang mengutamakan integritas, kejujuran, dan etika tinggi dalam dunia bisnis. Sebagai pedagang yang dikenal dengan julukan "Al-Amīn" (yang tepercaya), Nabi Muhammad saw. menunjukkan

³⁰⁷ M. Lings, *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources*, Inner Traditions, 1983, hal. 223—225.

³⁰⁸ Yakub Amin, "Amnesti Umum Nabi Muhammad SAW pada Peristiwa Fathu Mekkah," dalam *Politea: Jurnal Pemikiran Politik Islam*, Vol. 4 No. 1, Tahun 2021, hal. 113-116. Doi : 10.21043/politea.v4i1.10527.

bagaimana nilai-nilai agama dapat diterapkan dalam transaksi ekonomi, dengan menekankan prinsip moral, seperti transparansi, keadilan, dan tanggung jawab. Beliau memberi teladan dalam menjalankan usaha yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga kesejahteraan umat dan keadilan social.³⁰⁹ Meskipun menghadapi tantangan dari tokoh-tokoh Quraisy yang sering menunjukkan sifat-sifat toksik dalam perdagangan, Nabi tetap menjaga integritas dan memperjuangkan prinsip-prinsip yang benar. Kajian ini menunjukkan relevansi kepemimpinan bisnis Nabi Muhammad saw. dalam konteks bisnis modern, mengajarkan bagaimana membangun bisnis yang sukses, berkelanjutan, dan berdampak positif bagi masyarakat luas.

Firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah: 188,

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ ...

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta di antara kamu dengan jalan yang batil...” (QS Al-Baqarah/2: 188). Ini menunjukkan bahwa kejujuran dan integritas dalam transaksi bisnis adalah prinsip yang sangat penting dalam Islam. Selain itu, Nabi Muhammad saw. bersabda,

ثَلَاثَةٌ لَا يَكَلِّمُهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَا يَنْظُرُ إِلَيْهِمْ رَجُلٌ حَلَفَ عَلَى سِلْعَةٍ لَقَدْ أُعْطِيَ بِهَا أَكْثَرَ مِمَّا أُعْطِيَ وَهُوَ كَاذِبٌ - وَرَجُلٌ حَلَفَ عَلَى يَمِينٍ كَاذِبَةٍ بَعْدَ الْعَصْرِ لِيَقْتَطِعَ بِهَا مَالَ امْرِئٍ مُسْلِمٍ - وَرَجُلٌ مَنَعَ فَضْلَ مَاءٍ فَيَقُولُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ - الْيَوْمَ أَمْتَعَكَ فَضْلِي - كَمَا مَنَعْتَ فَضْلَ مَا لَمْ تَعْمَلْ يَدَاكَ .

“Tiga golongan yang tidak akan diajak bicara oleh Allah pada hari kiamat dan tidak akan dipandang oleh-Nya: seseorang yang bersumpah atas dagangannya (mengklaim) bahwa ia telah diberi harga lebih tinggi dari yang sebenarnya, padahal ia berdusta; seseorang yang bersumpah dusta setelah waktu Asar untuk mengambil harta seorang Muslim secara zalim; dan seseorang yang menolak memberikan kelebihan airnya kepada orang lain. Maka Allah akan berfirman pada hari kiamat: 'Hari ini Aku akan menghalangi keutamaan-Ku darimu, sebagaimana engkau telah menghalangi kelebihan air yang bukan hasil usahamu sendiri’” (HR Bukhāri).³¹⁰ Hadis ini menegaskan pentingnya kejujuran dan tanggung jawab dalam berbisnis. Dengan dasar nilai-nilai ini, aspek kehidupan Nabi

³⁰⁹ Aprilia, “Penerapan Prinsip Transparansi pada Kegiatan Perdagangan Ditinjau dari Sifat Amanah Nabi Muhammad,” dalam *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, Vol. 2 No. 3, November 2022, hal. 806—812. ISSN :2807-8438, DOI : <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.299>.

³¹⁰ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Hadis No. 7446.

Muhammad saw. sebagai pedagang dan pengusaha sangat berharga untuk dikaji dan diteladani.

Selain menyebarkan ajaran Islam, Nabi Muhammad saw. juga dikenal sebagai pebisnis yang jujur dan amanah. Bahkan, Nabi Muhammad saw. mencapai puncak kesuksesannya pada usia 25 tahun. Namun, aspek kehidupan Nabi Muhammad saw. sebagai pedagang dan pengusaha ini kurang mendapat perhatian dari para ulama dibandingkan saat perayaan maulid Nabi. Oleh karena itu, kita harus merekonstruksi aspek sejarah Nabi Muhammad saw., khususnya manajemen bisnis yang dianutnya untuk meraih kesuksesan spektakuler pada masanya. Nabi juga mengajarkan dan membuktikan bahwa masa muda bukanlah halangan untuk bekerja dan menghidupi diri sendiri.³¹¹

Reputasi Nabi Muhammad saw. di dunia bisnis dilaporkan antara lain oleh *muhaddis* Abdul Razzaq. Setelah dewasa, ia memilih menjadi pengusaha/wirausaha. Ketika dia tidak punya modal, dia menjadi pengelola bisnis untuk investor (*Ṣāhibul māl*) dengan sistem bagi hasil. Seorang investor besar Makkah, Khadijah, menunjuknya sebagai pengelola pusat perdagangan Habshah di Yaman. Kehebatannya sebagai pengusaha telah membawa dia dan investornya untung besar. Dia juga memimpin empat ekspedisi komersial untuk Khadijah ke Suriah, Jorash, dan Bahrain di Jazirah Arab timur. Dalam literatur sejarah disebutkan bahwa pada masa mudanya, Nabi saw. sering digambarkan sebagai *Al-Amīn* atau *Aṣ-Ṣiddīq*, bahkan mengikuti pamannya berdagang ke Syria saat berusia 12 tahun. Selama lebih dari dua puluh tahun, Nabi Muhammad saw. telah aktif di bidang bisnis (perdagangan). Berkat itu, ia dikenal di Yaman, Suriah, Basra, Irak, Yordania, dan di kota-kota komersial di pulau Jazirah Arab. Namun, penjelasan terperinci tentang pengalaman dan keterampilan pengamatan bisnisnya sejauh ini belum diteliti.

Selama periode dakwah Nabi Muhammad saw. di Makkah, berbagai tokoh seperti Abu Sufyān bin Harb, Abu Lahab, Al-Akhnas bin Shuraiq, Abu Jahl, dan Nadhar bin Hariṣ menunjukkan karakteristik pribadi yang toksik dalam dunia bisnis. Abu Sufyān, seorang pemimpin Quraisy dan pengusaha kaya, sering memanipulasi pasar demi keuntungan pribadi. Ia memonopoli barang-barang penting dalam perdagangan, mengendalikan harga-harga di pasar, dan berperan aktif dalam boikot ekonomi terhadap umat Islam, yang secara drastis memengaruhi kehidupan bisnis Nabi Muhammad saw. dan para sahabatnya.³¹² Abu Lahab, selain sebagai musuh bebuyutan Nabi Muhammad saw., juga menggunakan pengaruh sosialnya untuk merintang aktivitas bisnis Nabi dengan mengancam pedagang agar

³¹¹ Abdullah Arif Mukhlas, "Manajemen Bisnis Rasulullah," dalam *Jurnal Al-Iqtishod*, Vol. 8 No. 1, Januari Tahun 2020, hal. 47—52.

³¹² W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 142—145.

tidak bertransaksi dengan umat Islam, yang merusak mata pencaharian mereka.³¹³

Selanjutnya, Al-Akhnas bin Shuraiq dikenal sebagai pedagang manipulatif yang terlibat dalam praktik bisnis tidak etis, seperti penipuan dalam harga dan kualitas barang. Sikap toksik ini menciptakan iklim bisnis yang tidak sehat dan merusak kepercayaan di antara para pedagang, bertentangan dengan prinsip kejujuran yang dianut Nabi Muhammad saw.³¹⁴ Sementara itu, Abu Jahl, sebagai pemimpin Quraisy yang paling keras menentang dakwah, memengaruhi para pedagang agar tidak melakukan transaksi dengan Nabi Muhammad saw. Ia memimpin upaya boikot terhadap kaum muslim, yang membuat mereka menderita secara ekonomi, menggunakan taktik penindasan ekonomi untuk melemahkan lawan.³¹⁵ Nadhar bin Hariṣ, seorang pedagang kaya, juga memainkan peran licik dengan menyebarkan fitnah dan propaganda ekonomi terhadap Nabi Muhammad saw. Ia menyebarkan cerita palsu yang merendahkan reputasi bisnis Nabi dan mengklaim bahwa ajaran Islam akan merusak sistem ekonomi Makkah. Ini menunjukkan bagaimana bisnis dan ekonomi dapat digunakan sebagai alat untuk menciptakan ketidakstabilan dan permusuhan.³¹⁶ Dalam konteks ini, Nabi Muhammad saw. terus mempertahankan integritas dan kejujuran dalam bisnis meskipun menghadapi tantangan besar dari para pribadi toksik ini. Melalui kesulitan yang dihadapi, Nabi Muhammad saw. tetap berkomitmen untuk membangun fondasi yang kuat bagi umat Islam, menegaskan bahwa nilai-nilai moral dan etika harus dijunjung tinggi dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam perdagangan.

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam konteks kepemimpinan bisnis dapat memberikan banyak pelajaran berharga. Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai seorang pemimpin yang sangat efektif dalam mengelola berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bisnis dan perdagangan. Nabi Muhammad saw. berprinsip jujur dan integritas. Nabi Muhammad saw. dikenal dengan julukan “Al-Amīn” (yang tepercaya) karena kejujurannya. Dalam bisnis, kejujuran dan integritas adalah kunci untuk membangun kepercayaan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan karyawan. Menjalankan bisnis dengan transparansi dan menghindari

³¹³ Ibn Ishaq, *Sirat Rasul Allah (The Life of Muhammad)*, trans. A. Guillaume, Oxford University Press, 1955, hal. 119.

³¹⁴ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 92—93.

³¹⁵ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm (The Sealed Nectar)*, New Delhi: Maktaba Darussalam, 2002, hal. 110.

³¹⁶ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 99—101.

penipuan adalah prinsip yang sangat dihargai dalam etika bisnis.³¹⁷ Nabi Muhammad saw. juga selalu memastikan bahwa transaksi bisnis dilakukan secara adil. Beliau melarang praktik penipuan dan manipulasi dalam jual beli. Dalam bisnis, menerapkan prinsip keadilan dan *fairness* dalam semua transaksi membantu dalam menciptakan lingkungan bisnis yang sehat dan berkelanjutan.³¹⁸ Dalam memperlakukan karyawan dan mitra bisnisnya, Nabi Muhammad saw. memperhatikan mereka dengan penuh penghargaan dan kepedulian. Beliau mengajarkan pentingnya menghormati hak-hak pekerja dan memberikan upah yang adil. Dalam bisnis modern, menerapkan prinsip ini membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan.³¹⁹

Nabi Muhammad saw. dikenal dengan kemampuan beliau dalam merencanakan dan melaksanakan strategi dengan bijaksana, seperti dalam Perang Uhud dan Perjanjian Hudaibiyah. Dalam bisnis, perencanaan yang matang dan strategi yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan jangka panjang.³²⁰ Nabi Muhammad saw. adalah contoh teladan dalam etika kerja. Beliau dikenal dengan ketekunan dan dedikasinya dalam pekerjaan. Mengadopsi etika kerja yang kuat dan menjadi contoh yang baik bagi tim akan meningkatkan motivasi dan etos kerja di lingkungan bisnis.³²¹ Nabi Muhammad saw. memimpin dengan pendekatan *servant leadership*, yaitu dengan melayani dan memenuhi kebutuhan orang lain. Dalam bisnis, pendekatan ini dapat diimplementasikan dengan memberi perhatian pada kebutuhan pelanggan dan karyawan, serta memfokuskan diri pada pengembangan dan kesejahteraan mereka.³²²

Adapun peranan Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinan bisnis adalah sebagai berikut:

1. Implementasi sebagai Karyawan atau Pekerja

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam konteks bisnis dan kepemimpinan sebagai karyawan atau pekerja dapat

³¹⁷ M. Kaptein, "Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model," dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 7, 2008, hal. 923—947. doi:10.1002/job.520. Kaptein menemukan bahwa kejujuran sebagai bagian dari budaya etika perusahaan membantu memperkuat reputasi dan keberlanjutan bisnis.

³¹⁸ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 85—87

³¹⁹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Jilid 4, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983, hal. 3189.

³²⁰ Brian Tracy, *No Excuses: The Power...*, hal. 21—23.

³²¹ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly...*, hal. 65—67.

³²² Kamaluddin Kamaluddin dan Putri Rizka Citaningati, "Islamic Leadership: Prophet Muhammad as a Role Model for being Charismatic, Transformational and Servant Leader," dalam *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, Vol. 8 No. 2, August Tahun 2023, hal. 206—219. DOI: <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i2.2460>.

memberikan inspirasi untuk meningkatkan etika kerja, hubungan profesional, dan produktivitas. Berikut adalah beberapa prinsip yang dapat diambil dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan dalam lingkungan kerja sebagai karyawan:

- a. Jujur dan Berintegritas: Nabi Muhammad saw. dikenal dengan julukan “Al-Amīn” (yang tepercaya) karena integritas dan kejujurannya. Sebagai karyawan, menerapkan prinsip kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan, termasuk dalam laporan dan komunikasi, sangat penting untuk membangun kepercayaan dan reputasi yang baik.³²³
- b. Bertanggung Jawab dan Akuntabel: Nabi Muhammad saw. memikul tanggung jawab dengan serius dan selalu bertanggung jawab atas keputusan dan tindakannya. Sebagai karyawan, ini berarti mengakui tanggung jawab atas pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan siap menerima umpan balik serta bertanggung jawab atas hasil kerja.³²⁴
- c. Kerja Keras dan Berdedikasi: Nabi Muhammad saw. menunjukkan kerja keras dan dedikasi dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dalam lingkungan kerja, sikap ini berarti melaksanakan tugas dengan sepenuh hati, berusaha mencapai hasil terbaik, dan tidak menghindari pekerjaan yang sulit.³²⁵
- d. Empati dan Peduli: Nabi Muhammad saw. menunjukkan empati dan kepedulian terhadap orang lain, termasuk rekan dan bawahannya. Dalam lingkungan kerja, menunjukkan empati berarti mendengarkan dan memahami kebutuhan serta perasaan rekan kerja, serta memberikan dukungan ketika diperlukan.³²⁶
- e. Memberikan Contoh dan Teladan: Nabi Muhammad saw. memimpin dengan memberi contoh. Sebagai karyawan, memimpin dengan teladan berarti menunjukkan etika kerja yang baik, bersikap profesional, dan menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya.³²⁷
- f. Kerja Sama dan Kolaborasi: Nabi Muhammad saw. mendorong kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai karyawan, bekerja sama dengan rekan kerja, berbagi pengetahuan,

³²³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhar...*, Jilid 4, hal. 3189.

³²⁴ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 85—87.

³²⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsīr Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 1, Jakarta: Lentera Hati, 2000, hal. 395—398.

³²⁶ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly...*, hal. 65—67.

³²⁷ Muhammad Nur'ain, *et al.*, “Kepemimpinan Rasulullah saw,” dalam *edu-Leadership*, Vol. 3 No. 1, Februari—Juli Tahun 2023, hal. 125—128. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/37674/17845>. Diakses pada 08 Januari 2025.

dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan proyek adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi.³²⁸

- g. Memperhatikan hak dan kewajiban: Nabi Muhammad saw. menghormati hak dan kewajiban setiap individu. Dalam lingkungan kerja, ini berarti menghormati hak-hak rekan kerja, seperti waktu dan privasi, serta memenuhi kewajiban pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.³²⁹

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, karyawan dapat meningkatkan kinerja pribadi dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja serta mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka seperti apa yang telah dicontohkan Nabi Muhammad saw.

2. Implementasi sebagai Rekanan Bisnis

Nabi Muhammad saw. adalah contoh ideal seorang rekan bisnis yang adil, jujur, dan dapat dipercaya. Sebelum diangkat menjadi nabi, beliau dikenal sebagai pedagang sukses yang menunjukkan kualitas kepemimpinan bisnis yang luar biasa. Siti Khadijah memilih pemuda bernama Muhammad sebagai salah satu *partner* bisnisnya yang akan mengolah dana investasinya. Pada kemudian hari, beliau menikahi Siti Khadijah dengan maskawin berupa dua puluh ekor unta muda. Pemberian maskawin sebanyak itu hanya bisa dilakukan oleh seorang lelaki yang sudah mapan secara finansial.

Nabi Muhammad saw. mendapatkan itu dari bisnis yang dijalankan beliau selama ini. Yang menarik adalah bagaimana Nabi Muhammad saw. yang lahir secara yatim dan pernah menjadi penggembala kambing ini lantas sangat dipercaya dalam mengelola bisnis dan kemudian menjadi seorang pengusaha muda yang sukses. Modal utama beliau bukanlah uang atau materi, melainkan modal imaterial yang menjadi syarat yang tak kalah penting untuk menjadi sukses dalam bisnis. Modal itu adalah kepemimpinan dalam bisnis (*business leadership*). Kepemimpinan bisnis Nabi Muhammad saw. ada pada level kepercayaan yang sangat tinggi. Level kepercayaan yang tinggi ini didapatkan oleh Nabi Muhammad saw. karena besarnya tekad beliau dalam mengelola dan menjalankan bisnis serta juga kerendahan hati yang dimiliki.

Berikut adalah beberapa implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam konteks berbisnis sebagai rekan bisnis:

- a. Jujur dan Berintegritas: Nabi Muhammad saw. dikenal dengan sifat kejujurannya sehingga beliau diberi julukan “Al-Amīn” (yang tepercaya). Dalam bisnis, beliau selalu menjaga kejujuran, baik terhadap rekan

³²⁸ Brian Tracy, *No Excuses: The Power...*, hal. 21—23.

³²⁹ Abdul Malik Karim Amrullah, *Tafsīr Al-Azhar...*, Jilid 4, hal. 3189.

- bisnis maupun pelanggan. Misalnya, ketika beliau bekerja untuk Khadijah, beliau dikenal sangat jujur dalam mengelola harta dan perdagangan Khadijah sehingga reputasinya sebagai pedagang yang bisa dipercaya tersebar luas.³³⁰
- b. Berkomunikasi dengan Baik: Dalam setiap transaksi bisnis, Nabi Muhammad saw. selalu menjaga komunikasi yang jelas dan terbuka. Beliau tidak pernah menyembunyikan informasi atau memanipulasi transaksi untuk keuntungan pribadi. Komunikasi yang baik ini membuat rekan-rekan bisnis merasa nyaman dan percaya kepada beliau.³³¹
 - c. Berlaku Adil: Nabi Muhammad saw. selalu bersikap adil dalam setiap perjanjian bisnis. Beliau tidak pernah mengeksploitasi rekan bisnisnya atau mengambil keuntungan secara tidak adil. Jika ada keuntungan, beliau membaginya secara proporsional sesuai dengan perjanjian. Sikap ini menunjukkan bahwa beliau menempatkan etika dan keadilan di atas segalanya.³³²
 - d. Berani dalam Mengambil Risiko: Sebagai pedagang, Nabi Muhammad saw. juga memahami pentingnya mengambil risiko, tetapi selalu dengan perhitungan yang matang. Misalnya, beliau melakukan perjalanan dagang ke Suriah, yang merupakan perjalanan jauh dan berbahaya. Namun, beliau selalu memastikan untuk mengukur risiko tersebut dan mengelolanya dengan baik.³³³
 - e. Profesional dalam Urusannya: Nabi Muhammad saw. selalu menjaga profesionalisme dalam setiap urusan bisnisnya. Beliau tepat waktu, memenuhi setiap janji dan komitmen yang telah disepakati. Sikap profesionalisme ini membuat para rekan bisnis merasa yakin dan nyaman dalam bekerja sama dengan beliau.³³⁴
 - f. Tidak Perhitungan: Meskipun bisnis Nabi Muhammad saw. berkembang pesat, beliau tidak pernah menjadikan materi sebagai tujuan utama. Beliau selalu memastikan bahwa tujuan utama bisnis adalah untuk memberikan manfaat bagi orang lain, bukan semata-mata untuk mengumpulkan kekayaan.³³⁵
 - g. Menjaga Hubungan baik: Nabi Muhammad saw. selalu membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan respek dengan para

³³⁰ Ibn Hisyam, *Sirah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyyah, 2001, Jilid 1, hal. 120.

³³¹ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 70.

³³² Al-Ghazālī, *Ihyā’ Ulūmuddīn*, Vol. 1, Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyyah, 1997, hal. 98.

³³³ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 40.

³³⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah*, Kairo: Dār Al-Fikr, 1956, hal. 55.

³³⁵ Ibnu Katsir, *Sirah Nabawiyah*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyah, 1998, hal. 134.

rekan bisnisnya. Salah satu contoh nyata adalah kemitraannya dengan Khadijah binti Khuwailid, yang tidak hanya sukses dalam bisnis, tetapi juga berakhir dalam pernikahan.³³⁶

- h. Manajemen yang Baik: Nabi Muhammad saw. juga memiliki keterampilan manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya dan delegasi pekerjaan. Ketika bekerja untuk Khadijah, beliau membagi tugas dengan rekan-rekannya dalam perjalanan dagang sehingga semua tanggung jawab dapat dikelola dengan efektif.³³⁷

Sebagai rekan bisnis, Nabi Muhammad saw. menerapkan prinsip-prinsip etika yang tinggi, menjaga keadilan, integritas, dan kepercayaan dalam setiap transaksi. Hal ini tidak hanya membuat beliau sukses secara bisnis, tetapi juga membuat beliau dihormati oleh semua orang yang bekerja sama dengannya. Implementasi nilai-nilai ini menjadi panduan bagi pebisnis muslim hingga saat ini.

3. Implementasi sebagai Mitra Usaha

Sebagai seorang mitra usaha, Nabi Muhammad saw. menunjukkan perilaku dan karakter yang luar biasa, menjadikannya teladan bagi pengusaha muslim hingga kini. Sebelum diangkat menjadi nabi, Nabi Muhammad saw. sudah terlibat dalam kegiatan bisnis, termasuk ketika beliau bekerja sebagai mitra usaha untuk Siti Khadijah. Berikut adalah beberapa perilaku Nabi Muhammad saw. sebagai mitra usaha³³⁸:

- a. Kejujuran dan Integritas: Salah satu ciri utama yang dimiliki Nabi Muhammad saw. dalam dunia bisnis adalah kejujuran. Beliau selalu mengedepankan prinsip transparansi dalam setiap transaksi dan tidak pernah menyembunyikan kelemahan barang yang dijual. Sikap ini membuatnya dikenal sebagai “Al-Amīn” (yang tepercaya) dan ini menjadi aset penting dalam hubungan bisnisnya.³³⁹ Contoh, saat berdagang di Syam, Nabi Muhammad saw. selalu menjelaskan kondisi barang dagangannya secara jujur kepada pelanggan, bahkan ketika ada kekurangan dalam produk yang dijual.

³³⁶ Ibn Ishaq, *Sirah Nabi Muhammad saw.*, Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyah, 1997, hal. 95.

³³⁷ John Adair, *The Leadership of Muhammad*, London: Kogan Page, 2006, hal. 80.

³³⁸ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, Jakarta: Pustaka Jaya, 1981, hal. 85—87. Beberapa poinnya juga disarikan dari M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. dalam Sorotan Al-Quran dan Hadis-Hadis Ṣaḥīḥ*, Jakarta: Lentera Hati, 2018, hal. 120—122.

³³⁹ D.M. Mayer, K. Aquino, R. Greenbaum, and M. Kuenzi, “Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership,” dalam *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 1, Tahun 2012, 151—171. Doi: 10.5465/amj.2008.0276. Mayer *et al.* menunjukkan bahwa integritas dalam kepemimpinan mendorong perilaku etis dalam organisasi dan meningkatkan loyalitas karyawan serta reputasi perusahaan.

- b. Amanah dalam Tanggung Jawab: Sebagai seorang mitra usaha, Nabi Muhammad saw. selalu menunaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Beliau tidak pernah mengkhianati kepercayaan yang diberikan oleh mitra atau majikannya. Misalnya, ketika Siti Khadijah mengutusnyanya untuk berdagang, Nabi Muhammad saw. membawa keuntungan yang jauh lebih besar dari yang diharapkan, tetapi beliau tetap menjaga amanah dan tidak mengambil keuntungan pribadi yang tidak wajar. Contoh, Siti Khadijah memilih Nabi Muhammad saw. sebagai mitra usaha karena kepercayaan penuh terhadap sikap amanah dan tanggung jawabnya dalam mengelola bisnis.
- c. Keadilan dalam Pembagian Keuntungan: Dalam bermitra, Nabi Muhammad saw. selalu adil dan tidak serakah dalam membagi keuntungan. Beliau sangat memperhatikan hak-hak mitra dan memastikan setiap pihak mendapatkan bagiannya sesuai dengan kesepakatan. Pemimpin bisnis harus adil dalam pembagian tanggung jawab, kompensasi, dan kesempatan. Keadilan dalam manajemen sumber daya manusia dan dalam bertransaksi dengan mitra bisnis akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi potensi konflik. Contoh, ketika menjadi mitra usaha Khadijah, Nabi Muhammad saw. tidak hanya berfokus pada keuntungan pribadi, tetapi juga memastikan keuntungan dibagi sesuai dengan proporsi yang disepakati sejak awal.³⁴⁰
- d. Kemampuan Komunikasi yang Efektif: Nabi Muhammad saw. sangat pandai dalam berkomunikasi, baik dengan mitra usaha maupun pelanggan. Beliau selalu menjaga hubungan baik dengan semua pihak yang terlibat, mendengarkan kebutuhan mereka, dan tidak segan memberikan saran yang jujur terkait urusan bisnis. Contoh, dalam setiap transaksi, beliau berbicara dengan lembut dan memberikan penjelasan yang jelas mengenai setiap transaksi bisnis sehingga mitra usaha dan pelanggan merasa dihargai.
- e. Sikap Sabar dan Tidak Mudah Putus Asa: Nabi Muhammad saw. dikenal sebagai pribadi yang sabar dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan bisnis. Dalam setiap perdagangan, beliau selalu menjaga sikap positif dan tidak mudah putus asa meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan berat.
- f. Tidak Menindas atau Mengambil Keuntungan Berlebihan: Nabi Muhammad saw. tidak pernah memanfaatkan situasi untuk mengambil keuntungan berlebihan dari orang lain, baik dalam harga

³⁴⁰ Ghina Wahyuningsih, *et al.*, “Berbisnis Berdasarkan Perilaku Rasulullah Saw,” dalam *Jurnal Mahasiswa FLAI-UII, At-Thullab*, Vol. 2 No. 1, September—Januari Tahun 2021, hal. 315—323. ISSN: 2685-8924. E-ISSN:2685-8681. <https://doi.org/10.20885/tullab.vol2.iss1.art9>.

jual maupun dalam hal kerja sama. Beliau selalu menjaga keseimbangan antara keuntungan dan kepuasan pelanggan atau mitra usaha. Contoh, Nabi Muhammad saw. tidak pernah menjual barang dengan harga yang terlalu tinggi, bahkan ketika permintaan meningkat, beliau selalu mengutamakan prinsip keadilan dan kesejahteraan bersama.

- g. Mengutamakan Akhlak dalam Berdagang: Nabi Muhammad saw. menjadikan akhlak sebagai landasan dalam semua aspek kehidupannya, termasuk dalam bisnis. Beliau mengajarkan bahwa keberhasilan dalam usaha tidak hanya diukur dari keuntungan materi, tetapi juga dari keberkahan dan kebaikan yang ditanamkan.

Menurut Analisis penulis dalam konteks kepemimpinan bisnis, karakter toksik seperti eksploitasi, bertentangan dengan nilai-nilai yang diajarkan Nabi Muhammad saw. Dalam dunia bisnis yang sering kali dipenuhi dengan persaingan ketat dan ambisi, banyak individu yang lebih mementingkan keuntungan pribadi dengan mengorbankan kesejahteraan orang lain, melalui manipulasi harga, penipuan, atau pengabaian hak pekerja. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. selalu menekankan kejujuran, keadilan, dan integritas dalam setiap transaksi, serta memperlakukan rekan bisnis dan pekerja dengan adil dan penuh empati. Prinsip-prinsip beliau jauh berbeda dari praktik bisnis yang sering mengeksploitasi karyawan atau konsumen demi keuntungan cepat.³⁴¹ Mengadopsi kepemimpinan yang berfokus pada transparansi, keadilan, dan kesejahteraan bersama akan menciptakan lingkungan bisnis yang sehat dan berkelanjutan, berlawanan dengan eksploitasi yang hanya menguntungkan segelintir pihak.

H. Implementasi dalam Kepemimpinan Militer

Dalam subbab ini penulis akan mengkaji implementasi karakter kepemimpinan militer Nabi Muhammad saw., yang tidak hanya berfokus pada strategi peperangan, tetapi juga pada etika, kebijaksanaan, dan prinsip perdamaian. Dalam kepemimpinan militer, Nabi Muhammad saw. menegakkan integritas, keberanian, dan ketenangan dalam menghadapi konflik, dengan selalu menghormati perjanjian, menjaga kehormatan musuh, dan menjadikan perdamaian sebagai tujuan utama. Beliau mengajarkan bahwa perang adalah pilihan terakhir setelah jalur diplomasi gagal, menunjukkan kecerdasan strategi dan perhatian terhadap kesejahteraan pasukannya. Meskipun menghadapi individu dengan sikap toksik yang merusak persatuan, Nabi Muhammad saw. tetap mampu

³⁴¹ W.M. Sampurno, "Penerapan Etika Bisnis Islam dan Dampaknya terhadap Kemajuan Bisnis Industri Rumah Tangga," dalam *Journal Of Islamic Economics Lariba*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2016, hal. 13—18.

menjaga ketenangan dan memimpin umat Islam dengan keteguhan dan kebijaksanaan.³⁴² Prinsip-prinsip beliau, seperti keadilan, kesetiaan, dan penghormatan terhadap hak-hak individu, menjadi teladan bagi pemimpin, baik dalam konteks militer maupun kepemimpinan secara umum.

Allah Swt. berfirman dalam QS Al-Anfāl/8: 61,

وَإِنْ جَنَحُوا لِلسَّلْمِ فَاجْتَنِحْ لَهَا وَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

“Dan jika mereka cenderung kepada perdamaian, maka cenderunglah kepadanya dan bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Dia adalah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.” (QS Al-Anfāl/8: 61). Hal ini mencerminkan inti ajaran Islam yang mengedepankan perdamaian sebagai jalan utama. Selain itu, Nabi Muhammad saw. bersabda,

لْمُسْلِمِ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ - وَالْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ

“Seorang muslim adalah orang yang menjaga keselamatan orang-orang muslim dari lisan dan tangannya, dan seorang Muhajir (orang yang berhijrah) adalah orang yang meninggalkan (mengabaikan) segala sesuatu yang telah Allah haramkan” (HR Bukhāri).³⁴³ Melalui ayat dan hadis ini, kita dapat memahami bahwa kedamaian adalah prinsip dasar kehidupan dalam Islam, yang harus diupayakan dalam setiap aspek, termasuk dalam kepemimpinan dan strategi militer.

Kedamaian merupakan prinsip dasar kehidupan dalam Islam. Dalam Islam, perang adalah jalan terakhir yang mendesak ketika tak ada lagi pilihan lain. Islam, selain berarti ‘damai’, juga bermakna ‘pasrah’ dan ‘taat’ pada perintah Allah Swt., pencipta, penguasa, dan pemilik alam semesta. Dalam Islam, perang hadir untuk memulihkan kondisi agar kembali damai dan tertib sehingga setiap individu dapat menjalankan keyakinannya dengan bebas, tanpa ketakutan dan pemaksaan. Sebagai pemimpin umat Islam, Muhammad terpaksa berperang untuk melindungi umatnya dari para pengacau dan penentang yang menghalangi dirinya dan para sahabatnya untuk menaati hukum Allah Swt. Namun, segera setelah kondisi damai tercapai, semua pertempuran harus dihentikan. Sebab, kedamaian adalah kaidah dasar kehidupan dalam Islam. Afzalur Rahman dalam *Ensiklopedi Muhammad sebagai Pemimpin Militer* memaparkan bahwa ketika semua jalur damai sudah tak mungkin dicapai dan musuh-musuhnya mulai melakukan operasi militer, Nabi saw. segera menyusun strategi perang.³⁴⁴

³⁴² Khanabi Alwi, “Kepemimpinan Rasulullah dalam Perang Badar Menurut Perspektif Teori Kepemimpinan Ohio,” dalam *Historia Islamica: Journal of Islamic History And Civilization*, Vol. 3 No. 1, Tahun 2024, hal. 37—45. E-ISSN: 2988-361X. <http://ejournal.iain-manado.ac.id/index.php/historia/index>. Diakses pada 08 Januari 2025.

³⁴³ Al-Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Beirut: Dār al-Fikr, 1997, Hadis No. 6484.

³⁴⁴ Afzalur Rahman, *Encyclopedia of Muhammad as a Military Leader*, New Delhi: Global Vision Publishing House, 2009, hal. 215—217.

Nabi Muhammad saw. memobilisasi seluruh sumber daya, baik kekuatan pasukan, kematangan strategi perang, maupun dukungan logistik untuk menggagalkan serangan pasukan musuh. Aksi tersebut dilakukan dengan tetap memperhatikan strategi agar jumlah korban yang jatuh di kedua belah pihak dapat ditekan seminimal mungkin. Sebagai seorang pemimpin militer, Muhammad adalah sosok pemberani. Kendati sering menghadapi marabahaya dan malapetaka yang bertubi-tubi, beliau tidak pernah menunjukkan kelemahan atau ketakutan. Nabi Muhammad saw. berperang dalam berbagai pertempuran. Meski mengalami serangan beruntun, beliau tidak pernah bergerak satu inci pun meninggalkan tempatnya. Bahkan, Nabi Muhammad saw. selalu berada paling dekat dengan barisan musuh ketika pertempuran berkecamuk. Beliau tetap bertahan dan bertempur di posisinya ketika orang lain mundur tunggang-langgang. Hal itu tampak jelas pada Perang Uḥud dan Ḥunain. Berkat keberanian dan ketenangannya, situasi pelik dan genting pada kedua perang ini dapat diatasi. Kemampuan mengontrol diri merupakan salah satu kunci sukses pertempuran. Nabi Muhammad saw. dikenal mampu mengontrol diri dalam segala situasi. Misalnya, pada Perang Uḥud, banyak anggota pasukannya panik ketika musuh melakukan serangan balik dan mengepung mereka dari berbagai arah.³⁴⁵

Dalam sejarah kepemimpinan militer Nabi Muhammad saw., terdapat sejumlah individu yang menunjukkan sikap toksik yang merugikan perjuangan umat Islam. Salah satunya adalah Abdullah bin Ubay, seorang pemimpin munafik yang dikenal karena pengkhianatannya di medan perang. Saat Perang Uḥud, sebelum pertempuran dimulai, Abdullah menarik sepertiga pasukan muslim untuk mundur dengan alasan bahwa mereka tidak akan menang. Tindakannya menyebabkan kerugian besar bagi umat Islam, merusak moral dan strategi pasukan. Abdullah berusaha menciptakan ketidakpercayaan di antara para pejuang, yang sangat berbahaya dalam situasi perang.³⁴⁶

Selain Abdullah bin Ubay, Abu Sufyān, pemimpin Quraisy, juga menggunakan taktik licik dalam strategi militernya. Dalam Perang Uḥud, ia memanfaatkan kelemahan pasukan muslim setelah pengkhianatan Abdullah untuk menyerang secara mendadak. Strategi licik Abu Sufyān menyebabkan kerugian besar bagi umat Islam, mencerminkan sikap toksik dalam memanipulasi situasi dan merugikan banyak orang. Musuh sering

³⁴⁵ Afzalur Rahman, *Encyclopedia of Muhammad...*, hal. 220—222.

³⁴⁶ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Mecca...*, hal. 123—126. Lihat juga Ibn Sa'd, *Kitab Al-Ṭabaqāt Al-Kabir*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1988, Vol. 3, hal. 312.

kali menggunakan cara-cara tidak etis untuk mencapai tujuan, yang pada akhirnya membawa penderitaan bagi umat Islam.³⁴⁷

Sikap toksik juga ditunjukkan oleh Ka'ab bin Asyraf, seorang tokoh Yahudi yang menyebarkan fitnah dan kebohongan untuk merusak hubungan antara kaum muslim dan nonmuslim. Ia berusaha menghasut suku-suku Arab untuk melawan umat Islam melalui propaganda negatif tentang Nabi Muhammad saw. Dalam konteks militer, tindakan Ka'ab menciptakan ketegangan sosial dan dapat mengganggu stabilitas pasukan di medan perang. Kebohongan yang ia sebarkan menambah kesulitan yang dihadapi oleh Nabi Muhammad saw.³⁴⁸

Secara simbolis, iblis dilihat sebagai representasi dari semua kekuatan yang berusaha menggagalkan upaya kebaikan, termasuk dalam konteks militer. Meskipun bukan individu historis, pengaruh toksik yang merusak persatuan, moral, dan strategi pasukan dianggap sejalan dengan sifat-sifat iblis. Mereka yang menimbulkan keraguan dan ketidakpercayaan di antara pasukan muslim dapat dianggap sebagai pengaruh negatif yang sangat merusak di medan perang.³⁴⁹

Dalam kepemimpinan militer Nabi Muhammad saw., individu-individu, seperti Abdullah bin Ubay, Abu Sufyān, Ka'ab bin Asyraf, serta simbolisasi iblis, memperlihatkan sikap toksik yang berpotensi merusak moral, strategi, dan persatuan pasukan. Pengkhianatan, manipulasi, dan penyebaran fitnah yang mereka lakukan tidak hanya memengaruhi hasil peperangan, tetapi juga menciptakan ketidakpercayaan di kalangan pejuang. Meskipun menghadapi berbagai tantangan tersebut, Nabi Muhammad saw. tetap berkomitmen untuk menjaga persatuan dan memperkuat semangat umat Islam dalam menghadapi musuh-musuhnya.

Kepemimpinan militer Nabi Muhammad saw. merupakan contoh cemerlang dari strategi, etika, dan kebijakan dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal. Dalam setiap aspek kepemimpinan militer beliau, tampak jelas bagaimana Nabi Muhammad saw. tidak hanya memimpin dengan keberanian dan kebijaksanaan, tetapi juga dengan prinsip-prinsip moral yang tinggi. Nabi Muhammad saw. dikenal dengan kecerdasan strategi dan taktiknya dalam peperangan. Salah satu contoh paling menonjol adalah Perang Khandāq, yakni saat Nabi Muhammad saw. memanfaatkan saran dari Salman al-Farisi untuk menggali parit di sekitar Madīnah sebagai

³⁴⁷ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 187. Lihat juga Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 145.

³⁴⁸ Ibn Ishaq, *Sirat Rasul Allah (The Life of Muhammad)...*, hal. 206. Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 190.

³⁴⁹ Abū Hāmid Al-Ghazālī, *The Incoherence of the Philosophers*, Islamic Texts Society, 2000, hal. 156. Lihat juga Jalaluddin as-Suyuti, *Tafsīr Al-Jalālayn*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2001, hal. 34.

pertahanan terhadap serangan kaum Quraisy dan sekutunya. Taktik ini, yang merupakan ide baru pada masa itu, menunjukkan kemampuan Nabi Muhammad saw. dalam mengadaptasi strategi militer untuk situasi yang berbeda.³⁵⁰ Keberanian Nabi Muhammad saw. juga sangat terlihat dari keterlibatannya langsung di medan perang. Dalam Perang Badar, yang merupakan pertempuran besar pertama melawan kaum Quraisy, beliau berada di garis depan bersama pasukannya, memberikan contoh keberanian dan kepemimpinan yang kuat. Keberadaannya di medan perang tidak hanya memotivasi pasukan, tetapi juga menunjukkan komitmennya terhadap perjuangan mereka.³⁵¹

Etika dan prinsip dalam peperangan merupakan aspek penting dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Beliau sangat menekankan pentingnya etika dalam perang: melarang tindakan kejam seperti membunuh wanita, anak-anak, dan orang tua, serta merusak tanaman dan hewan tanpa alasan yang sah. Prinsip-prinsip ini kemudian menjadi bagian dari Fiqh al-Jihad, yang mengatur etika perang dalam Islam dan menunjukkan bahwa meskipun perang tidak bisa dihindari, ia harus dilakukan dengan cara yang paling manusiawi.³⁵² Sebelum mengambil langkah militer, Nabi Muhammad saw. selalu berusaha menggunakan jalur diplomasi dan perundingan. Sebagai contoh, sebelum Perang Bani Quraizah, beliau mengirim utusan untuk berdialog dengan suku tersebut. Ketika pengkhianatan terjadi, barulah beliau mengambil tindakan militer. Ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. melihat perang sebagai pilihan terakhir dan lebih memilih penyelesaian damai terlebih dahulu.³⁵³ Nabi Muhammad saw. juga selalu menghormati perjanjian yang dibuat, baik dengan kawan maupun lawan. Dalam Perjanjian Hudaibiyah, meskipun beberapa syarat tampak merugikan kaum muslimin, beliau tetap mematuhi perjanjian tersebut. Sikap ini menunjukkan pentingnya mematuhi komitmen dan kesepakatan, serta menegakkan keadilan.³⁵⁴

Dalam kepemimpinan militer, Nabi Muhammad saw. bijaksana dalam mendistribusikan tanggung jawab. Beliau menunjuk komandan-komandan perang yang kompeten, seperti Khālid bin Walīd, Sa'ad bin Abi Waqqas, dan Ali bin Abi Tālib, kemudian memberikan mereka wewenang penuh dalam mengatur strategi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. tidak memonopoli keputusan, tetapi memberikan

³⁵⁰ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 250—255.

³⁵¹ Muhammad Husen Haykal, *The Life of Muhammad...*, hal. 180—185.

³⁵² Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*, Oxford University Press, 2007, hal. 125—130.

³⁵³ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 90—95.

³⁵⁴ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study of the Early Caliphate*, Cambridge University Press, 1997, hal. 140—145.

kepercayaan kepada orang-orang yang ahli di bidangnya.³⁵⁵ Nabi Muhammad saw. juga memiliki kemampuan luar biasa dalam memotivasi pasukannya, bahkan dalam situasi yang sangat sulit. Dalam Perang Badar, jumlah pasukan muslim jauh lebih sedikit dibandingkan lawan mereka, tetapi beliau mampu menjaga semangat juang pasukan dengan kata-kata motivasi dan pengingat akan tujuan mulia perjuangan tersebut.³⁵⁶ Setelah konflik, Nabi Muhammad saw. berupaya memulihkan perdamaian dan memperbaiki hubungan sosial yang terganggu. Contoh terbaik adalah dalam Fathul Makkah ketika beliau menaklukkan Makkah tanpa pertumpahan darah. Nabi Muhammad saw. memberikan amnesti umum kepada penduduk Makkah, termasuk mereka yang pernah memusuhinya, yang menunjukkan kepemimpinan penuh kasih sayang dan keinginan untuk menyembuhkan luka-luka sosial.³⁵⁷

Terakhir, Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan pentingnya persiapan militer. Beliau mendorong umat Islam untuk selalu siap siaga dengan berlatih memanah, menunggang kuda, dan bertempur dengan senjata. Latihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan militer, tetapi juga semangat untuk membela diri dan tanah air dengan tetap mematuhi aturan dan etika perang.³⁵⁸ Kepemimpinan militer Nabi Muhammad saw. bukan hanya tentang keterampilan tempur, melainkan juga tentang menerapkan prinsip moral dan etika dalam setiap aspek peperangan. Beliau menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang efektif harus mengedepankan prinsip-prinsip keadilan, perdamaian, dan pengertian, baik dalam konflik maupun dalam periode damai, seperti

1. Merencanakan Strategi Perang

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam merencanakan strategi perang adalah teladan yang luar biasa dari kecerdasan taktis, kepekaan moral, dan kemampuan adaptasi. Sebagai seorang pemimpin, beliau tidak hanya memimpin di medan perang, tetapi juga mengatur dan merencanakan strategi yang efektif untuk melindungi umat Islam dan memastikan kemenangan dengan meminimalkan korban jiwa. Implementasi strategi perang Nabi Muhammad saw. mencerminkan keteladanan dalam merespons tantangan, baik melalui inovasi taktis maupun pendekatan diplomatik. Berikut adalah beberapa aspek penting dari implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam merencanakan strategi perang:

a. Inovasi Taktis: Menggali Parit di Perang Khandāq

³⁵⁵ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid bin Al-Waleed, His Life and Campaigns*, National Publishing House, 1970, hal. 150—155.

³⁵⁶ Fazlur Rahman, *Islam*, University of Chicago Press, 1979, hal. 60—65.

³⁵⁷ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 100—105.

³⁵⁸ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 270—275.

Salah satu contoh paling menonjol dari kecerdasan taktis Nabi Muhammad saw. dalam merencanakan strategi adalah Perang Khandāq (627 M). Ketika Madīnah diancam oleh koalisi besar pasukan Quraisy, beliau mengadopsi taktik yang belum pernah diterapkan oleh orang Arab pada saat itu, yakni menggali parit di sekitar kota. Taktik ini diusulkan oleh Salman al-Farisi dan menunjukkan keterbukaan Nabi Muhammad saw. terhadap ide-ide baru, serta kemampuannya dalam mengimplementasikan strategi yang inovatif untuk mencegah musuh menyerang secara langsung.³⁵⁹

b. Mengoptimalkan Inteligen dan Informasi

Nabi Muhammad saw. sangat menghargai pentingnya informasi dalam merencanakan strategi perang. Sebelum pertempuran dimulai, beliau selalu mengirim mata-mata untuk mengumpulkan informasi tentang kekuatan dan posisi musuh. Dalam perang Badar (624 M), Nabi Muhammad saw. mengirim sahabat-sahabatnya untuk mengumpulkan informasi tentang konvoi Quraisy yang sedang menuju Makkah. Informasi ini membantu beliau menentukan waktu dan lokasi yang tepat untuk menyergap musuh sehingga berhasil memenangkan pertempuran meskipun dengan jumlah pasukan yang jauh lebih sedikit.³⁶⁰

c. Memilih Medan Pertempuran yang Menguntungkan

Nabi Muhammad saw. selalu mempertimbangkan faktor geografis dan kondisi medan dalam merencanakan strategi perang. Salah satu contohnya adalah pemilihan lokasi dalam Perang Uhud (625 M). Meskipun pada akhirnya umat Islam mengalami kekalahan karena pelanggaran disiplin pasukan pemanah, Nabi Muhammad saw. awalnya memilih lokasi yang strategis di kaki gunung Uhud, yang memberikan keuntungan dalam hal pertahanan. Pilihan medan yang menguntungkan ini menunjukkan pentingnya perencanaan dan analisis kondisi lapangan dalam strategi militer.³⁶¹

d. Diplomasi sebagai Bagian dari Strategi Militer

Nabi Muhammad saw. juga menggunakan diplomasi sebagai bagian dari perencanaan strategi perang. Dalam banyak kasus, beliau berusaha untuk menghindari pertempuran melalui jalur diplomasi. Sebelum pecahnya Perang Bani Quraizah, beliau mengirimkan utusan untuk berdialog dengan suku-suku Yahudi di Madīnah yang berpotensi melakukan pengkhianatan. Meski akhirnya suku tersebut berkhianat dan pertempuran terjadi, pendekatan diplomatik Nabi

³⁵⁹ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 250—255.

³⁶⁰ Muhammad Husayn Haykal, *The Life of Muhammad...*, hal. 180—185.

³⁶¹ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 60—65.

Muhammad saw. menunjukkan bahwa beliau selalu mencari solusi damai sebelum mengambil langkah militer.³⁶²

e. Pemanfaatan Aliansi dan Dukungan Eksternal

Nabi Muhammad saw. sangat cerdas dalam menjalin aliansi strategis. Salah satu strategi penting adalah membangun hubungan diplomatik dengan suku-suku dan pihak luar yang netral atau potensial mendukung perjuangan umat Islam. Dalam Perang Khandāq, selain menggunakan taktik parit, Nabi Muhammad saw. juga berhasil memecah koalisi musuh dengan melakukan negosiasi dengan salah satu suku Yahudi, yaitu bani Ghatafan. Hal ini memperlemah kekuatan koalisi lawan dan mengurangi tekanan terhadap Madīnah.³⁶³

f. Mendisiplinkan Pasukan dan Menjaga Moral

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam merencanakan perang juga ditunjukkan melalui disiplin pasukan yang ketat dan menjaga moral mereka. Dalam Perang Badar, meskipun jumlah pasukan muslim jauh lebih sedikit dibandingkan pasukan Quraisy, Nabi Muhammad saw. berhasil memotivasi pasukannya dengan janji kemenangan dan dukungan Ilahi. Beliau juga menjaga kedisiplinan di kalangan pasukannya, seperti yang terlihat dalam Perang Uhud meskipun akhirnya ada kelompok pasukan yang melanggar perintah dengan meninggalkan posisi mereka, yang berujung kekalahan sementara.³⁶⁴

g. Penyesuaian dan Fleksibilitas dalam Perang

Nabi Muhammad saw. selalu siap untuk menyesuaikan strategi perang berdasarkan perkembangan situasi di medan perang. Contoh nyata dari fleksibilitas ini terlihat dalam Perjanjian Hudaibiyah. Meskipun perjanjian tersebut awalnya tampak merugikan kaum muslimin, Nabi Muhammad saw. memahami bahwa manfaat jangka panjang dari perdamaian lebih besar daripada risiko konflik jangka pendek. Fleksibilitas dalam pendekatan ini menunjukkan bahwa beliau selalu mempertimbangkan kepentingan strategis jangka panjang.³⁶⁵

h. Persiapan Logistik dan Kesiapan Tempur

Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan aspek logistik dalam perencanaan perang. Beliau memastikan bahwa pasukan memiliki persiapan yang matang dalam hal perlengkapan, senjata, dan logistik. Pelatihan militer secara teratur juga diperintahkan oleh Nabi

³⁶² W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 90—95.

³⁶³ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 150—155.

³⁶⁴ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 125—130.

³⁶⁵ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 140—145.

Muhammad saw. untuk memastikan kesiapan fisik dan mental pasukan muslim. Beliau mendorong umat Islam untuk mempelajari keterampilan memanah, menunggang kuda, dan menggunakan senjata sehingga mereka selalu siap menghadapi ancaman.³⁶⁶

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam merencanakan strategi perang adalah contoh yang penuh dengan kebijaksanaan, inovasi, dan keberanian. Nabi Muhammad saw. tidak hanya memimpin dengan hati-hati dan cerdas, tetapi juga selalu mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika dalam setiap langkah strategisnya. Dengan pendekatan yang seimbang antara kekuatan militer, diplomasi, dan spiritualitas, Nabi Muhammad saw. berhasil merancang strategi perang yang efektif dan humanis, memberikan contoh abadi bagi generasi berikutnya tentang bagaimana kepemimpinan dapat diterapkan dalam situasi yang paling sulit sekali pun.

2. Pembentukan Pasukan

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan pasukan merupakan salah satu aspek yang paling menonjol dalam sejarah Islam. Kepemimpinan beliau tidak hanya berfokus pada pembentukan pasukan yang kuat secara fisik, tetapi juga membangun pasukan yang solid dari segi moral, spiritual, dan etika. Nabi Muhammad saw. memimpin dengan kebijaksanaan, mempersiapkan pasukan untuk menghadapi berbagai tantangan, dan menanamkan nilai-nilai persatuan, disiplin, dan kesabaran di dalamnya. Berikut adalah beberapa aspek penting dari implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan pasukan:

a. Pembentukan Pasukan Berdasarkan Persaudaraan

Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya persatuan dan persaudaraan dalam tubuh pasukan. Pada masa awal hijrah ke Madīnah, beliau mempersaudarakan kaum Muhājirīn (pendatang dari Makkah) dan kaum Anṣār (penduduk asli Madīnah) dalam sebuah ikatan yang sangat kuat. Persaudaraan ini menjadi dasar dalam pembentukan pasukan muslim, setiap prajurit tidak hanya bertanggung jawab kepada dirinya sendiri, tetapi juga kepada saudara-saudaranya di medan perang. Hal ini memperkuat kohesi pasukan dan membuat mereka lebih solid dalam menghadapi musuh.³⁶⁷

b. Pemilihan dan Penugasan Komandan

Nabi Muhammad saw. menunjukkan kebijaksanaan luar biasa dalam memilih dan menugaskan para komandan pasukan. Beliau

³⁶⁶ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 100—105.

³⁶⁷ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 200—205.

tidak hanya memilih orang-orang yang memiliki keterampilan militer, tetapi juga yang memiliki akhlak dan ketakwaan yang tinggi. Contohnya, Khālīd bin Walīd, seorang jenderal yang dikenal karena keahliannya dalam strategi militer, ditunjuk sebagai komandan dalam banyak pertempuran besar. Nabi Muhammad saw. memberikan kepercayaan penuh kepada para komandan, seperti Khalid, Sa'ad bin Abi Waqqas, dan Ali bin Abi Tālib, yang pada gilirannya memimpin pasukan dengan bijaksana dan efektif.³⁶⁸

c. Pelatihan dan Kesiapan Tempur

Nabi Muhammad saw. memberikan perhatian besar pada pelatihan dan persiapan fisik bagi pasukan muslim. Beliau mendorong para sahabat untuk berlatih memanah, menunggang kuda, dan menggunakan berbagai senjata, seperti pedang dan tombak. Nabi Muhammad saw. juga mendorong para sahabat untuk menjaga kesehatan dan kebugaran fisik agar selalu siap dalam menghadapi pertempuran. Kesiapan tempur ini diperlihatkan dalam berbagai kesempatan, termasuk dalam Perang Badar dan Perang Uhud. Pelatihan dan persiapan yang matang berperan penting dalam keberhasilan pasukan muslim.³⁶⁹

d. Membangun Etika dan Moralitas dalam Pasukan

Selain aspek fisik, Nabi Muhammad saw. sangat menekankan etika dan moralitas dalam berperang. Pasukan muslim diajarkan untuk berperang dengan penuh disiplin dan tidak melakukan tindakan kejam, seperti membunuh anak-anak, wanita, orang tua, atau merusak properti yang tidak terkait dengan pertempuran. Prinsip-prinsip ini kemudian menjadi dasar hukum perang dalam Islam (Fiqh al-Jihād) yang menekankan pentingnya keadilan, bahkan dalam situasi konflik. Nilai-nilai moral ini memperkuat integritas pasukan muslim dan membuat mereka dihormati oleh kawan maupun lawan.³⁷⁰

e. Penggunaan Struktur Organisasi yang Efisien

Nabi Muhammad saw. juga menerapkan struktur organisasi militer yang efisien dalam pasukan. Pasukan muslim dibagi menjadi beberapa unit kecil, dengan setiap unit dipimpin oleh seorang komandan. Setiap pasukan ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, seperti pasukan pemanah yang ditempatkan di lokasi strategis dalam Perang Uhud untuk melindungi infanteri. Struktur organisasi yang rapi ini memastikan bahwa setiap bagian dari pasukan

³⁶⁸ Muhammad Husayn Haykal, *The Life of Muhammad...*, hal. 300—305.

³⁶⁹ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 95—100.

³⁷⁰ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 125—130.

berfungsi secara optimal dan meminimalkan kebingungan di medan perang.³⁷¹

f. Motivasi dan Keimanan sebagai Kekuatan Utama

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa keimanan kepada Allah adalah kekuatan terbesar yang dimiliki pasukan muslim. Sebelum pertempuran, Nabi Muhammad saw. selalu memberikan motivasi kepada pasukannya dengan mengingatkan mereka tentang keutamaan berjihad di jalan Allah dan ganjaran besar yang menanti di akhirat. Dalam Perang Badar, misalnya, Nabi Muhammad saw. mengingatkan pasukan bahwa kemenangan tidak hanya tergantung pada jumlah pasukan atau senjata, tetapi pada keimanan dan keikhlasan mereka kepada Allah.³⁷²

g. Strategi Pemilihan Pasukan Khusus

Nabi Muhammad saw. juga membentuk pasukan khusus yang terlatih dalam misi-misi tertentu. Salah satu contohnya adalah pengiriman unit-unit kecil untuk melakukan pengintaian atau serangan kilat terhadap musuh. Dalam Perang Mu'tah, Nabi Muhammad saw. mengirim pasukan dengan tugas tertentu di bawah komando: Zaid bin Harīṣah, Ja'far bin Abi Ṭālib, dan Abdullah bin Rawahah. Masing-masing memiliki kemampuan khusus dalam memimpin kelompok yang lebih kecil dalam pertempuran besar. Penggunaan pasukan khusus ini menunjukkan fleksibilitas strategi militer yang diterapkan Nabi Muhammad saw.³⁷³

h. Pengelolaan Logistik dan Sumber Daya

Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan pengelolaan logistik dan sumber daya untuk memastikan pasukan muslim tetap siap berperang. Dalam banyak kesempatan, beliau memastikan bahwa pasukan memiliki persediaan makanan, air, dan senjata yang memadai sebelum berangkat ke medan perang, contohnya dalam Perang Tabuk. Perjalanan yang jauh dan sulit membutuhkan persiapan logistik yang sangat baik. Nabi Muhammad saw. memobilisasi semua sumber daya yang tersedia untuk memastikan pasukan mampu bertahan dalam kondisi yang berat.³⁷⁴

i. Penekanan pada Kepemimpinan Delegatif

Nabi Muhammad saw. juga menerapkan kepemimpinan delegatif dalam membentuk dan mengatur pasukan. Beliau tidak memonopoli kekuasaan, tetapi memberikan kepercayaan kepada para sahabat untuk memimpin unit-unit pasukan. Nabi Muhammad saw.

³⁷¹ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 185—190.

³⁷² Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 250—255.

³⁷³ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 190—195.

³⁷⁴ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 190—195.

sering kali memberikan instruksi umum dan membiarkan komandan di lapangan mengambil keputusan taktis sesuai dengan situasi. Model kepemimpinan ini tidak hanya mempromosikan rasa tanggung jawab di antara komandan, tetapi juga membuat pasukan muslim lebih fleksibel dan responsif terhadap situasi yang dinamis.³⁷⁵

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan pasukan mencakup berbagai aspek strategis, mulai persiapan fisik dan mental, pembentukan persaudaraan dan etika perang, hingga pengelolaan logistik dan penggunaan pasukan khusus. Beliau menunjukkan bahwa kekuatan pasukan tidak hanya terletak pada jumlah dan persenjataan, tetapi juga pada kesatuan, moralitas, dan iman yang kuat. Model kepemimpinan ini menjadikan pasukan muslim sebagai salah satu pasukan yang paling efektif dan dihormati dalam sejarah dengan nilai-nilai yang tetap relevan hingga saat ini.

3. Pelaksanaan Pertahanan

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pelaksanaan pertahanan menunjukkan kecerdasan strategis dan kebijaksanaan beliau dalam melindungi umat Islam dari ancaman eksternal, baik secara militer maupun diplomatik. Nabi Muhammad saw. memimpin umat Islam dengan prinsip yang menyeimbangkan antara persiapan fisik untuk pertahanan dan pendekatan spiritual yang memotivasi pasukan untuk bertahan dengan keimanan dan keyakinan yang kuat. Berikut adalah beberapa aspek penting dari implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pelaksanaan pertahanan:

a. Perencanaan Pertahanan yang Matang

Nabi Muhammad saw. selalu melakukan perencanaan pertahanan yang matang dalam menghadapi ancaman musuh, contohnya dalam Perang Khandāq (627 M). Ketika pasukan Quraisy bersama sekutu mereka mengepung Madīnah, untuk menghadapi kekuatan besar musuh, Nabi Muhammad saw. mengadopsi strategi menggali parit di sekitar kota sebagai penghalang yang belum pernah dilakukan oleh orang Arab sebelumnya. Inovasi ini berasal dari ide Salman al-Farisi. Nabi Muhammad saw. segera menerapkannya untuk melindungi umat Islam dari serangan langsung musuh. Langkah ini menunjukkan kepekaan Nabi Muhammad saw. terhadap lingkungan dan kesiapan dalam mengadopsi strategi baru demi pertahanan yang efektif.³⁷⁶

b. Pembangunan Struktur Pertahanan di Madīnah

³⁷⁵ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 300—305.

³⁷⁶ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 250—255.

Madīnah, yang menjadi pusat pemerintahan dan komunitas Islam, dipertahankan dengan baik oleh Nabi Muhammad saw. Beliau mendirikan sistem pertahanan yang efektif dengan membangun hubungan aliansi dan perjanjian dengan suku-suku di sekitar Madīnah. Salah satu langkah pertahanan penting adalah Piagam Madīnah, sebuah perjanjian yang mempersatukan berbagai suku di Madīnah, termasuk suku Yahudi, di bawah pemerintahan yang dipimpin oleh Nabi Muhammad saw. Perjanjian ini memberikan keamanan internal dan mencegah perpecahan di dalam Madīnah, sekaligus memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam pertahanan kota jika terjadi serangan dari luar.³⁷⁷

c. Pembentukan Sistem Pertahanan Berbasis Informasi

Nabi Muhammad saw. memanfaatkan informasi inteligen secara maksimal dalam melindungi komunitas muslim. Beliau sering mengirim mata-mata dan pengintai untuk mengumpulkan informasi mengenai gerakan musuh sebelum mereka menyerang Madīnah. Pada Perang Uḥud, misalnya, Nabi Muhammad saw. mengirimkan pengintai untuk memantau pergerakan pasukan Quraisy dan mempersiapkan posisi pertahanan di lokasi yang strategis. Dengan memiliki informasi yang akurat, Nabi Muhammad saw. bisa mengantisipasi serangan musuh dan menyiapkan pertahanan yang efektif.³⁷⁸

d. Pendidikan Militer dan Pelatihan Kesiapan

Nabi Muhammad saw. mendorong umat Islam untuk selalu siap membela diri dan berlatih keterampilan militer, termasuk memanah, menunggang kuda, dan menggunakan senjata. Pelatihan-pelatihan ini memastikan bahwa umat Islam selalu siap menghadapi serangan musuh kapan saja. Selain itu, Nabi Muhammad saw. juga mendorong pasukannya untuk menjaga fisik yang kuat dan moral yang tinggi sebagai bagian dari kesiapan pertahanan. Kesiapan fisik ini sangat penting dalam menghadapi pertempuran, seperti Perang Badar, pasukan muslim dengan jumlah yang lebih kecil mampu bertahan dan meraih kemenangan karena disiplin dan kesiapan tempur mereka.³⁷⁹

e. Pertahanan Moral dan Spiritual

Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya aspek moral dan spiritual dalam pertahanan. Setiap kali menghadapi serangan musuh, Nabi Muhammad saw. mengingatkan pasukannya untuk

³⁷⁷ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 80—85.

³⁷⁸ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Sallallahu 'alaihi Wasalam*, Qisthi Press, 2016, hal. 498—501.

³⁷⁹ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 95—100.

bersandar kepada Allah dan berjuang di jalan-Nya. Sebelum pertempuran, beliau sering memimpin doa bersama dan memotivasi pasukannya dengan janji-janji dari Allah. Dalam Perang Badar, Nabi Muhammad saw. memberikan semangat kepada pasukannya dengan mengatakan bahwa Allah akan memberikan kemenangan kepada orang-orang yang beriman meskipun mereka berhadapan dengan pasukan yang lebih besar. Keyakinan spiritual ini memperkuat pertahanan mental para prajurit muslim.³⁸⁰

f. Pertahanan Berbasis Diplomasi

Selain pendekatan militer, Nabi Muhammad saw. juga menggunakan diplomasi sebagai bagian dari strategi pertahanannya. Beliau menjalin perjanjian damai dengan berbagai suku di sekitar Madīnah, termasuk suku-suku Yahudi dan suku-suku Arab lainnya, yang bertujuan untuk mencegah konflik di wilayah tersebut. Perjanjian Hudaibiyah adalah contoh penting dari bagaimana Nabi Muhammad saw. menggunakan diplomasi untuk memastikan stabilitas dan keamanan komunitas muslim. Meski pada awalnya perjanjian ini terlihat merugikan umat Islam, dalam jangka panjang perjanjian ini memberikan waktu bagi umat Islam untuk memperkuat diri dan mempersiapkan pertahanan lebih baik.³⁸¹

g. Pembentukan Pasukan Cadangan

Nabi Muhammad saw. membentuk pasukan cadangan yang selalu siap untuk dikerahkan kapan saja apabila Madīnah berada dalam ancaman. Pasukan cadangan ini berperan penting dalam berbagai kesempatan, terutama ketika jumlah pasukan muslim yang reguler sedang terlibat di medan perang yang jauh dari Madīnah. Dengan adanya pasukan cadangan, Madīnah tetap memiliki perlindungan internal yang cukup dan masyarakat muslim bisa merasa aman meski sebagian besar pasukan utama terlibat dalam pertempuran di luar kota.³⁸²

h. Pertahanan Terpadu dengan Perlawanan Nonfisik

Nabi Muhammad saw. juga mengajarkan strategi pertahanan nonfisik yang bersifat taktis. Beliau sering menggunakan strategi yang mengurangi konfrontasi langsung dengan musuh jika memungkinkan. Salah satunya adalah dengan melakukan negosiasi atau manuver politik yang memperlemah koalisi musuh. Dalam Perang Khandāq, selain menggunakan strategi parit, Nabi Muhammad saw. juga bernegosiasi dengan beberapa suku untuk memecah kekuatan musuh. Taktik ini secara signifikan mengurangi

³⁸⁰ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 150—155.

³⁸¹ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 125—130.

³⁸² Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 300—305.

ancaman langsung kepada Madīnah tanpa harus melibatkan konfrontasi besar-besaran.³⁸³

i. Pengelolaan Logistik dan Sumber Daya Pertahanan

Nabi Muhammad saw. sangat memperhatikan aspek logistik dalam strategi pertahanan. Beliau memastikan bahwa pasukan muslim memiliki persediaan makanan, air, dan senjata yang cukup dalam menghadapi situasi genting. Pada Perang Tabuk, misalnya, Nabi Muhammad saw. memobilisasi seluruh sumber daya yang dimiliki umat Islam untuk memastikan bahwa pasukan yang dikerahkan dapat bertahan dalam perjalanan yang panjang dan kondisi yang berat. Pengelolaan sumber daya yang baik ini memungkinkan umat Islam untuk mempertahankan diri dengan efektif meskipun dalam kondisi yang sulit.³⁸⁴

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pelaksanaan pertahanan mencerminkan kombinasi antara strategi militer yang matang, kesiapan fisik dan moral, serta pendekatan diplomatik yang cerdas. Nabi Muhammad saw. tidak hanya mengandalkan kekuatan fisik dan senjata, tetapi juga memanfaatkan inteligen, moralitas, dan diplomasi dalam membangun sistem pertahanan yang kuat dan stabil. Kepemimpinan beliau dalam bidang pertahanan tidak hanya melindungi umat Islam dari serangan musuh, tetapi juga membentuk dasar pertahanan strategis yang mengutamakan kebijaksanaan dan ketenangan dalam menghadapi ancaman.

4. Pelaksanaan Ekspedisi

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pelaksanaan ekspedisi mencerminkan keahliannya dalam strategi, perencanaan, dan diplomasi yang cermat. Ekspedisi yang dilakukan Nabi Muhammad saw. tidak hanya dimaksudkan untuk memperluas pengaruh Islam, tetapi juga untuk mengamankan komunitas muslim dari ancaman luar, memperkuat aliansi, dan menyebarkan ajaran Islam ke wilayah yang lebih luas. Ekspedisi-ekspedisi ini dilakukan dengan berbagai pendekatan, baik melalui diplomasi maupun konfrontasi, yang selalu ditekankan dengan nilai-nilai moral yang tinggi. Berikut adalah beberapa implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pelaksanaan ekspedisi:

a. Perencanaan Ekspedisi yang Matang

Setiap ekspedisi yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. direncanakan dengan sangat matang. Beliau memastikan bahwa pasukan yang dikirim memiliki tujuan yang jelas, sumber daya yang cukup, serta informasi yang akurat tentang medan dan musuh yang

³⁸³ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 140—145.

³⁸⁴ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 100—105.

akan dihadapi. Salah satu contohnya adalah Ekspedisi Tabuk (630 M), yang dipimpin oleh Nabi Muhammad saw. sendiri. Ekspedisi ini dilakukan untuk menanggapi ancaman dari Kekaisaran Bizantium yang sedang memobilisasi kekuatan di utara. Meskipun pada akhirnya tidak terjadi pertempuran besar, ekspedisi ini menunjukkan kebijaksanaan Nabi Muhammad saw. dalam melakukan persiapan, mengelola logistik, dan memastikan moral pasukan tetap tinggi di bawah kondisi yang sulit.³⁸⁵

b. Pengiriman Utusan dan Surat kepada Pemimpin Lain

Nabi Muhammad saw. juga menggunakan ekspedisi diplomatik sebagai alat untuk memperluas pengaruh Islam dan menjalin hubungan baik dengan pemimpin-pemimpin di luar jazirah Arab. Contoh penting dari kepemimpinan diplomatik Nabi Muhammad saw. adalah pengiriman surat kepada para pemimpin negara-negara besar pada masa itu, seperti Kaisar Bizantium, Raja Persia, dan Raja Mesir. Surat-surat tersebut mengundang mereka untuk memeluk Islam dan menjalin hubungan damai dengan umat Islam. Diplomasi ini memperlihatkan kecerdasan Nabi Muhammad saw. dalam menggunakan ekspedisi sebagai alat untuk menjaga perdamaian dan membangun hubungan internasional yang positif.³⁸⁶

c. Menghindari Pertempuran yang Tidak Diperlukan

Nabi Muhammad saw. selalu berusaha menghindari pertempuran yang tidak diperlukan dan lebih memilih pendekatan diplomasi atau perdamaian apabila memungkinkan. Pada Ekspedisi Hudaibiyyah (628 M), meskipun terdapat ketegangan dengan suku Quraisy Makkah, Nabi Muhammad saw. memilih untuk mengadakan perjanjian damai (Perjanjian Hudaibiyyah) yang memberikan manfaat strategis bagi umat Islam. Meskipun banyak sahabat yang merasa perjanjian itu merugikan, Nabi Muhammad saw. melihat keuntungan jangka panjang dari perjanjian tersebut, termasuk kesempatan untuk menyebarkan Islam dengan lebih damai tanpa harus terlibat dalam konflik militer yang besar.³⁸⁷

d. Pengiriman Pasukan Kecil untuk Mengamankan Rute dan Wilayah

Nabi Muhammad saw. sering mengirim ekspedisi kecil untuk mengamankan rute perdagangan dan wilayah perbatasan. Salah satu contohnya adalah ekspedisi yang dipimpin oleh Zaid bin Harīshah untuk menyerang kafilah Quraisy di sekitar wilayah Syam. Ekspedisi-ekspedisi ini bertujuan untuk melemahkan ekonomi musuh serta

³⁸⁵ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 280—285.

³⁸⁶ Muhammad Hamidullah, *The Life and Work of the Prophet of Islam*, Adam Publishers & Distributors, 2003, hal. 300—305.

³⁸⁷ Muhammad Husayn Haykal, *The Life of Muhammad...*, hal. 350—355.

memberikan pelatihan militer kepada para sahabat dalam menghadapi ancaman yang lebih besar. Pengiriman pasukan kecil ini menunjukkan fleksibilitas strategi Nabi Muhammad saw. dalam mengelola sumber daya militer yang terbatas, namun tetap efektif dalam melindungi kepentingan umat Islam.³⁸⁸

e. Memilih Komandan dengan Bijaksana

Dalam setiap ekspedisi, Nabi Muhammad saw. selalu menunjuk komandan yang tepat untuk memimpin pasukan. Pemilihan komandan tidak hanya didasarkan pada keterampilan militer, tetapi juga pada akhlak, ketakwaan, dan kemampuan mereka dalam memimpin pasukan. Misalnya, dalam ekspedisi menuju Mu'tah, Nabi Muhammad saw. memilih tiga orang komandan: Zaid bin Harīṣah, Ja'far bin Abi Ṭālib, dan Abdullah bin Rawahah. Setiap komandan diberi instruksi untuk menggantikan satu sama lain jika ada yang gugur. Hal ini menunjukkan perencanaan Nabi Muhammad saw. yang matang dalam menghadapi segala kemungkinan di medan perang.³⁸⁹

f. Pengelolaan Logistik dan Persediaan

Dalam pelaksanaan ekspedisi, Nabi Muhammad saw. juga memberikan perhatian khusus pada pengelolaan logistik. Dalam Ekspedisi Tabuk, umat Islam harus menempuh perjalanan panjang melewati padang pasir yang panas, Nabi Muhammad saw. memastikan bahwa pasukan memiliki persediaan air dan makanan yang cukup. Beliau juga memobilisasi seluruh umat Islam di Madīnah untuk mendukung ekspedisi tersebut, baik dengan menyediakan perbekalan maupun memberikan dukungan finansial. Nabi Muhammad saw. memahami pentingnya logistik yang baik dalam memastikan kesuksesan ekspedisi militer.³⁹⁰

g. Membangun Semangat dan Moral Pasukan

Nabi Muhammad saw. selalu memotivasi pasukannya sebelum dan selama pelaksanaan ekspedisi. Beliau mengingatkan mereka bahwa perjuangan di jalan Allah adalah bagian dari jihad dan bahwa Allah akan memberikan balasan yang besar bagi mereka yang berjuang dengan tulus. Semangat spiritual ini sering kali menjadi kunci keberhasilan pasukan muslim meskipun mereka sering kali berhadapan dengan musuh yang lebih kuat dan lebih banyak jumlahnya. Dalam Ekspedisi Mu'tah, meskipun pasukan muslim kalah jumlah, mereka bertempur dengan semangat tinggi karena

³⁸⁸ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 320—325.

³⁸⁹ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 270—275.

³⁹⁰ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 210—215.

termotivasi oleh keyakinan mereka kepada Allah dan pemimpin mereka, Nabi Muhammad saw.³⁹¹

h. Menggunakan Ekspedisi untuk Membangun Relasi Diplomatik

Banyak ekspedisi yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. tidak berakhir dengan pertempuran, tetapi dengan perjanjian damai dan aliansi strategis. Misalnya, dalam Ekspedisi Tabuk, meskipun ekspedisi ini direncanakan untuk menghadapi ancaman Bizantium, pada akhirnya tidak ada pertempuran yang terjadi. Sebaliknya, Nabi Muhammad saw. berhasil menjalin perjanjian damai dengan beberapa penguasa lokal di sekitar wilayah Tabuk, yang kemudian menjadi sekutu umat Islam. Hal ini menunjukkan bagaimana Nabi Muhammad saw. menggunakan ekspedisi sebagai alat diplomatik yang efektif untuk memperluas pengaruh dan memperkuat keamanan umat Islam.³⁹²

i. Pengelolaan Konflik Internal dalam Ekspedisi

Dalam beberapa ekspedisi, Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kepemimpinannya dalam mengelola konflik internal di kalangan pasukan muslim. Beliau sering menjadi penengah ketika terjadi perselisihan di antara pasukan dan selalu mengedepankan semangat persatuan. Dalam Ekspedisi Bani Mustaliq, misalnya, ketika terjadi perselisihan antara Muhājirīn dan Anṣār, Nabi Muhammad saw. segera turun tangan untuk meredakan ketegangan dan mengingatkan mereka bahwa persatuan di antara kaum muslimin adalah kunci keberhasilan. Hal ini menunjukkan kemampuan Nabi Muhammad saw. dalam menjaga kohesi di antara pasukannya, yang sangat penting dalam pelaksanaan ekspedisi.³⁹³

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pelaksanaan ekspedisi tidak hanya mencakup aspek militer, tetapi juga strategi diplomatik, pengelolaan logistik, dan penguatan semangat moral. Beliau selalu mengedepankan pendekatan yang seimbang antara persiapan fisik dan mental, serta selalu berupaya menghindari konflik jika ada solusi damai yang bisa ditempuh. Melalui ekspedisi-ekspedisi ini, Nabi Muhammad saw. berhasil memperkuat posisi umat Islam, memperluas pengaruhnya, dan menjaga keamanan serta stabilitas komunitas muslim.

5. Pelaksanaan Peperangan

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam peperangan menunjukkan kemahiran beliau dalam taktik militer, strategi, moralitas, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memimpin pasukan. Nabi Muhammad saw. memimpin berbagai peperangan penting yang tidak

³⁹¹ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 185—190.

³⁹² W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 200—205.

³⁹³ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 155—160.

hanya mempertahankan komunitas muslim, tetapi juga memperkuat posisi Islam di Jazirah Arab. Beliau selalu mengedepankan pendekatan yang seimbang antara kekuatan fisik dan spiritual dalam setiap pertempuran, menekankan pentingnya keadilan, kehormatan, dan perlindungan bagi umat muslim.³⁹⁴ Berikut adalah beberapa implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam peperangan:

a. Strategi dan Taktik Militer yang Cerdas

Nabi Muhammad saw. sangat mahir dalam menyusun strategi dan taktik militer. Salah satu contoh yang menonjol adalah Perang Khandāq (627 M), saat Nabi Muhammad saw. menghadapi koalisi besar Quraisy dan sekutunya. Dalam pertempuran ini, atas saran Salman al-Farisi, Nabi Muhammad saw. mengadopsi taktik menggali parit di sekitar Madīnah untuk menghalangi pasukan musuh. Ini adalah taktik yang belum pernah dilakukan sebelumnya dalam peperangan Arab dan menjadi contoh inovasi militer yang dilakukan oleh Nabi Muhammad saw. Strategi ini berhasil menghentikan serangan Quraisy tanpa harus bertempur dalam pertempuran terbuka, menunjukkan kebijaksanaan Nabi Muhammad saw. dalam memilih solusi yang paling efektif untuk menghadapi musuh yang lebih besar.³⁹⁵

b. Kepemimpinan Moral dan Spiritual di Medan Perang

Nabi Muhammad saw. selalu mengedepankan aspek spiritual dalam setiap pertempuran. Beliau sering memotivasi pasukannya dengan pengingat tentang *jihād fī sabīlillāh* (berjuang di jalan Allah) dan janji surga bagi mereka yang berjuang dengan ikhlas. Sebelum Perang Badar (624 M), yang merupakan pertempuran besar pertama antara kaum muslimin dan Quraisy, Nabi Muhammad saw. berdoa kepada Allah, meminta pertolongan dan memberi semangat kepada pasukannya dengan mengatakan bahwa Allah akan memberikan kemenangan kepada umat Islam. Meskipun pasukan muslim berjumlah jauh lebih sedikit dibandingkan musuh, mereka mampu meraih kemenangan besar berkat motivasi spiritual yang kuat dan keimanan yang kokoh.³⁹⁶

c. Penggunaan Inteligen dan Informasi

Nabi Muhammad saw. sangat menghargai pentingnya informasi dan inteligen dalam peperangan. Beliau sering mengirim mata-mata dan pengintai untuk mengumpulkan informasi mengenai gerakan

³⁹⁴ Khanabi Alwi, “Kepemimpinan Rasulullah dalam Perang Badar menurut Perspektif Teori Kepemimpinan Ohio,” dalam *Historia Islamica: Journal of Islamic History and Civilization*, Vol. 3 No. 1, Tahun 2024, hal. 1—20. <https://doi.org/10.30984/historia.v3i1.700>.

³⁹⁵ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 250—255.

³⁹⁶ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 120—125.

musuh sebelum pertempuran dimulai. Pada Perang Uḥud (625 M), meskipun pertempuran berakhir dengan kekalahan, Nabi Muhammad saw. tetap menunjukkan kepemimpinan yang cermat dengan menempatkan pasukan pemanah di bukit yang strategis untuk melindungi pasukan muslim. Meskipun beberapa dari mereka melanggar perintahnya, taktik ini menunjukkan pentingnya pengetahuan medan dan informasi bagi Nabi Muhammad saw. dalam mengelola pasukan dan merencanakan strategi.³⁹⁷

d. Menjaga Disiplin Pasukan

Dalam setiap pertempuran, Nabi Muhammad saw. menekankan pentingnya disiplin dan kepatuhan terhadap perintah. Dalam Perang Uḥud, salah satu penyebab kekalahan muslim adalah karena pasukan pemanah meninggalkan posisi mereka meskipun Nabi Muhammad saw. telah memberi instruksi tegas untuk tetap berada di tempat mereka. Kejadian ini menjadi pelajaran penting tentang betapa pentingnya disiplin dalam peperangan. Nabi Muhammad saw. selalu mengingatkan pasukannya untuk mematuhi perintah komandan demi keberhasilan strategi militer.³⁹⁸

e. Pendekatan Kemanusiaan dalam Peperangan

Meskipun dalam situasi perang, Nabi Muhammad saw. tetap menunjukkan belas kasih dan kemanusiaan. Beliau melarang pembunuhan terhadap nonkombatan: perempuan, anak-anak, dan orang tua. Selain itu, Nabi Muhammad saw. juga melarang perusakan properti, termasuk pohon dan ladang, selama peperangan. Nilai-nilai kemanusiaan ini dijunjung tinggi dalam Islam dan menjadi pedoman penting dalam setiap pertempuran yang dipimpin oleh Nabi Muhammad saw. Dalam Penaklukan Makkah (630 M), Nabi Muhammad saw. memberikan pengampunan kepada penduduk Makkah meskipun mereka sebelumnya telah memusuhi dan menganiaya umat Islam. Tindakan pemaafan ini menunjukkan sikap kemanusiaan dan kebesaran jiwa Nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin.³⁹⁹

f. Kepemimpinan dalam Kondisi Kritis

Dalam situasi yang sulit, Nabi Muhammad saw. selalu menunjukkan ketenangan dan kepemimpinan yang kuat. Salah satu contoh adalah saat Perang Ḥunain (630 M), saat pasukan muslim sempat terdesak oleh serangan mendadak dari suku Hawazin. Beberapa pasukan muslim mulai mundur, namun Nabi Muhammad saw. tetap tenang dan memanggil mereka kembali ke medan

³⁹⁷ Muhammad Husayn Haykal, *The Life of Muhammad...*, hal. 300—305.

³⁹⁸ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 95—100.

³⁹⁹ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 330—335.

pertempuran. Kepemimpinan beliau yang tegas dan inspiratif berhasil mengembalikan moral pasukan dan membawa mereka kepada kemenangan. Keberanian Nabi Muhammad saw. di medan perang selalu menjadi sumber motivasi bagi pasukannya.⁴⁰⁰

g. Memilih Komandan yang Tepat

Nabi Muhammad saw. juga sangat bijaksana dalam memilih komandan yang akan memimpin pasukan muslim dalam berbagai pertempuran. Beliau sering memilih sahabat yang memiliki kemampuan militer yang baik serta memiliki ketakwaan dan akhlak yang mulia. Contoh penting adalah pengangkatan Khālid bin Walīd sebagai komandan dalam beberapa ekspedisi militer, termasuk dalam Perang Mu'tah (629 M). Khalid dengan cerdas memimpin pasukan muslim dalam menghadapi kekuatan Bizantium yang jauh lebih besar. Nabi Muhammad saw. juga mengatur bahwa jika seorang komandan gugur, harus segera ada pengganti yang siap memimpin sehingga pasukan tidak kehilangan arah.⁴⁰¹

h. Penekanan pada Persatuan di Kalangan Pasukan

Nabi Muhammad saw. selalu mengingatkan pasukannya untuk menjaga persatuan dan menghindari perselisihan internal. Dalam Perang Bani Mustaliq, terjadi ketegangan antara kaum Muhājirīn dan Anṣār, namun Nabi Muhammad saw. dengan cepat menyelesaikan konflik tersebut dengan menyerukan persatuan di antara mereka. Nabi Muhammad saw. memahami bahwa perselisihan internal bisa melemahkan kekuatan pasukan muslim. Beliau selalu berusaha menjaga kohesi di kalangan pasukannya, terutama saat menghadapi ancaman dari luar.⁴⁰²

i. Diplomasi dalam Peperangan

Selain penggunaan kekuatan militer, Nabi Muhammad saw. juga sering menggunakan diplomasi sebagai bagian dari strateginya. Beliau sering berusaha mencapai perjanjian damai dengan musuh-musuhnya jika itu memungkinkan, terutama untuk menghindari pertumpahan darah yang tidak perlu. Salah satu contoh penting adalah Perjanjian Hudaibiyah (628 M), yang meskipun awalnya dianggap merugikan umat Islam, justru memberikan keuntungan jangka panjang, termasuk kesempatan bagi umat Islam untuk tumbuh lebih kuat tanpa harus terlibat dalam peperangan besar dalam beberapa tahun berikutnya.⁴⁰³

⁴⁰⁰ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 250—255.

⁴⁰¹ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 170—175.

⁴⁰² W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 160—165.

⁴⁰³ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 215—220.

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam peperangan mencerminkan kecerdasan strategis, kebijaksanaan, dan moralitas yang tinggi. Beliau tidak hanya fokus pada kemenangan militer, tetapi juga menekankan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan, disiplin, dan persatuan. Nabi Muhammad saw. selalu mengutamakan perdamaian jika memungkinkan, namun dalam situasi peperangan, beliau memimpin dengan ketegasan dan keberanian.

Menurut pendapat penulis, dalam kepemimpinan militer Nabi Muhammad saw., meskipun beliau menunjukkan sifat adil dan bijaksana, beberapa situasi yang dipengaruhi oleh individu dengan sifat toksik tetap berdampak negatif terhadap moral dan strategi pasukan, seperti pengkhianatan, manipulasi, propaganda negatif, dan pengabaian moral. Ketidakpercayaan, ketegangan sosial, dan manipulasi dapat merusak kesatuan dan kesuksesan militer, sebagaimana terlihat dalam beberapa pertempuran yang dipimpin beliau. Selain itu, karakter toksik "otoriter berlebihan" yang menuntut ketaatan mutlak tanpa memberi ruang bagi pertimbangan atau masukan dapat memperburuk situasi dan menciptakan ketegangan di kalangan pasukan. Sebagai antitesa dari karakter tersebut, Nabi Muhammad saw. selalu mengelola tantangan ini dengan kebijaksanaan, kesabaran, dan prinsip moral yang kuat sehingga meskipun ada elemen toksik dalam situasi tertentu, beliau mampu menjaga semangat, persatuan, dan keberhasilan perjuangan umat Islam, seperti pada Perang Uḥud dan Perang Ḥunain.

I. Implementasi dalam Kepemimpinan Negara dan Dunia Internasional

Dalam subbab ini penulis akan membahas implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw., baik dalam konteks pemerintahan negara Madīnah maupun hubungan internasional, yang mencakup dimensi spiritual, sosial, politik, dan diplomasi. Nabi Muhammad saw. berhasil membangun negara Madīnah dengan prinsip keadilan, persatuan, dan kesejahteraan sosial, melibatkan seluruh lapisan masyarakat, baik muslim maupun nonmuslim. Kepemimpinan beliau tampak dalam penerapan karakter-karakter inklusif dan adil, membangun pemerintahan yang kokoh meskipun menghadapi tantangan besar, baik dari dalam maupun luar. Beliau juga menunjukkan kebijakan diplomatik yang bijaksana, seperti perjanjian internasional yang memperkuat penyebaran Islam dan hubungan damai antarbangsa. Melalui teladan ini, kita dapat menarik pelajaran penting tentang integritas, keadilan, dan kebijaksanaan dalam pengelolaan negara dan hubungan internasional⁴⁰⁴.

⁴⁰⁴ Muhammad Choirin, "Pendekatan Dakwah Rasulullah di Era Madīnah dan Relevansinya di Era Modern," dalam *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*,

Firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surah Ali 'Imrān/3 ayat 105,

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

“Dan janganlah kalian seperti orang-orang yang berpecah belah dan berselisih setelah datang kepada mereka keterangan yang jelas, dan mereka itulah yang akan mendapat siksaan yang berat” (QS Ali 'Imrān/3: 105). Hal ini menunjukkan bahwa persatuan adalah fondasi yang penting bagi kehidupan umat dan upaya merusak persatuan hanya akan mendatangkan keburukan. Nabi Muhammad saw. juga bersabda,

الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ، لَا يَظْلِمُهُ، وَلَا يُسْلِمُهُ، وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ، كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ

“Seorang Muslim adalah saudara bagi Muslim lainnya. Oleh karena itu, ia tidak boleh menzaliminya maupun menyerahkannya kepada orang yang menzaliminya. Dan siapa saja yang memenuhi kebutuhan saudaranya, maka Allah akan memenuhi kebutuhannya” (HR Bukhāri)⁴⁰⁵. Hadis ini menggambarkan betapa pentingnya menjaga persatuan dan saling mendukung di antara umat Islam, sekaligus menekankan bahwa tindakan-tindakan yang merusak kesatuan merupakan pengkhianatan terhadap prinsip-prinsip Islam.

Dalam sejarah kepemimpinan Nabi Muhammad saw., terdapat individu-individu yang menunjukkan sikap toksik, berusaha merusak persatuan dan stabilitas negara Madīnah. Salah satu contohnya adalah Abdullah bin Ubay, pemimpin munafik yang terus berusaha memecah belah masyarakat. Meski secara lahiriah mengaku sebagai muslim, Abdullah sering menyebarkan keraguan di antara kaum muslim dan kaum lainnya di Madīnah. Setelah Perang Uḥud, Abdullah memprovokasi suku-suku di Madīnah untuk menentang Nabi Muhammad saw., yang merupakan pengkhianatan besar terhadap stabilitas negara. Sikap toksiknya ini menunjukkan betapa berbahayanya ancaman dari dalam yang dapat memperlemah kepemimpinan dan mengancam persatuan umat.⁴⁰⁶

Selain Abdullah bin Ubay, Abu Sufyān, sebagai pemimpin Quraisy, juga memiliki peran penting dalam menantang stabilitas negara yang dipimpin Nabi Muhammad saw. Setelah Perang Uḥud, Abu Sufyān

Vol. 07 No. 2, Tahun 2024, hal. 184—193. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MaA16/index>. Diakses pada 08 Januari 2025.

⁴⁰⁵ Muhammad ibn Ismail Bukhāri, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhāri*, Translated by Dr. Muhammad Muhsin Khan, Dār al-Fikr, 1997. Hadis No. 6951.

⁴⁰⁶ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 123—126. Ibn Sa'd, *Kitab Al-Ṭabaqāt Al-Kabir*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1988, vol. 3, hal. 312.

berusaha mengorganisasi serangan terhadap umat Islam dengan menggunakan strategi yang licik. Ia memanfaatkan posisinya untuk memprovokasi suku-suku Arab lainnya agar bergabung melawan muslim. Tindakan Abu Sufyān menunjukkan bagaimana individu dengan niat buruk dapat merusak keamanan negara dan mengancam ketertiban umum, terutama ketika kekuatan militer digunakan sebagai alat provokasi.⁴⁰⁷

Sikap merusak serupa juga terlihat pada Ka'ab bin Asyraf, seorang tokoh Yahudi yang berusaha menyebarkan kebencian dan fitnah di kalangan muslim dan nonmuslim. Dalam salah satu insiden, Ka'ab berupaya menghasut suku-suku Arab untuk melawan Nabi Muhammad saw. Tindakannya ini menciptakan ketegangan besar di Madīnah dan berpotensi menghancurkan persatuan yang telah dibangun. Sebagai penyebar fitnah, Ka'ab merupakan ancaman serius bagi stabilitas sosial dan politik negara karena ia merusak fondasi persatuan yang sangat diperlukan dalam membangun sebuah negara yang kuat.⁴⁰⁸

Al-Nadr bin Hariis adalah contoh lain dari individu yang berusaha merusak tatanan sosial dengan menyebarkan kebohongan. Dalam perannya sebagai penghasut, ia mengumpulkan orang-orang untuk mendengarkan ceritanya, yang ditujukan untuk menyaingi ajaran Nabi Muhammad saw. Ia menggunakan cara-cara manipulatif dengan bercerita tentang kisah-kisah yang lebih menarik untuk merusak kredibilitas Nabi Muhammad saw. dan menciptakan keraguan di tengah masyarakat. Al-Nadr adalah representasi dari upaya individu untuk menghancurkan integritas moral masyarakat dan menggoyahkan keyakinan masyarakat pada ajaran Islam yang diajarkan oleh Nabi Muhammad saw.⁴⁰⁹

Terakhir, iblis sering dianggap sebagai simbol dari segala bentuk ancaman yang merusak kebaikan dalam masyarakat. Meskipun bukan individu sejarah, iblis mewakili semua kekuatan yang berusaha menghancurkan kepemimpinan yang baik. Dalam konteks kepemimpinan negara Nabi Muhammad saw., individu-individu yang berkhianat, menyebarkan fitnah, dan menciptakan ketidakpercayaan di kalangan umat dapat dianggap sebagai perwujudan dari pengaruh iblis. Mereka adalah ancaman yang terus-menerus berusaha merusak stabilitas negara yang dipimpin oleh Nabi Muhammad saw.⁴¹⁰

⁴⁰⁷ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 187. Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 145.

⁴⁰⁸ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm...*, hal. 190.

⁴⁰⁹ Ibn Ishaq, *Sirat Rasūl Allah (The Life of Muhammad)*..., hal. 214.

⁴¹⁰ Abū Ḥāmid Al-Ghazālī, *The Incoherence of the Philosophers*, Islamic Texts Society, 2000, hal. 156. Lihat juga Jalaluddin as-Suyuti, *Tafsīr Al-Jalālayn*, Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 2001, hal. 34.

Dalam konteks kepemimpinan negara yang dipimpin Nabi Muhammad saw., individu-individu seperti Abdullah bin Ubay, Abu Sufyān, Ka'ab bin Asyraf, Al-Nadr bin Hariis, dan simbol iblis menunjukkan betapa berbahayanya sikap toksik yang dapat merusak stabilitas, persatuan, dan keamanan negara. Pengkhianatan, fitnah, dan manipulasi yang mereka lakukan tidak hanya memengaruhi hubungan sosial, tetapi juga mengganggu kestabilan politik dan keamanan. Namun, meskipun menghadapi tantangan-tantangan berat ini, Nabi Muhammad saw. tetap berkomitmen untuk membangun negara yang kuat, berlandaskan pada keadilan, persatuan, dan keyakinan yang kokoh.⁴¹¹

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam membangun negara Madīnah menjadi contoh awal dari sistem pemerintahan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam. Beliau menerapkan berbagai aspek penting yang menjadi fondasi bagi kehidupan bernegara, yakni keadilan dan kesejahteraan sosial menjadi prinsip utama. Nabi Muhammad saw. menegakkan keadilan bagi semua warga negara, baik muslim maupun nonmuslim. Setiap individu diberi hak yang setara dalam hal perlindungan hukum, kepemilikan, dan kebebasan beragama. Salah satu contohnya adalah pembentukan sistem zakat yang digunakan untuk mendistribusikan kekayaan dan mengurangi ketimpangan sosial, memastikan bahwa kebutuhan dasar masyarakat, terutama yang kurang mampu, terpenuhi. Selain itu, Piagam Madīnah yang dibuat Nabi Muhammad saw. memberikan jaminan perlindungan kepada nonmuslim, memperkuat komitmen beliau dalam menjaga persatuan dan kesetaraan antarwarga.⁴¹²

Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kepemimpinan negara melalui pembentukan Piagam Madīnah, salah satu dokumen hukum tertulis pertama dalam sejarah. Piagam ini mengatur hubungan antarkelompok masyarakat, termasuk umat muslim, Yahudi, dan suku-suku Arab di Madīnah. Piagam ini mencerminkan kepemimpinan inklusif Nabi Muhammad saw. yang adil dan berorientasi pada perdamaian, yakni setiap warga negara memiliki hak dan kewajiban yang sama tanpa memandang agama. Selain itu, piagam ini menegaskan pentingnya persatuan dan larangan melakukan pengkhianatan, serta membentuk kesatuan pertahanan untuk melindungi negara dari serangan luar.⁴¹³

⁴¹¹ Abu Al-Hasan Al-Māwardī, *The Ordinances of Government*, Terjemahan Muhammad Ali, *Islamic Governance: Theories of Al-Māwardī*, Penerbit: Islamic Publications, 2022, hal. 78—92.

⁴¹² Usman Hamid Sayfulloh, *et al.*, “Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sebagai Kepala Negara: Fondasi Kepemimpinan dan Pemerintahan Islami,” dalam *Constitutio: Jurnal Riset Hukum Kenegaraan & Politik*, Vol. 3 No. 2, Tahun 2024, hal. 80—95. P-ISSN: 2961-9238 / E-ISSN: 2961-8983, DOI: <https://doi.org/10.47498/constitutio.v3i2.3598>.

⁴¹³ Rafiq Hassan, “The Constitution of Medina: A Historical Analysis,” dalam *Journal of Islamic History*, Vol. 12 No. 2, Tahun 2019, hal. 4567.

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. juga tampak dalam penerapan prinsip syura atau musyawarah. Dalam setiap keputusan penting yang memengaruhi umat dan negara, Nabi Muhammad saw. sering kali berkonsultasi dengan para sahabat dan pemimpin masyarakat untuk mencapai konsensus. Salah satu contoh penerapan syura ini adalah saat menghadapi Perang Uḥud. Meskipun beliau lebih memilih bertahan di dalam kota Madīnah, Nabi Muhammad saw. mengikuti keputusan mayoritas yang memilih untuk menghadapi musuh di medan terbuka. Ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. menghargai pendapat orang lain dan menjalankan kepemimpinan yang tidak otoriter. Selain itu, dalam Perang Khandāq, usulan Salman Al-Farisi mengenai strategi penggalian parit untuk melindungi kota diambil melalui musyawarah dan terbukti berhasil.⁴¹⁴

Keadilan dalam penegakan hukum juga menjadi ciri khas kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Hukum diterapkan secara adil tanpa memandang status atau latar belakang seseorang. Salah satu contohnya adalah kasus pencurian yang melibatkan seorang wanita dari kalangan terpendang. Nabi Muhammad saw. tetap menegakkan hukum sesuai dengan syariat meskipun ada desakan untuk meringankannya. Nabi Muhammad saw. menunjukkan komitmen kuat untuk menegakkan hukum secara konsisten, menolak nepotisme, dan memastikan bahwa tidak ada intervensi yang menghambat proses keadilan.⁴¹⁵

Selain itu, Nabi Muhammad saw. membangun sistem administrasi pemerintahan yang efektif dengan mengangkat para sahabat sebagai gubernur, hakim, dan pemungut zakat di berbagai wilayah. Mereka ditugaskan untuk memerintah berdasarkan prinsip-prinsip Islam, menegakkan hukum, dan menjaga kesejahteraan masyarakat. Misalnya, ketika Nabi Muhammad saw. mengangkat Mu'az bin Jabal sebagai gubernur di Yaman, beliau memerintahkannya untuk memutuskan perkara berdasarkan Al-Qur'an, sunah, dan ijtihad, sebuah prinsip penting dalam pengelolaan negara yang mencerminkan fleksibilitas dan keadilan dalam kepemimpinan.⁴¹⁶

Nabi Muhammad saw. juga memperlihatkan kebijakan yang luar biasa dalam hal diplomasi dan perjanjian internasional. Perjanjian

⁴¹⁴ Muhammad Burhanuddin Ismail, "Conflict Mapping Piagam Madīnah (Analisa Latar Belakang Pembentukan Piagam Madīnah)," *Jurnal Al-Ijtima'iyyah*, Vol. 5, No. 2, Juli—Desember Tahun 2019, hal. 1—20. ISSN 2654-5217 (p); 2461-0755 (e), <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/PMI/article/download/5233/3474>. Diakses pada 08 Januari 2025.

⁴¹⁵ Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Ar-Raḥīq Al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah – Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu'alaihi wasalam*, Qisthi Press, 2016.

⁴¹⁶ Abu Al-Hasan Al-Māwardī, *Al-Ahkam Al-Sultaniyyah*, Terjemahan Muhammad Ali, *Islamic Governance...*, hal. 34—36.

Hudaibiyah dengan kaum Quraisy menjadi salah satu contoh penting. Meskipun pada awalnya perjanjian ini tampak merugikan kaum muslimin, Nabi Muhammad saw. melihatnya sebagai peluang jangka panjang yang akan memberikan keuntungan strategis bagi penyebaran Islam. Selama sepuluh tahun kedamaian yang dijamin oleh perjanjian ini, umat Islam mendapatkan kesempatan untuk memperluas dakwah mereka tanpa gangguan dari musuh.

Dalam mengelola konflik internal, Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan kebijaksanaan yang besar. Ketika terjadi ketegangan antara kaum Muhājirīn dan Ansar di Madīnah, Nabi Muhammad saw. berhasil mendamaikan kedua kelompok tersebut dengan memperkuat persaudaraan di antara mereka. Beliau mengikat kaum Muhājirīn dan Ansar dalam hubungan sosial dan ekonomi melalui persaudaraan (*muakhat*), yang membantu menghindari konflik internal dan memperkuat persatuan umat.⁴¹⁷ Dengan menerapkan prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan sosial, musyawarah, dan diplomasi, kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam negara Madīnah menjadi contoh nyata bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola masyarakat yang heterogen. Melalui kebijakan-kebijakan tersebut, Nabi Muhammad saw. menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal kekuasaan, melainkan tentang pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi moral dan etika. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan negara yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam dapat menciptakan masyarakat yang adil, sejahtera, dan harmonis.⁴¹⁸

1. Pembentukan Negara Madīnah

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan negara Madīnah merupakan model pemerintahan yang sangat strategis dan visioner. Ketika Nabi Muhammad saw. hijrah ke Madīnah pada tahun 622 M, beliau tidak hanya bertindak sebagai pemimpin spiritual, tetapi juga sebagai pemimpin politik dan sosial. Beberapa implementasi utama dari kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam pembentukan negara Madīnah adalah sebagai berikut:

a. Piagam Madīnah (Sahifah Madīnah)

Piagam Madīnah adalah konstitusi tertulis pertama yang diimplementasikan oleh Nabi Muhammad saw. untuk mengatur

⁴¹⁷ Sudir Kuadhi, *et al.*, “Model Komunikasi Internasional Perjanjian Hudaibiyah sebagai Studi Kasus,” dalam *Tasamuh: Jurnal Studi Islam dan Masyarakat*, Vol. 14 No. 2, Tahun 2016, hal. 1—20. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/tasamuh/article/download/209/125/335>. Diakses pada 08 Januari 2025.

⁴¹⁸ Safiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Rahīq Al-Makhtūm...*, hal. 256—260. Lihat juga Karen Armstrong, *Muhammad: A Biography of the Prophet*, New York: Harper Collins, 1992, hal. 174—180. Dan juga John L. Esposito, *Islam: The Straight Path*, Oxford: Oxford University Press, 1998, hal. 33—40.

hubungan antarkelompok masyarakat Madīnah, termasuk kaum muslimin, Yahudi, dan suku-suku lainnya. Piagam ini mengatur hak dan kewajiban setiap kelompok serta menekankan persatuan untuk menjaga stabilitas kota.⁴¹⁹ Piagam ini berfungsi sebagai dasar pemerintahan, yang di dalamnya diatur hukum, keamanan, serta tanggung jawab kolektif dalam mempertahankan Madīnah.

b. Pembentukan Ukhuwah Islamiyah

Nabi Muhammad saw. membentuk persaudaraan Islam (ukhuah islamiah) antara kaum Muhājirīn (pendatang dari Makkah) dan kaum Anṣār (penduduk asli Madīnah). Ini adalah langkah strategis untuk mempersatukan dua kelompok yang berbeda latar belakang sosial dan ekonomi. Kaum Anṣār dengan sukarela memberikan dukungan finansial dan tempat tinggal kepada kaum Muhājirīn, yang baru saja hijrah ke Madīnah.⁴²⁰

c. Kepemimpinan yang Adil dan Berakhlak

Nabi Muhammad saw. selalu menunjukkan kepemimpinan yang berlandaskan keadilan dan akhlak mulia. Salah satu contohnya adalah penggunaan prinsip syura (musyawarah). Nabi sering meminta pendapat sahabat dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk dalam masalah perang dan kebijakan pemerintahan.⁴²¹ Beliau tidak memihak golongan tertentu dan selalu berusaha menegakkan keadilan bagi semua penduduk Madīnah.

d. Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia

Nabi Muhammad saw. memberikan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, terutama hak kebebasan beragama. Meskipun Nabi Muhammad saw. adalah pemimpin umat muslim, kaum Yahudi dan nonmuslim lainnya tetap diizinkan untuk menjalankan agama mereka selama mereka menaati perjanjian yang telah dibuat dalam Piagam Madīnah.⁴²²

e. Pengaturan Ekonomi

Nabi Muhammad saw. memberikan perhatian besar terhadap ekonomi Madīnah. Beliau mendorong perdagangan yang adil dan melarang praktik-praktik yang merugikan, seperti riba dan monopoli. Beliau juga mendirikan pasar di Madīnah yang menjadi pusat kegiatan ekonomi bagi seluruh penduduk, baik muslim maupun nonmuslim.⁴²³

⁴¹⁹ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 19—23.

⁴²⁰ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 224—229

⁴²¹ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 62—68.

⁴²² Fazlur Rahman, *Islam*, University of Chicago Press, 1979, hal. 45—50.

⁴²³ Sudir Kuadhi, *et al.*, “Model Komunikasi Internasional Perjanjian Hudaibiyah sebagai Studi Kasus,” dalam *Tasamuh: Jurnal Studi Islam dan Masyarakat*, Vol. 14 No. 2,

f. Pertahanan dan Keamanan

Nabi Muhammad saw. mengorganisasi pertahanan Madīnah dengan cermat. Beliau membentuk pasukan untuk melindungi kota dari ancaman luar dan memperkuat pertahanan perbatasan. Namun, Nabi lebih mengedepankan diplomasi dan perjanjian damai, seperti yang terlihat dalam Perjanjian Hudaibiyah, untuk menjaga perdamaian.⁴²⁴

g. Integrasi Kaum Minoritas

Nabi Muhammad saw. berhasil mengintegrasikan kaum minoritas nonmuslim, terutama kaum Yahudi, ke dalam struktur masyarakat Madīnah. Mereka diberi hak untuk menjalankan agama dan adat mereka sendiri tanpa adanya paksaan, selama tidak melanggar kesepakatan bersama yang diatur dalam Piagam Madīnah.⁴²⁵

h. Kebijakan Diplomasi

Dalam konteks kebijakan luar negeri, Nabi Muhammad saw. menerapkan diplomasi yang sangat strategis. Melalui berbagai perjanjian, termasuk Perjanjian Hudaibiyah, Nabi Muhammad saw. menciptakan ruang untuk perkembangan Islam lebih lanjut. Kebijakan diplomatik ini memungkinkan Islam menyebar dengan lebih damai dan terencana.⁴²⁶

2. Melakukan Perjanjian Damai dengan Suku-Suku yang Ada di Madīnah

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam melakukan perjanjian damai dengan suku-suku di Madīnah merupakan salah satu aspek penting dari strategi politik dan kepemimpinan beliau. Berikut ini adalah penjelasan mengenai langkah-langkah Nabi Muhammad saw. dalam menciptakan perdamaian dan membangun relasi yang baik dengan berbagai suku di Madīnah:

a. Piagam Madīnah sebagai Dasar Perjanjian Damai

Piagam Madīnah (*Ṣaḥīfah Madīnah*) adalah perjanjian yang dibuat oleh Nabi Muhammad saw. dengan berbagai suku di Madīnah, termasuk kaum muslimin, Yahudi, dan suku-suku Arab lainnya. Piagam ini menekankan prinsip-prinsip persatuan, keadilan, dan kerja sama dalam mempertahankan kota Madīnah. Setiap suku yang menandatangani Piagam Madīnah diakui memiliki hak dan kewajiban

Tahun 2016, hal. 1—20. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/tasamuh/article/download/209/125/335>. Diakses pada 08 Januari 2025.

⁴²⁴ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 125—130.

⁴²⁵ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 65—70.

⁴²⁶ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 110—115.

yang setara dan mereka diwajibkan untuk hidup berdampingan secara damai serta saling membantu dalam menghadapi ancaman luar.⁴²⁷

b. Jaminan Kebebasan Beragama

Nabi Muhammad saw. menjamin kebebasan beragama bagi suku-suku nonmuslim di Madīnah, seperti kaum Yahudi dari Banu Qaynuqa, Banu Nadir, dan Banu Qurayza. Dalam perjanjian ini, mereka tetap diizinkan menjalankan ajaran agama mereka tanpa paksaan untuk memeluk Islam. Hal ini menunjukkan sikap toleransi yang tinggi dari Nabi Muhammad saw. dalam memimpin komunitas multiagama di Madīnah.

c. Tanggung Jawab Bersama untuk Keamanan

Melalui Piagam Madīnah, Nabi Muhammad saw. menekankan bahwa keamanan Madīnah adalah tanggung jawab bersama. Setiap suku, baik muslim maupun nonmuslim, diwajibkan untuk saling melindungi satu sama lain jika ada ancaman dari luar. Tidak ada suku yang diizinkan untuk melakukan persekongkolan atau kerja sama dengan musuh dari luar yang dapat mengancam stabilitas kota.⁴²⁸ Misalnya, dalam piagam ini dinyatakan bahwa jika Madīnah diserang, semua penduduk, terlepas dari latar belakang agama atau suku, harus bersatu mempertahankan kota.⁴²⁹

d. Perjanjian Hudaibiyah sebagai Contoh Diplomasi Damai

Selain perjanjian dengan suku-suku di dalam Madīnah, perjanjian damai yang dilakukan Nabi Muhammad saw. dengan pihak luar, seperti Perjanjian Hudaibiyah, juga menunjukkan kecakapan diplomasi beliau. Meskipun perjanjian ini pada awalnya tampak merugikan kaum muslimin, Nabi Muhammad saw. melihatnya sebagai peluang untuk menciptakan stabilitas jangka panjang dan memperluas pengaruh Islam tanpa pertumpahan darah.⁴³⁰ Sikap sabar dan visioner Nabi Muhammad saw. dalam menerima syarat-syarat perjanjian ini menunjukkan kebijaksanaan kepemimpinannya.

e. Sikap Tegas terhadap Pelanggaran Perjanjian

Meskipun Nabi Muhammad saw. selalu mengutamakan perdamaian, beliau bersikap tegas jika ada pihak yang melanggar perjanjian. Misalnya, ketika kaum Yahudi dari Banu Qurayza melanggar perjanjian dengan bekerja sama dengan musuh dalam

⁴²⁷ Muhammad Hamidullah, *The First Written Constitution...*, hal. 13—25.

⁴²⁸ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 224—229.

⁴²⁹ Adhi Irawan Sastramiharja, “Piagam Madīnah dalam Catatan: Toleransi Antar Umat Beragama Perpektif Hadis Nabi,” dalam *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama*, Vol. 6 No. 1 Januari—Juni, 2024, hal. 24—32. Online ISSN: 2655-271X, Print ISSN: 2747-2906, <https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/al mujaddid>. Diakses pada 08 Januari 2025.

⁴³⁰ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 142—145.

Perang Khandāq, mereka diberi hukuman sesuai dengan pelanggaran mereka. Hal ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. sangat menghormati perjanjian yang dibuat, tetapi tidak akan menoleransi pengkhianatan yang mengancam stabilitas dan keamanan Madīnah.⁴³¹

f. Membangun Hubungan Diplomatik dengan Suku-Suku di Sekitar Madīnah

Nabi Muhammad saw. juga melakukan perjanjian damai dengan suku-suku yang tinggal di sekitar Madīnah. Ini adalah bagian dari strategi beliau untuk menciptakan lingkungan yang damai di kawasan tersebut. Perjanjian-perjanjian ini sering kali disertai dengan syarat bahwa kedua pihak tidak akan menyerang satu sama lain dan akan saling membantu dalam mempertahankan diri dari ancaman luar.⁴³²

g. Prinsip Syura dan Keadilan dalam Perjanjian

Dalam proses melakukan perjanjian dengan suku-suku di Madīnah, Nabi Muhammad saw. selalu menerapkan prinsip syura (musyawarah) dengan para sahabat dan pemimpin suku lainnya. Beliau mendengarkan masukan dari berbagai pihak sebelum mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa Nabi Muhammad saw. mengedepankan musyawarah dan keadilan dalam setiap langkah yang diambilnya, termasuk dalam pembuatan perjanjian damai.⁴³³

h. Kesetaraan Hak dan Kewajiban

Nabi Muhammad saw. memastikan bahwa dalam setiap perjanjian yang dibuat, semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang setara. Tidak ada pihak yang diuntungkan atau dirugikan secara tidak adil. Ini penting untuk menjaga kepercayaan antarkomunitas dan menciptakan hubungan yang harmonis di antara mereka.⁴³⁴

3. Melakukan Perjanjian Damai dengan Suku-Suku yang Ada di Luar Madīnah

Implementasi kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam melakukan perjanjian damai dengan suku-suku di luar Madīnah adalah contoh penting dari strategi diplomasi dan kebijakan luar negeri dalam Islam. Berikut adalah penjelasan mengenai langkah-langkah yang diambil oleh Nabi Muhammad saw. dalam konteks ini:

a. Perjanjian Hudaibiyah (6 H/628 M)

Perjanjian Hudaibiyah adalah kesepakatan damai penting antara Nabi Muhammad saw. dan suku Quraisy, yang meskipun tampak merugikan umat Islam pada awalnya, sebenarnya menunjukkan kebijaksanaan beliau dalam menjaga perdamaian.

⁴³¹ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 125—130.

⁴³² Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 85—90.

⁴³³ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 110—115.

⁴³⁴ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 45—50

Perjanjian ini membatasi aktivitas militer dan memungkinkan kaum muslimin melaksanakan ibadah umrah pada tahun-tahun berikutnya, memperlihatkan visi Nabi dalam memperluas pengaruh Islam melalui diplomasi.⁴³⁵

b. Perjanjian dengan Suku-Suku di Sekitar Madīnah

Nabi Muhammad saw. juga melakukan perjanjian damai dengan suku-suku yang berada di sekitar Madīnah, termasuk suku-suku yang memiliki hubungan tidak bersahabat dengan umat Islam. Misalnya, beliau membuat perjanjian damai dengan suku-suku seperti Banu Khuza'ah dan Banu Bakr. Perjanjian ini umumnya mencakup kesepakatan untuk tidak saling menyerang, saling membantu dalam pertahanan jika diperlukan, dan menjalin hubungan perdagangan yang saling menguntungkan.⁴³⁶ Perjanjian ini bertujuan untuk menciptakan zona damai di sekitar Madīnah dan mengurangi ancaman dari suku-suku yang dapat merusak stabilitas wilayah tersebut.

c. Perjanjian dengan Suku-Suku Luar Madīnah dalam Konteks Politik dan Ekonomi

Nabi Muhammad saw. juga menandatangani perjanjian dengan suku-suku luar Madīnah yang memiliki kepentingan politik dan ekonomi. Misalnya, beliau melakukan perjanjian dengan suku-suku yang terlibat dalam perdagangan penting untuk memastikan keamanan jalur perdagangan dan mencegah konflik. Perjanjian semacam ini sering kali melibatkan syarat-syarat yang menguntungkan kedua belah pihak dan memberikan manfaat ekonomi yang signifikan bagi umat Islam dan suku-suku yang terlibat.⁴³⁷

d. Diplomasi dan Pertukaran Duta

Sebagai bagian dari kebijakan luar negeri, Nabi Muhammad saw. juga mengirim duta ke berbagai suku dan negara untuk menjalin hubungan dan menjelaskan maksud dan tujuan perjanjian damai. Pengiriman duta ini bertujuan untuk membangun kepercayaan dan komunikasi yang baik antara umat Islam dan suku-suku luar. Nabi Muhammad saw. mengirim utusan, seperti Muaz bin Jabal dan Abu Bakr As-Siddiq untuk menyampaikan pesan-pesan penting dan menjalin hubungan diplomatik yang saling menguntungkan.⁴³⁸

e. Kebijakan Keadilan dan Kesetaraan dalam Perjanjian

⁴³⁵ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 120—125.

⁴³⁶ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 250—255.

⁴³⁷ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 70—75.

⁴³⁸ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 130—135.

Dalam setiap perjanjian damai, Nabi Muhammad saw. selalu menekankan prinsip keadilan dan kesetaraan. Beliau memastikan bahwa syarat-syarat perjanjian tidak memihak salah satu pihak dan memberikan hak yang sama kepada semua pihak yang terlibat. Prinsip ini penting untuk menjaga kepercayaan dan memastikan bahwa perjanjian damai yang dibuat adalah adil dan dapat diterima oleh semua belah pihak.⁴³⁹

f. Tindakan Tegas terhadap Pelanggaran Perjanjian

Nabi Muhammad saw. juga menunjukkan ketegasan dalam menegakkan perjanjian damai. Ketika pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian melanggar kesepakatan, Nabi Muhammad saw. tidak ragu untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk menegakkan keadilan dan menjaga perdamaian. Misalnya, ketika suku Quraisy melanggar Perjanjian Hudaibiyah, Nabi Muhammad saw. mengambil tindakan untuk menegakkan kembali kesepakatan dan memastikan bahwa pelanggaran tersebut tidak dibiarkan begitu saja.⁴⁴⁰

4. Mengirimkan Surat kepada Pemimpin-Pemimpin Negara untuk Menerima Islam sebagai Agama Perdamaian

Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam mengirimkan surat kepada pemimpin-pemimpin negara untuk menerima Islam sebagai agama perdamaian merupakan contoh penting dari strategi diplomasi dan penyebaran agama. Berikut adalah penjelasan mengenai bagaimana Nabi Muhammad saw. mengimplementasikan kepemimpinan beliau melalui pengiriman surat-surat tersebut:

a. Tujuan Pengiriman Surat

Nabi Muhammad saw. mengirimkan surat kepada para pemimpin negara di luar Jazirah Arab untuk menyebarkan pesan Islam, mengajak mereka untuk menerima Islam, dan mengundang mereka untuk memperlakukan umat Islam dengan baik. Tujuan utama dari pengiriman surat-surat ini adalah untuk mengembangkan hubungan diplomatik, mengajak negara-negara tersebut masuk ke dalam komunitas internasional yang damai di bawah ajaran Islam, serta mengurangi kemungkinan konflik.⁴⁴¹

b. Isi dan Strategi Surat

Surat-surat yang dikirimkan oleh Nabi Muhammad saw. umumnya mengandung pesan-pesan kunci tentang keesaan Tuhan (tauhid), ajaran moral dan etika Islam, serta ajakan untuk menerima

⁴³⁹ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 70—75.

⁴⁴⁰ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 120—125.

⁴⁴¹ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 115—120.

Islam sebagai agama perdamaian. Surat-surat ini ditulis dengan bahasa yang sopan dan hormat dan sering kali mencantumkan ajakan untuk berdialog dan mencari pemahaman bersama.⁴⁴² Contohnya adalah surat kepada Kaisar Romawi Heraklius, Raja Persia Khosrow II, dan penguasa Mesir.

c. Pengiriman Surat ke Pemimpin-Pemimpin Utama

Berikut adalah beberapa contoh surat yang dikirimkan Nabi Muhammad saw.:

- 1) Surat kepada Kaisar Romawi Heraklius: Nabi Muhammad saw. mengirimkan surat kepada Kaisar Romawi, Heraklius, mengajak beliau untuk memeluk Islam dan menyerukan perdamaian. Surat ini ditandatangani oleh Nabi Muhammad saw. sendiri dan disampaikan melalui duta, yaitu Dihyah al-Kalbi.⁴⁴³
- 2) Surat kepada Raja Persia Khosrow II: Surat kepada Raja Persia berisi seruan untuk menerima ajaran Islam dan menyampaikan pesan tentang perdamaian. Surat ini disampaikan oleh utusan yang diutus khusus untuk itu.⁴⁴⁴
- 3) Surat kepada Raja Mesir, Muqawqis: Surat ini mengajak Raja Mesir untuk memeluk Islam dan mengundangnya untuk berdialog dengan Nabi Muhammad saw. Muqawqis dikenal sebagai penguasa yang memiliki pengaruh besar di wilayah tersebut.⁴⁴⁵

d. Penerimaan dan Respons

Respons terhadap surat-surat Nabi Muhammad saw. bervariasi. Beberapa pemimpin seperti Raja Muqawqis menyambut dengan sikap yang terbuka, sementara yang lain, seperti Khosrow II menolak, bahkan memutuskan surat tersebut. Meskipun tidak semua respons positif, pendekatan Nabi Muhammad saw. dalam mengirimkan surat menunjukkan komitmen beliau terhadap prinsip diplomasi dan perdamaian.⁴⁴⁶

e. Kebijakan Diplomasi dan Toleransi

Melalui pengiriman surat-surat ini, Nabi Muhammad saw. menunjukkan kebijakan diplomasi dan toleransi yang tinggi. Beliau tidak hanya mengajak pemimpin-pemimpin tersebut untuk memeluk Islam, tetapi juga menawarkan ruang untuk berdialog dan mencari pemahaman bersama. Pendekatan ini merupakan bagian dari strategi

⁴⁴² Muhammad Husayn Haykal, *The Life of Muhammad...*, hal. 195—200

⁴⁴³ Martin Lings, *Muhammad: His Life Based on...*, hal. 266—270.

⁴⁴⁴ Fazlur Rahman, *Islam...*, hal. 80—85.

⁴⁴⁵ Wilferd Madelung, *The Succession to Muhammad: A Study...*, hal. 140—145.

⁴⁴⁶ Agha Ibrahim Akram, *The Sword of Allah: Khalid...*, hal. 90—95.

untuk menciptakan hubungan baik antara umat Islam dan negara-negara lain.⁴⁴⁷

f. Pengaruh dan Legasi

Pengiriman surat-surat ini membantu membangun reputasi Nabi Muhammad saw. sebagai pemimpin yang menghargai diplomasi dan perdamaian. Meskipun tidak semua negara merespons dengan positif, upaya ini menunjukkan bahwa Islam adalah agama yang terbuka untuk dialog dan hubungan yang damai dengan semua bangsa.⁴⁴⁸

Menurut pendapat penulis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam kepemimpinan negara dan dunia internasional berlandaskan pada prinsip keadilan, persatuan, dan kesejahteraan sosial. Beliau berhasil menciptakan tatanan masyarakat yang harmonis di Madīnah melalui Piagam Madīnah, yang menjamin hak dan kewajiban setiap warga tanpa memandang suku, ras dan agama, serta melalui kebijakan distribusi kekayaan seperti zakat untuk mengurangi kesenjangan sosial. Prinsip musyawarah juga diterapkan dalam pengambilan keputusan strategis, menunjukkan gaya kepemimpinan inklusif yang mengutamakan konsensus. Dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal, Nabi Muhammad saw. mengutamakan stabilitas dengan menegakkan hukum secara adil, mengelola konflik melalui diplomasi dan perdamaian, serta menunjukkan kebijaksanaan dalam menyikapi ancaman seperti pengkhianatan dari individu toksik.

Namun, analisis antitesis penulis terhadap karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. adalah mencermati potensi populisme yang berlebihan (ciri kepemimpinan toksik) sebagai ancaman dalam konteks modern. Ketergantungan berlebihan pada popularitas pemimpin tanpa dasar etika yang kokoh dapat memicu manipulasi opini publik, mengorbankan prinsip keadilan, atau bahkan menciptakan konflik sosial. Berbeda dengan Nabi Muhammad saw. yang mendasarkan kepemimpinannya pada moralitas dan kebijaksanaan, populisme yang tidak terkendali cenderung membahayakan stabilitas negara dengan memprioritaskan kepentingan jangka pendek dibandingkan kepentingan kolektif jangka Panjang.⁴⁴⁹

Penulis menyimpulkan bab ini, bahwa implementasi karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. tercermin dalam berbagai aspek, seperti pribadi, keluarga, dakwah, pendidikan, hukum, sosial politik, militer, bisnis, negara, dan dunia internasional. Kepemimpinannya yang lembut, empati, adil,

⁴⁴⁷ Tariq Ramadan, *In the Footsteps of the Prophet: Lessons...*, hal. 125—130.

⁴⁴⁸ Agusti Alfi Nurul Insani, "Dakwah Politik Nabi Muhammad Kepada Raja Heraklius, Kisraabrawaiz, Muqauqis, dan Najasyi," *Islamic Communication Journal*, Vol. 4 No. 1, Januari—Juni Tahun 2019, hal. 60—79.

⁴⁴⁹ W. Montgomery Watt, *Muhammad at Medina...*, hal. 115—120.

transparan, serta menekankan musyawarah, tawādhu', dan pemaafan menjadi teladan dalam menghadapi kepemimpinan toksik. Banyak ahli dan orientalis Barat, seperti Jules Masserman, George Bernard Shaw, Michael Hart, dan Karen Armstrong, mengakui pengaruh besar Nabi saw. dalam sejarah. Masserman bahkan menilai Nabi saw. sebagai pemimpin terbaik karena berhasil membentuk kepemimpinan yang baik, menyatukan masyarakat beragam keyakinan, dan menciptakan sistem yang aman dan tenteram.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, disertasi ini menyimpulkan bahwa karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dalam prespektif Al-Qur'an sebagai mitigasi kepemimpinan toksik dimulai dari diri sendiri, dengan memberikan contoh, teladan, akhlak dan karakter yang baik seperti jujur, lemah lembut, sederhana, peduli, dermawan, rendah hati, tanggung jawab, amanah, mendoakan, membuka pintu maaf, menghendaki keberhasilan dan bermusyawah dengan orang yang dipimpinya, serta selanjutnya menyerahkan semua urusan kepada Allah Swt. Karakter kepemimpinan itu dapat dilihat diantaranya pada QS Al-Aḥzāb/33: 21, QS Ali 'Imrān/3: 159 dan QS At-Taubah/9: 128—129.

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. meliputi empat aspek karakter kepemimpinan, yakni aspek moral, aspek intelektual, aspek *jismiyah*, aspek spiritual dan rohaniah, yang diimplementasikan dalam 9 bidang kepemimpinan meliputi bidang kepemimpinan pribadi, bidang kepemimpinan keluarga, bidang kepemimpinan dakwah, bidang kepemimpinan kependidikan, bidang kepemimpinan hukum, bidang kepemimpinan sosial dan politik, bidang kepemimpinan bisnis, bidang kepemimpinan militer, serta bidang kepemimpinan negara dan dunia internasional. Penulis menyebut itu semua dengan *Integrity Leadership Theory*, berdasarkan saran dari tim penguji disertasi ini.

Kesimpulan disertasi di atas didasarkan pada temuan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diskursus tentang karakter kepemimpinan berfokus pada kualitas internal dan nilai-nilai yang memengaruhi tindakan serta keputusan pemimpin. Karakter kepemimpinan didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, prinsip moral, dan kualitas pribadi yang membentuk perilaku pemimpin dalam menghadapi tantangan dan berinteraksi. Penulis menemukan bahwa karakter yang baik sangat penting bagi pemimpin karena dapat membangun kepercayaan, kredibilitas, dan mendukung pengambilan keputusan yang etis. Beberapa ahli, seperti Stanley S. Atmaja, John C. Maxwell, dan Warren Bennis, menekankan bahwa integritas, kejujuran, dan empati adalah aspek kunci yang mendasari kepemimpinan yang efektif. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dianggap sebagai amanah yang melibatkan tanggung jawab di dunia dan di akhirat.

Sebaliknya, diskursus mengenai kepemimpinan toksik dianggap sebagai "racun" dalam kepemimpinan, yang dapat menyebabkan masalah, seperti arogansi dan perselisihan. Upaya mitigasi sangat penting untuk mencegah dampak negatif ini dengan menghadirkan karakter kepemimpinan yang positif. Tahapan mitigasi meliputi identifikasi awal toksisitas, penguatan sistem seleksi dan rekrutmen, membangun budaya organisasi yang sehat, edukasi dan pelatihan kepemimpinan, menciptakan mekanisme pengawasan dan penanganan, intervensi dan pemulihan, serta meningkatkan ketahanan pengikut.

2. Analisis karakter kepemimpinan menurut Islam dan Barat menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan yang ideal menggabungkan sifat-sifat moral, seperti keadilan, kasih sayang, dan kebijaksanaan, serta kemampuan untuk memimpin dengan inspirasi, integritas, dan visi yang jelas. Nabi Muhammad saw. memberikan teladan sempurna tentang bagaimana seorang pemimpin seharusnya memperlakukan rakyatnya dengan adil, penuh kasih, dan membangun visi yang mengarah pada kesejahteraan bersama. Perspektif ulama, seperti Ibnu Khaldun, Hamka, dan Ki Bagus Hadikusumo menekankan pentingnya nilai-nilai moral, integritas, dan kesejahteraan umat dalam kepemimpinan. Di sisi lain, para ahli kontemporer seperti Daniel Goleman, James M. Kouzes, Barry Z. Posner, Stephen R. Covey, Warren Bennis, dan John C. Maxwell menggarisbawahi pentingnya kecerdasan emosional, kemampuan untuk menginspirasi, dan pengaruh positif dalam memimpin. Semua pandangan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mengutamakan moralitas, menginspirasi perubahan, dan membangun hubungan yang positif dengan masyarakat, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw.

3. Mengenai analisis karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. menurut Al-Qur'an, penulis menemukan dan membaginya dalam empat aspek karakter kepemimpinan, yakni aspek moral, aspek intelektual, aspek *jismiyah*, serta aspek spiritual dan rohaniah. Dalam Al-Qur'an, Allah Swt. memuji akhlak Nabi Muhammad saw. dalam surah Al-Qalām/68 ayat ke 4 "... *sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur*," dan beliau, Nabi Muhammad sendiri, menyatakan bahwa beliau diutus untuk menyempurnakan akhlak manusia "Sesungguhnya aku diutus hanya untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak."

B. Saran

Karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang adil, jujur, penuh kasih sayang, dan bijaksana memberikan panduan yang relevan untuk diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan, baik secara teoritis maupun praktis.

Dari sudut pandang teoritis, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperdalam pemahaman tentang aspek-aspek spesifik kepemimpinan beliau. Kajian ini dapat meliputi dimensi psikologis kepemimpinan dalam menghadapi tantangan, prinsip musyawarah, serta integrasi nilai-nilai spiritual dan moral dalam pengambilan keputusan strategis. Selain itu, penelitian komparatif antara prinsip kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dengan teori kepemimpinan modern dari perspektif lintas budaya akan memperkaya diskursus kepemimpinan ideal. Studi semacam ini dapat mengungkap relevansi nilai-nilai kepemimpinan Islam dengan tantangan era globalisasi, digitalisasi, dan inklusivitas sosial. Ini menjadikan model kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sebagai panduan universal yang dapat diterapkan di berbagai bidang kepemimpinan.

Secara praktis, karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. dapat menjadi *role model* bagi pemimpin modern di berbagai bidang kepemimpinan: kepemimpinan pribadi, keluarga, dakwah, pendidikan, hukum, sosial dan politik, bisnis, militer, serta negara dan dunia internasional. Kepemimpinan pribadi Nabi Muhammad saw. adalah pribadi yang jujur (*Al-Amīn*) dan berintegritas tinggi sehingga menjadi panutan, baik sebelum maupun setelah kenabian. Dalam kepemimpinan keluarga, Nabi Muhammad menjadi teladan sebagai suami dan ayah yang penyayang. Beliau mendidik keluarganya dengan kasih sayang dan nilai-nilai agama.

Sementara itu dalam kepemimpinan dakwah, Nabi Muhammad menyampaikan risalah dengan hikmah dan kesabaran, tanpa paksaan. Dalam kepemimpinan pendidikan, Nabi Muhammad adalah pendidik sejati yang mengajarkan nilai-nilai Islam dengan cara praktis dan pembiasaan. Dalam kepemimpinan hukum, Nabi Muhammad menegakkan keadilan

tanpa memandang status sosial. Dalam kepemimpinan sosial dan politik, Nabi Muhammad membangun masyarakat Madinah yang multikultural melalui Piagam Madinah, yang melindungi hak semua golongan. Dalam kepemimpinan bisnis, Nabi Muhammad mengedepankan prinsip kejujuran, keadilan, dan transparansi dalam bisnis. Dalam kepemimpinan militer, Nabi Muhammad adalah pemimpin militer yang bijaksana, mengutamakan perdamaian, tetapi tegas dalam bertindak jika diperlukan. Dalam kepemimpinan negara dan dunia internasional, Nabi Muhammad membangun negara Madinah berdasarkan prinsip syūrah (musyawarah), keadilan, dan persaudaraan.

Bagi akademisi dan peneliti, disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan fokus pada aspek-aspek tertentu dari karakter kepemimpinan Nabi Muhammad saw. yang belum dibahas secara mendalam dalam disertasi ini. Penelitian lanjutan dapat memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan dalam Islam dengan membandingkan prinsip-prinsip ini dengan perspektif lain sehingga semakin memperluas diskursus tentang kepemimpinan yang ideal.

Diharapkan juga agar para pembaca menjadikan kepemimpinan Nabi Muhammad saw. sebagai sumber inspirasi untuk menghadapi berbagai tantangan kepemimpinan pada era modern. Dengan meneladani cara Nabi Muhammad saw. dalam mengelola konflik, mengambil keputusan dengan bijak, dan menjaga hubungan harmonis dengan berbagai kelompok masyarakat, pembaca dapat mengembangkan kualitas kepemimpinan yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Kitab:

- Abidin, Ahmad Zainal. *Negara Utama*. Terjemahan. Jakarta: Djambatan, 1964.
- Adair, John. *The Leadership of Muhammad*. London: Kogan Page, 2006.
- Ahmad, Zainal Abidin. *Konsep Negara Bermoral menurut Al-Ghazali*, Jakarta: Bulan Bintang. 1975.
- Akil. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Kualitas Hasil Belajar*. Bandung: PT Rosdakarya. 2007.
- Akram, Agha Ali Ibrahim. *The Sword of Allah: Khalid bin Al-Waleed, His Life and Campaigns*. Jacksonvile: National Publishing House Ltd. 1970.
- Al-Asir, Ali bin Muhammad. *Al-Lubāb fī Tahzīb Al-Ansāb*. Kairo: Bab Al-Khalq. t.th.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Al-Iṣābah fī Tamayīz Al-Ṣahābah*. t.tp.: t.th.

- , Ibnu Hajar. *Fath Al-Bāri Syarh Ṣahih Al-Bukhāri*. t.tp.: Dār Al-Ma'arif. 2001.
- Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. *Islam and Secularism*. Kuala Lumpur: Muslim Youth Movement of Malaysia (ANGKASA). 1993.
- Al-Azraqi. *Akhbār Makkah*. Baghdad: Markaz Al-Buhūs wa Al-Dirāsat Al-Islāmiyah. 2009.
- Al-Azraqi. *Tārikh Makkah*. Beirut: Dār Al-Gharb Al-Islami. 1997.
- Al-Baghdadi, Abu Bakar Al-Khatib. *Tārikh Baghdad*. Beirut: Dār Al-Fikr. 1999.
- Al-Banjari, Rachmat Ramadhana. *Psikologi Iblis*. Yogyakarta: DIVA Press. 2007.
- Al-Bukhari, Abu Abdullah Muhammad bin Ismail. *Ṣahih Al-Bukhari*. Terjemahan Abu Kamil Mohammad. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2002.
- , *Ṣahīḥ Bukhāri*. Beirut: Dār Al-Fik. 2005.
- , *Ṣahīḥ Al-Bukhāri*. Beirut: Dār as-Ṣa'bu. t.th.
- , *Ṣahīḥ Al-Bukhāri*. Beirut: Dār Ibn Kaṣir. 1987.
- Al-Buṭī, Muhammad Sa'id Ramadan. *Fiqh As-Sīrah An-Nabawiyah Ma'a Mujāz li Tārikh Al-Khilāfah Ar-Rāsyidah*. Beirut-Lebanon: Dār Al-Fikr Al-Mu'asirah. Cet. ke-10. 1991.
- Al-Dhahabi, Muhammad bin Ahmad bin Utsman. *Siyar A'lām An-Nubalā*. dalam Syu'aib Al-Arna'ut, Muhammad Na'im Al-Arḳasusi, *et al.* Beirut: Muassasah Ar-Risalah. 1986.
- Al-Farabi, Abu Nashr Muhammad. *Al-Siyāsah Al-Madaniyyah*. Beirut: Dār Al-Masyriq. Cet. ke-2. 1993.
- , *Ārā' Ahl Al-Madīnah Al-Fādhillah wa Mudāratuha li Abī Nasr Al-Fārābi*. Ditahqiq oleh 'Ali Bu Mulham. Cet. ke-1. Beirut-Lebanon: Dār wa Maktabah Al-Hilal. 1995.

- , *Fuṣūl Muntaza'ah*. Beirut: Dār Al-Masyriq. 1993.
- , *Tahṣīl Al-Sa'ādah*. Hyderabad: Majlis Dairah Al-Ma'arif Al-Utsmaniyyah. 1349 H.
- Al-Ghazali, Abū Hāmid Muhammad bin Muhammad. *Al-Iqtisād fī Al-I'tiqād*, Damaskus: Dār Qutaibah. 2003.
- , *Al-Maqṣid Al-Asnā fī Syarh Asmā' Allah Al-Ḥusnā*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyah. 1992.
- , *At-Tibr Al-Masbūk fī Naṣīḥat Al-Mulūk*. Beirut: Muassasah Ar-Risalah. 1991.
- , *Fadhā'ih Al-Bāṭiniyyah wa Fadhā'il Al-Mustazhiriyyah*. Kairo: Al-Dar Al-Qaumiyyah li Ath-Thaba'ah wa An-Nasyr. 1974.
- , *Fiqh Us-Seerah: Understanding the Life of Prophet Muhammad*. Riyadh: International Islamic Publishing House. 2001.
- , *Fiqhus Sirah*, Terjemahan Abu Laila dan Muhammad Thahir. Bandung: PT. Al-Ma'arif, 2004.
- , *Ihyā' Ulūm Al-Dīn*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyah. 2004.
- , *Ihya' Ulum Al-Din*. Terjemahan Muhammad Afnan. Jakarta: Yayasan Nidaul Hidayah. 2010.
- , *Psikologi Islam*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Mizan. 2007.
- , *The Incoherence of the Philosophers*. Inggris: Islamic Texts Society. 2000.
- , *Fikih Sirah: Telaah Kritis Sejarah Kehidupan Rasulullah*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2005.
- Al-Ghazali, Zainab. *Return of the Pharaoh: The Life of Muhammad*. Kuala Lumpur: Islamic Book Trust. 2009.
- Al-Hakim, Muhammad. *The Pact of Hudaibiyah: An Analysis of the Agreement Between the Prophet Muhammad and Quraysh*. Kairo: Dār Al-Hekma. 2010.

- Al-Husaini, Al-Hamid. *Riwayat Kehidupan Nabi Besar Muhammad Saw.* Bandung: Pustaka Hidayah. 2006.
- Al-Jauziyah, Ibn Qayyim. *Madārijus Sālikīn (Pendekatan Menuju Allah).* Terjemahan Katsur Ruhadi. Jakarta: Pustaka Kautsar. 2008.
- . *Kelengkapan Tarikh Rasulullah.* Terjemahan ‘Abdul Rosyad Shiddiq et al. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2002.
- Al-Kandahlawi, Muhammad Zakariyya. *Fadhīlah Amal.* Lahore: Maktaba-e-Siddiqi. 2004.
- Al-Khalafi, Abdul Azhim bin Badawi. *40 Karakteristik Mereka yang Dicintai Allah Berdasarkan Al-Qur’an dan As-sunnah.* Terjemahan Endang Saiful Aziz et al. Jakarta: Darul Haq. 2012.
- Al-Khattabi. *Riyādh Al-Ṣālihīn.* Riyadh: Maktabah Al-Ma'arif. 2005.
- Al-Kumayi, Sulaiman. *Kearifan Spiritual dari Hamka ke Aa Gym.* Semarang: Pustaka Nuun. 2004.
- Al-Maududi, Abul A’la. *The Islamic Way of Life.* Chicago: Kazi Pubns Inc. 17th edition. 1999.
- Al-Mawardi, Abu Al-Hasan Ali Ibn Muhammad Ibn Habib. *Adab Al-Dunyā wa Al-Dīn.* Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2006.
- . *Al-Ahkām Al-Ṣulṭāniyyah (The Ordinances of Government).* Terjemahan Muhammad Ali, *Islamic Governance: Theories of Al-Mawardi.* t.tp.: Islamic Publications. 2022.
- . *Al-Ahkām Al-Ṣulṭāniyyah.* Beirut: Dār Al-Fikr. t.th.
- . *Al-Hāwi Al-Kabīr.* Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyah. 1994.
- Al-Mubarakfuri, Shafiyurrahman. *Ar-Raḥīq al-Makhtūm: Sirah Nabawiyah, Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad Salallahu’alaihi wasalam.* Jakarta: Qisthi Press. 2016.
- . *Ar-Raheeq Al-Makhtum (The Sealed Nectar).* New Delhi: Maktaba Darussalam. 2002.

- . *Sirah Nabawiyah: Perjalanan Hidup Rasul yang Agung Muhammad Saw. dari Kelahiran Hingga Detik-Detik Terakhir*. Jakarta: Darul Haq. 2022.
- . *Siroh Nabawiyah Perjalanan Kehidupan dan Dakwah Muhammad*. Bandung: Sygma Publishing. 2010.
- Al-Muhallab, Abu Ja'far. *Al-Muḥallā bi Al-Aṣar*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 2001.
- Al-Munajid, Muhammad Salih. *Jagalah Hati: Raih Ketenangan*. Jakarta: Drul Falah. 2006.
- Al-Qaradawi, Yusuf. *Islamic Awakening: Between Rejection and Extremism*. London: Islamic Foundation. 2011.
- Al-Qarni, Aidh. *Muhammad Sang Inspirator Dunia*. Terjemahan Bakhrudin Fannani *et al.* Jakarta: Al-Mahira. 2022.
- . *Tafsir Al-Muyassar*. Terjemahan. Bandung: Al-Maarif. 2009
- Al-Qurtubi, Abu Abdullah Muhammad. *Al-Jamī' li-Ahkām Al-Qur'ān*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 2006.
- . *Tafsīr Al-Qurṭūbi*. Terjemahan. Bandung: Penerbit Al-Maarif. 2009.
- Al-Razi, Fakhrudin. *Tafsīr Al-Kabīr*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 1992.
- Al-Tabari, Ibnu Jarir. *Tārīkh Al-Rusul wa Al-Muluk (Sejarah Para Rasul dan Raja-Raja)*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2001.
- . *History of Prophets and Kings*. London: Harvard University Press. 2000.
- Al-Umari, Akram Diya. *Madinan Society at the Time of the Prophet*. Riyadh: International Islamic Publishing House. 1991.
- Aly, Sirajuddin. *Pemikiran Politik Islam: Sejarah, Praktik dan Gagasan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers. 2018.
- Al-Zuhayli, Wahbah Mustafa. *Fikih Muāmalah*. Beirut: Dār Al-Fikr. 2007.

- . *Tafsir Al-Munīr: Aqīdah, Syarī'ah, Manhāj*. Depok: Gema Insani Press. t.th.
- Amrullah, Abdul Malik Karim. *Pribadi Hebat*. Depok: Gema Insani. 2014.
- . *Tafsir Al-Azhar*. Singapura: Pustaka Nasional PTE LTD. 1990.
- An-Nawawi, Yahya ibn Sharaf. *Riyādh As-Ṣālihīn*. Riyadh: Darussalam. 1999.
- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Antonio, Muhammad Syafii. *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publishing. 2008.
- Ariely, Dan. *The Honest Truth About Dishonesty*. New York: Harper Collins. 2012.
- Armstrong, Karen. *Muhammad Prophet for Our Time*. 1991. Terjemahan. Bandung: Penerbit Mizan. 2013.
- . *Muhammad: A Biography of the Prophet*. New York: Harper Collins. 1992.
- . *Sejarah Tuhan*. Terjemahan Zaimul Am. Bandung: Penerbit Mizan. 2016.
- Ar-Razi, Muhammad Bin Abi Bakri Bin Abdul Qadir. *Mukhtarus Shihah*. Beirut: Maktabat Lubnan. 1989.
- Ashur, Muhammad Ibn. *Al-Tahrīr wa Al-Tanbīr*. Tunis: Dār Al-Salam. 1997.
- Asmuni, H.M. Yusran. *Pengantar Studi Pemikiran dan Gerakan Pembaharuan dalam Dunia Islam*. Dirasah Islamiyah III. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada. Cet. ke-1. 1995.
- As-Sa'di. *Taisīr Al-Karīm Ar-Rahmān fī Tafsīr Kalām Al-Mannān*. Riyadh: Maktabah ar-Rusyd. 2000.
- As-Sijistani, Abu Dawud Sulaiman bin Al-Asy'ats. *Sunan Abī Dāwud*. Juz 4. Beirut: Dār Al-Risalah Al-'Alamiyah. Cet. ke-1. 2009.
- . *Sunan Abū Dāwud*. Beirut: Dār Al-Fikr. 1996.

- , *Sunan Abū Dāwud*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 1996.
- As-Sirjani, Raghīb. *Pengakuan Tokoh Nonmuslim Dunia tentang Islam*. Bandung: Sygma Publishing. 2010.
- As-Suyuthi Jalaluddin dan Jalaluddin Al-Mahalli. *Tafsir Al-Jalalayn*. Terjemahan Indonesia. Jakarta: Penerbit Al-Qalam. 2008.
- , *Tafsīr Al-Jalalayn*. Kairo: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 2001.
- , *Al-Dūrr Al-Mansūr*. Kairo: Dār Al-Kutub Al-Misriyyah. 2001.
- Atha'illah, Ahmad Ibnu. *Al-Hikam: Menyelam ke Samudera Ma'rifat dan Hakekat*. Surabaya: Penerbit Amelia. 2006.
- Athoillah, Anton. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- At-Tirmīzī. *Syarah Syamā'il Nabi Saw: Mengenal Akhlak dan Pribadi Nabi Muhammad Saw. Lebih Dekat*. Terjemahan Muhammad Zuhri Fakhridin. Jawa Tengah: Nur Cahaya Ilmu. 2020.
- Aubrey, Darrell W. *The Effect of Toxic Leadership, Carlisle Barracks*. Philadelphia: United States Army College. 2005.
- Aulia, Muhammad Wildan D.U. *Seni Kepemimpinan Ala Nabi Menjadi Pemimpin Sejati Sesuai Sunah*. Yogyakarta: Araska Publisher. 2021.
- Awwamah, Muhammad. *Sunnah: Mengenal Cinta Nabi Muhammad SAW kepada Keluarganya*. Beirut-Lebanon: Maktabah Al-Risalah. 2011.
- Ayyub, T. *Kepemimpinan Nabi Muhammad: Teladan Kepemimpinan dalam Keluarga dan Masyarakat*. Jakarta: Pustaka Alvabet. 2003.
- Azhar, Muhammad H. *Filsafat Politik: Perbandingan antara Islam dan Barat*. Jakarta: Rajawali. 1996.
- Azra, Azyumardi. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekonstruksi dan Demokratisasi*. Jakarta: Kompas. Cet. ke-2. 2006.
- Bachtiar, Wardi. *Metode Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Logos. Cet. ke-1. 1997.

- Bakar, Osman. *Hierarki Ilmu*. Terjemahan Purwanto. Bandung: Penerbit Mizan. 1997.
- Barker, A. *The Art of Manipulation: A Guide to Understanding and Dealing with Manipulative People*. New York: Skyhorse Publishing. 2016.
- Bass, B.M. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press. 1985.
- . *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press. 2008.
- . *Transformational Leadership*. t.tp.: Lawrence Erlbaum Associates. t.th.
- and B.J. Avolio. *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*. t.tp.: Mind Garden, Inc. 2004.
- Bennis, Warren. *An Invented Life: Reflections on Leadership and Change*. t.tp.: Basic Books. 1993.
- . *On Becoming a Leader*. New York: Basic Books. 1989.
- . and Burt Nanus. *Leaders: Strategies for Taking Charge*. New York: Harper Business. 2007.
- Bertens, K. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2011.
- Bisri, Adib. *Kamus Al-Bisri*. Surabaya: Pustaka Prorefif. 1999.
- Boer, De. *The History of Philosophy in Islam*, London: Lizac & Company, 1970.
- Boeree, C. George. *Metode Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Ar-Ruzz Media Grup. 2009.
- . *Personality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikolog Dunia*. Yogyakarta: Prismsophie. 2008.
- . *Psikologi Sosial*, Yogyakarta: Prismsophie. 2009.
- Bosworth, R.J.B. *Mussolini's Italy: Life Under the Fascist Dictatorship*. New York: Penguin Books. 2006.

- Braiker, H.B. *Who's Pulling Your Strings? How to Break the Cycle of Manipulation and Regain Control of Your Life*. New York.: McGraw-Hill. 2004.
- Brinkley, Joel. *Cambodia's Curse: The Modern History of a Troubled Land*. New York: PublicAffairs. 2011.
- Brown, B. *Dare to Lead: Brave Work, Tough Conversations, Whole Hearts*. New York: Random House. 2015.
- Budiharjo, Miriam. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia, 2003.
- Burns, J.M. *Leadership*. New York: Harper & Row. 1978.
- Casarjian, Robin. *Forgiveness: A Bold Choice for a Peaceful Heart, Health Communications*. New York: Random House Publishing Group. 2002.
- Chalil, Moenawar. *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad saw*. Depok: Gema Insani Press. 2001.
- Chang, Jung. *Mao: The Unknown Story*. London: Jonathan Cape. 2005.
- Christensen, Clayton M. *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. London: Harvard Business Review Press, 1997.
- Chughtai, Mirza Azeem Baig. *Majmua Azeem Baig Chughtai Mazameen Dastan*. Lahore: Sang-e Mil, 1997.
- Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't*. New York: HarperCollins. 2001.
- Conquest, Robert. *The Great Terror: A Reassessment*. t.tp.: Oxford University Press. 1990.
- Covey, Stephen R. *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Free Press. 1989.
- , *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. 25th Anniversary Edition. New York: Simon & Schuster. 2013.
- , *The Art of Inspiring Others*. New York: Free Press. 2010.
- , *The Leader in Me*. New York: Free Press. 2008.

- . *The Speed of Trust: The One Thing That Changes Everything*. New York: Free Press. 2006.
- Creswell, J.W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications. 2014.
- Daft, Richard L. *Leadership: Theory and Practice*. Fort Worth: Dryden Press. 1999.
- . *The Leadership Experience*. London: Cengage Learning. 2018.
- Dahlan, Abdul Aziz. *Piagam Madinah: Studi tentang Perlembagaan Negara Nabi Muhammad SAW*. Depok: Gema Insani, 2003.
- Darini, Ririn. *Garis Besar Sejarah China Era Mao*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Sejarah Jurusan Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Yogyakarta. 2010.
- Darmawan, Hendro, dkk. *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*. Yogyakarta: Bintang Cemerlang. 2010.
- Deary, Ian J. *Intelligence: A Very Short Introduction*. t.tp.: Oxford University Press. 2001.
- Deedat, Ahmed. *Faith and Trust: An Islamic Perspective*. Afrika Selatan: Islamic Propagation Centre International. 2005.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- Devito, Joseph A. *Interpersonal Communication*. Inggris: Pearson. 2013.
- Dikotter, Frank. *The Tragedy of Liberation: A History of the Chinese Revolution 1945-1957*. Bloomsbury. 2013.
- Djaenuri, Aries. *Kepemimpinan, Etika dan Kebijakan Pemerintah*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2015.
- Djamaluddin, Mahbub. *Imam Al-Ghazali Sang Ensiklopedi Zaman*. Jakarta: Senja Publishing. Cet. ke-1. 2015.
- Djazuli, A. *Fiqh Siyasah*. Bogor: Prenada Media. 2003.

- Doi, Abdul Rahman I. *Shariah: The Islamic Law*. Kuala Lumpur: A.S. Noordeen. 1984.
- Peter, F. Drucker. *The Effective Executive*. New York: Harper & Row. 1967.
- , *The Practice of Management*. New York: Harper & Row. 1954.
- Edmondson, Amy C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2018.
- Efendi, Agus. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta. 2005.
- Effendi, Usman. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan. 2014.
- Eliade, Mircea. *The Encyclopedia of Religion*. Londen: Macmillan Publishing Company. 1987.
- Esposito, J. L. *Islam: The Straight Path*. t.tp.: Oxford University Press. 2011.
- Fachruddin. *Ensiklopedia Al-Qur'an*. Jilid I (A-L). Jakarta: Rineka Cipta. 1992.
- Fadl, Khaled Abou El. *The Great Theft: Wrestling Islam from the Extremists*. New York: HarperCollins. 2005.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Fariz, Muhammad Abdul Qadir Abu. *Sistem Politik Islam*. Jakarta: Robbani Pers. 2000.
- Fath, Khalifurrahman dan Fathurrahman. *Sistem Pemerintahan Khilafah Islam*. Terjemahan *Al-Ahkām Al-Ṣulṭāniyah*. Jakarta: Qisthi Press, 2015.
- Fathani, Abdurrahman. *Etika Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2019.
- Fattah, Abdul. *Konsep Amanah dan Khianat dalam Islam*. t.tp.: Maktabah Al-Hidayah, 2010.

- Fauzi, Imron, *ed. Manajemen Pendidikan ala Rasulullah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2019.
- Fleishman, Edwin A. and James G. Hunt. *Current Development in Study of Leadership*. Carbondale: Southern Illinois University Press. 1973.
- Flynn, Gillian. *Toxic Leadership and Its Impact on Organizational Culture*. London: Sage Publications. 2013.
- Forward, S. *Emotional Blackmail: When the People in Your Life Use Fear, Obligation, and Guilt to Manipulate You*. New York: HarperCollins Publishers. 1997.
- Francis, M. *Herbert Spencer and the Invention of Modern Life*. t.tp.: Cornell University Press. 2007.
- George, B. *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. t.tp.: Jossey-Bass. 2003.
- Ghazali, M. Bahri. *Da'wah Komunikatif Membangun Kerangka Dasar Ilmu Komunikasi Dakwah*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya. 1997.
- Goethe, Johann Wolfgang Von. *West-Eastern Divan*. t.tp. 1819.
- Goleman, Daniel. *A Force for Good: The Dalai Lama's Vision for Our World*. New York: Harper One. 2015.
- . *A Sustainable Future*. New York: Random House. 2020.
- . *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books. 1995.
- . *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books 1995.
- . *Focus: The Hidden Driver of Excellence*. New York: Harper Collins. 2013.
- . *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Books. 2006.
- . *The Emotionally Intelligent Workplace*. t.tp.: Bass. 2001.

- , *The New Leaders: Transforming the Art of Leadership into the Science of Results*. t.tp.: Little, Brown and Company. 2002.
- , *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books. 1998.
- , *et al. Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum. 2004.
- Goulston, M. *Just Listen: Discover the Secret to Getting Through to Absolutely Anyone*. New York: AMACOM. 2009.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New Jersey: Paulist Press. 1977.
- , *The Servant as Leader*, dalam Walther Ch Zimmerli, Markus Holzinger, and Klaus Richter (ed.), *Corporate Ethics and Corporate Governance*. t.tp.: 2007.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: t.tp. 2001.
- Hadikoesoema, Ki Bagoes. *Poestaka Ihsan*. Mataram: Persatoean. 1941.
- Hadikusuma, Djarnawi. *Aliran Pembaharuan Islam: Dari Jamaluddin Al-Afghani sampai K.H. A. Dahlan*. Yogyakarta: Persatuan. Cet. ke-3. t.th.
- Haekal, Muhammad Husain. *Hayat Muhammad*. Terjemahan Ali Audah, *Sejarah Hidup Muhammad*. Bogor: PT Pustaka Litera Antarnusa. 2011.
- , *Sejarah Hidup Muhammad*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1981.
- , *The Life of Muhammad*. Islamic Book Trust. 1976.
- Hajjad, Muhammad Fauki. *Tasawuf Islam dan Akhlak*. Terjemahan Kamran As'ad Irsyady dan Fakhri Ghazali. Jakarta: Amzah. 2011.
- Hambal, Ahmad bin. *Zuhud Cahaya Kalbu*. Jakarta: Darul Falah. 2003.
- Hamidah, M. *Dakwah Islam dan Pengaruhnya dalam Masyarakat*. Bandung: Pustaka Islam. 2020.
- Hamidullah, Muhammad. *The First Written Constitution in the World: An Important Document of the Time of the Holy Prophet*. Lahore: Sh. Muhammad Ashraf. 1986.

- . *The Life and Work of the Prophet of Islam*. t.tp.: Adam Publishers & Distributors. 2003.
- Hart, Michael H. *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1985.
- . *The 100, a Ranking of The Most Influential Persons in History*. t.tp. Hart Publishing Company. 1978.
- Hasan, Ali. *Etika Islam dalam Mencari Rezeki*. Depok: Gema Insani Press. 2007.
- Heifetz, Ronald A. dan Marty Linsky. *Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Leading*. London: Harvard Business Review Press, 2002.
- Helmawati. *Pendidikan Karakter Sehari-hari*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017.
- Hersey, Paul, dan Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. 1982.
- Hickman, G. *Leading Organizations: Perspectives for A New Era*, Sage. t.tp.: 2010.
- Hidayat, Ahmad. *Kepemimpinan Nabi Muhammad: Model dan Implementasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2017.
- Hisyam, Ibn. *Sīrah Nabawiyah*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-‘Ilmiyyah. 2001.
- Hitler, Adolf. *Mein Kampf*. Trans. Ralph Manheim. Boston: Houghton Mifflin. 1971.
- Hitti, Philip K. *History of the Arabs*. London: Macmillan. 1970.
- Hobbes, Thomas. *Leviathan*. t.tp.: Oxford University Press, 1998.
- Hochschild, Arlie Russell. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books. 1997.

- Hofstede, G. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications. 1980.
- Holiday, Ryan. *The Ego is the Enemy*. New York: Penguin Books. 2016.
- Hook, Sidney. *The Hero in History*. New York: Humanities Press. 1950.
- Hussain, N.A. *Shura: The Principle of Consultation in Islam*. Kuala Lumpur: Islamic Book Trust. 2012.
- Hussain, Syed Ali. *The Life of Muhammadi*. London: I.B. Tauris. 2013.
- Ibn Manzur, Muhammad. *Lisan Al-Arab*. t.tp.: Dār Al-Ma'arif. 2000.
- Ibrahim, Abdul. *The Role of the Mosque in Community Development*. International Journal of Islamic Economics and Finance Studies. 2019.
- Ilyas, Yunahar. *Kuliah Akhlaq*. Yogyakarta: LIPI (Pustaka Pelajar). 2007.
- dan Muhammad Azhar, *et al. Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an*. Yogyakarta: LPPI UMY. Cet. ke-1. 1999.
- Iqbal, Muhammad. *Kehidupan Nabi Muhammad SAW dan Keluarganya*. Bandung: Pustaka Al-Husna. 2015.
- dan Amin Husain Nasution. *Pemikiran Politik Islam Dari Masa Klasik Hingga Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Cet. ke-1. 2010.
- Ishaq, Muhammad Ibn. *Sirat Rasul Allah (The Life of Muhammad)*. Trans. A. Guillaume. t.tp.: Oxford University Press.1955.
- Ismail, Fatimah. *Anak dalam Islam: Pengasuhan dalam Kehidupan Nabi*. Jakarta: Indonesia. 2015.
- Issawi, Charles. *Pilihan dari Muqaddimah: Filsafat Islam tentang Sejarah*. Terjemahan A. Mukti Ali. Jakarta: Tintamas. 1976.
- Jarwanto. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Yogyakarta: Mediaterra. 2015.

- Jeanette, Lemmergaard and Muhr Sara Louise. *Critical Perspectives on Leadership: Emotion, Toxicity, and Dysfunction*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. 2013.
- Johnson. *Psikologi Moral dan Etika: Pengaruh Ketidakjujuran Terhadap Kesehatan Mental*. London: Routledge. 2015.
- Jordon, William G. *Contentment: A Path to Inner Peace*. New York: Harper One. 2009.
- Jumu'ah, Ahmad Khalil. *Jujur Mata Uang Dunia dan Akhirat*. Jakarta: Pustaka Azzam. 1998.
- Kallis, A. *Fascist Ideology: Territory and Expansionism in Italy and Germany, 1922-1945*. London: Routledge. 2000.
- Kamali, Mohammad Hashim. *Principles of Islamic Jurisprudence*. Cambridge: Islamic Texts Society. 1991.
- Karim, Khalil Abdul. *Quraisy min Al-Qabilah ila Ad-Din Al-Makaziyyah*. Terjemahan M. Faisol Fatawi *Hegemoni Quraisy*. Yogyakarta: LKiS. Cet. ke-1. 2002.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- , *Psikologi Perilaku Sosial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Katsir, Ismail bin Umar bin. *Tafsir Al-Qur'an Al-'Azim*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 1998.
- , *Tafsir Al-Qur'an Al-'Azim*. Terjemahan Muhammad Zuhri. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i. 2017.
- , *Al-Bidāyah wa An-Nihāyah (The Beginning and the End)*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyya. 1998.
- Kellerman, Barbara and James McGregor Burns. *Remembering Warren Bennis: Leadership Pioneer*. London: Harvard Business Review. 2014.
- Kellerman, Barbara. *Bad Leadership: What It Is, How It Happens, Why It Matters*. London: Harvard Business Review Press. 2004.

- . *Leadership: Essential Selections on Power, Authority, and Influence*. London: Harvard Business Review Press. 2010.
- Kementerian Agama Saudi Arabia. *Tafsīr Al-Muyassar*. Riyadh: Mujamma' Mālik Fahd li Thibā'at Al-Muṣhāf Al-Syarīf. 2013.
- Kennedy, Hugh. *The Early Abbasid Caliphate: A Political History*. London: Croom Helm. 1981.
- Kets de Vries, Manfred F.R. *Leaders, Fools, and Impostors: Essays on the Psychology of Leadership*. t.tp.: iUniverse. 1993.
- . *The Leadership Mystique: Leading Behavior in the Human Enterprise*. t.tp.: Financial Times Prentice Hall. 2001.
- Khaldūn, Abdurrahman bin Muhammad bin. *Mukaddimah*. Terjemahan Masturi Irham *et al.* Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2014.
- . *Muqaddimah*. Terjemahan Masturi Irham. Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, Cet. ke-3, 2013.
- . *Muqaddimah*. Beirut: Dār Al-Fikr. t.th.
- . *The Muqaddimah (F. Rosenthal)*. Trans., N.J. Dawood, *ed.* London: Bollinger Series, Princeton University Press. 1967.
- Khallaf, Abdul Wahab. *Ilmu Usul Al-Fiqh*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2000.
- Khan, A. *The Dilemma of Leadership Styles and Performance Appraisal: Counter Strategis*. Peshawar: College of Management Sciences. t.th.
- Khan, Mohammad Zubair. *Islamic Criminal Law and Justice: A Global Perspective*. London: Routledge. 2014.
- Khan, Qamaruddin. *The Political Thought of Ibn Taymiyah*. Terjemahan Anas Wahyuddin. *Pemikiran Politik Ibnu Taymiyyah*. Bandung: Pustaka. Cet. ke-1. 1983.
- Khan, Saeed. *Islamic Law in the Context of Conflict and Peace*. New York: Routledge. 2017.

- Khan, Z. *The Biography of the Prophet Muhammad: A Historical Perspective*. Lahore: Islamic Book Service. 2003.
- Kornfield, Jack. *The Art of Forgiveness, Lovingkindness, and Peace*. New York: Bantam Books. 2000.
- Kotter, John P. *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press. 1996.
- Kouzes, James M. *A Leader's Legacy*. t.tp.: Jossey-Bass, 2010.
- . *The Truth About Leadership: The No-fads, Heart-of-the-Matter Facts You Need to Know* t.tp.: Jossey-Bass, 2020.
- and Barry Z. Posner *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass. 2002.
- and Barry Z. Posner. *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. 2017.
- Kusumawati, Zaidah *et al.* *Ensiklopedia Nabi Muhammad SAW sebagai Utusan Allah*. Jakarta: Lentera Abadi. 2011.
- La Monte, Robert Rives. *Socialism: Positive and Negative*. Chicago: Charles H. Kerr Publishing Company. 1912.
- Lajnah Ilmiah. *Tafsir Al-Muyassar*. Terjemahan Indonesia oleh Penerbit Al-Maarif. t.tp. 2009.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Edisi Penyempurnaan 2019*. t.tp. t.th.
- Lama, Dalai dan Howard Cutler. *The Art of Happiness*. New York: Riverhead Books. 1998.
- Lambton, Ann K.S. *State and Government in Medieval Islam: An Introduction to the Study of Islamic Political Theory: The Jurists*: London and New York: Routledge. 1981.
- Lapidus, Ira M. *A History of Islamic Societies*. Cambridge: Cambridge University Press. 2002.

- Lencioni, Patrick. *The Five Dysfunctions of a Team*. t.tp.: Jossey-Bass. 2002.
- Lenin, Vladimir. *The State and Revolution*. Chicago: Haymarket Books. 2014
- Lewis, Bernard. *The Arabs in History*. Oxford: Oxford University Press. 1993.
- Lickona, Thomas. *Character Matters: How to Help Our Children Develop Good Judgment, Integrity, and Other Essential Virtues*. New York: Simon & Schuster. 2004.
- Lim, Hendrik. *Bridging The Gap of Performance: Meneliti Perjalanan Penuh Makna untuk Terobosan Bisnis, Karier, dan Hidup*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2009.
- Lings, Martin. *Muhammad: Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terjemahan Qamaruddin SF*. Jakarta: Penerbit Qaf. 2024.
- , *Muhammad: His Life Based on the Earliest Sources*. Cambridge: Islamic Texts Society. 1983.
- Lipman-Blumen, Jean. *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians—and How We Can Survive Them*. New York: Oxford University Press. 2006.
- , *The Allure of Toxic Leaders: Why We Follow Destructive Bosses and Corrupt Politicians-and How We Can Survive Them*. New York: Oxford University Press. 2024.
- , *Toxic leadership: When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions*. New York: Oxford University Press. 2005.
- Locke, John. *Two Treatises of Government* (Ed. Peter Laslett). t.tp.: Cambridge University Press. 1988.
- Luthans, F. et al. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. t.tp.: Oxford University Press. 2007.
- and Jonathan P. Doh. *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. New York: McGraw-Hill. 2009.
- et al. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. 2007.

Ma'arif, Ahmad Shafi'i. *Islam dan Hak-Hak Perempuan*. Jakarta: Gramedia. 2002.

Machiavelli, Niccolo. *Discourses on Livy*. Chicago: University of Chicago Press. 1996.

------. *The Prince*. New York: Penguin Classics. 2003.

Madelung, Wilferd. *The Succession to Muhammad: A Study of the Early Caliphate*. t.tp.: Cambridge University Press.1997.

Masserman, Jules. *The Leadership of Muhammad*. Chicago: University of Chicago Press. 1961.

------. *Who Were History's Great Leaders?* t.tp.: Time Magazine. July 15, 1974.

Mawdudi, A.A. *Towards Understanding Islam*. Islamic Publications. 1976.

Maxwell, John C. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson. 1993.

------. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson. 1998.

------. *The Power of Inspiration*. Nashville:Thomas Nelson. 2008.

Mernissi, Fatima. *The Veil and the Male Elite: A Feminist Interpretation of Women's Rights in Islam*. t.tp.: Perseus Books. 1991.

Meyer, John P. and Natalie J. Allen. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. t.tp.: Sage Publications. 1997.

Miller, William Ian. *The Psychology of Humiliation*. t.tp.: Yale University Press. 1993.

Minardi, Anton. *Konsep Negara dan Gerakan Baru Islam*. Bandung: Prisma Press. 2008.

Moeljono, Djokosantoso. *More About Beyond Leadership: 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2009.

- Mohammad Natsir. *Islam sebagai Dasar Negara*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu. 1957.
- Moleong, L.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017.
- , *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya. Cet. ke-8. 1997.
- Montefiore, Simon Sebag. *Stalin: The Court of the Red Tsar*. New York: Knopf. 2004.
- Muhammad, Ali Abdul Mu'ti. *Filsafat Politik Antara Barat dan Islam*. Terjemahan Rosihan Anwar. Bandung: CV Pustaka Setia. 2010.
- Muhammad, Sopian. *Manajemen Cinta Sang Nabi Muhammad saw*. Jakarta: Cakrawala Publishing. 2011.
- Mujieb, M. Abdul. *Ensiklopedia Tasawuf Imam Al-Ghazali*. Jakarta: PT Mizan Publika. 2009.
- Mullins, J.L. *Management and Organisational Behaviour*. Inggris: Pearson Education Limited. 2005.
- Mulyana, Deddy. *Komunikasi Antarmanusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2008.
- Munawwir, W. *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Progressif. 2002.
- Muslich, Masnur. *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksar. 2015.
- Muslim, Abul Husain. *Ṣaḥīḥ Muslim*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 1996.
- Mussolini, Benito. *The Doctrine of Fascism*. New York: Howard Fertig. 1968.
- Myers, David G. *Psikologi Sosial (Terjemahan)*. Jakarta: PT Penerbit Erlangga. 2006.
- Nashir, Abdurrahman. *The Role of Sunnah in Islamic Jurisprudence*. Jakarta: Rajawali Press. 2015.

- Nasr, Jamil M. Abu. *A History of The Maghrib in The Islamic Period*. Cambridge, New York, Melbourne: Cambridge University Press. 1987.
- Nasr, Seyyed Hossein. *Islamic Life and Thought*. New York: State University of New York Press. 1981.
- Nasution, Syamruddin. *Sejarah Peradaban Islam*. Depok: Rajawali Pers. 2018.
- Natsir, Muhammad. *Diplomasi Rasulullah*. Yogyakarta: Pustaka Al-Ma'arif. 2005.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Cet. ke-7. 2011.
- Nelsen, J. *Positive Discipline: The Classic Guide to Helping Children Develop Self-Discipline, Responsibility, Cooperation, and Problem-Solving Skills*. Three Rivers Press. 2006.
- Ningrat, Soewarno Hardono. *Pengantar Ilmu dan Study*. Jakarta: Haji Masagung, 1980.
- Noer, Deliar. *Gerakan Modern Islam di Indonesia 1900—1942*. Jakarta: LP3ES Anggota IKAPI. Cet. ke-3. 1985.
- Noer, Kautsar Azhari. *Pemikiran dan Peradaban, dalam Ensiklopedi Tematis Dunia Islam*. Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve. t.th.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publications. 2016.
- Octavia, Lanny *et. al.* *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*. Jakarta: Rumah Kitab. 2014.
- Olweus, Dan. *Bullying: Sebuah Tinjauan Psikologis*. Terjemahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Patterson. *The Human Magnet Syndrome: Why We Love People Who Hurt Us* Per Capita Publishing. t.tp. 2012.
- Paxton, R.O. *The Anatomy of Fascism*. New York: Alfred A. Knopf. 2004.
- Peck, M. Scott. *The Road Less Traveled*. New York: Simon & Schuster. 1978.

- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka. 1986.
- Posner, B.Z. *The Truth About Leadership: The No-fads, Heart-of-the-Matter Facts You Need to Know*. t.tp.: Jossey-Bass. 2020.
- and J.M. Kouzes. *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. t.tp.: Jossey-Bass. 2007.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Pulungan, J. Suyuthi. *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. ke-1. 2002.
- Qudamah, Ibnu. *Al-Mughnī*. Beirut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 2000.
- Qutb, Sayyid. *Fī Zilālil Qur'ān*. Terjemahan As'ad Yasin. Depok: Gema Insani. 2000.
- Rahardjo, M. Dawan. *Enslikopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Paramadina. 1996.
- Rahman, Afzalur. *Muhammad: Encyclopedia of Seerah*. London: The Muslim Schools Trust. 1982.
- Rahman, Fazlur. *Islam*. Chicago: University of Chicago Press. 1979.
- , *Major Themes of the Qur'an*. Chicago: University of Chicago Press. 2009.
- Ramadan, Tariq. *In the Footsteps of the Prophet: Lessons from the Life of Muhammad*. t.tp.: Oxford University Press. 2007.
- , *Muhammad saw. Nabi Zaman Kita*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta. 2007.
- Rashid, Adnan. *The Prophet Muhammad's Legal Practice: A Study of His Impact on the Development of Islamic Law*. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing. 2017.
- Rawls, John. *Filsafat Etika dan Kebenaran*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 1993.

Ridha, M. Rasyid. *Al-Manar: Tafsir Al-Qur'an dan Penjelasan Hukum Islam*. 2010.

------. *Sejarah Hidup Rasulullah SAW*. t.tp.: Pustaka Al-Huda. 1997.

Rivai, Vietzal dan Boy Rafli Amar. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.

Rivai. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Cahaya Ilmu. 2003.

Robbins, Stephen P. and Tim A. Judge. *Esentials of Organizational Behavior*. Prentice-Hall. 1983.

------. *Organizational Behavior*. Inggris: Pearson Education. 15th ed. 2013.

Rokan, Mustafa Kamal. *Bisnis ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW dalam Berbisnis*. Yogyakarta: Bunyan. 2013.

Ruthven, Malise. *Islam in the World*. Oxford: Oxford University Press. 2006.

Sa'd, Ibn. *Ṭabaqāt Al-Kubrā*. Beirut: Dār Sader. 1998.

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Al-Sunnah*. Beirut: Dār Al-Fikr. 1956.

Sadi dan Nasikin. *Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas XI*. Jakarta: Erlangga. 2017.

Saefuddin, A. *Percikan Pemikiran Imam Al-Ghazali*. Bandung: Pustaka Setia. 2005.

Salim, Abu Malik Kamal bin As-Sayyid. *Ṣaḥīḥ Fiqh Sunnah*. Jilid 3. Kairo: Al Maktabah At-Taufiqiyah. t.th.

Salim, Peter dan Yenny Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer. Edisi Pertama*. Jakarta: Modern English Press. 1991.

Sami, Imad Ali Abdus. *Pengkhianatan-Pengkhianatan Syiah*. t.tp. t.th.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia. 2009.

Sanusi, Achmad dan M. Sobry Sutikno. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*. Bandung: Prospect. 2008.

- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. t.tp.: Jossey-Bass. 2010.
- Schmitt, Carl. *The Concept of the Political*. Chicago: University of Chicago Press. 2007.
- Scott, Stuart. *The Art of Humility: Living Without Pride*. t.tp.: Crossway Books. 2015.
- Seligman, Martin. *Psikologi Positif*. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2008.
- Senge, P.M. *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Random House Business Books. 2006.
- Service, Robert. *Lenin: A Biography*. London: Harvard University Press. 2000.
- Shah, A.A. *The Life of the Prophet Muhammad (4 Volumes)*. Islamabad: Islamic Research Institute. 2005.
- Sharif, M.M. ed. *Para Filosof Muslim*. Terjemahan dari buku tiga bagian, *The Philosophers*, dalam *History of Islam Philosophy*. Cet. ke-7. Bandung: Penerbit Mizan. 1994.
- Shihab, M. Quraish. *Ensiklopedia Al-Qur'an: Kajian Kosakata*. Jakarta: Lentera Hati. 2007.
- . *Kejujuran dan Etika dalam Islam*. Jakarta: Lentera Hati. 2007.
- . *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW dalam Sorotan Al-Quran dan Hadis-hadis Sahih*. Jakarta: Lentera Hati. 2018.
- . *Membumikan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati. 2013.
- . *Mengenal Nabi Muhammad saw. Lebih Dekat*. Jakarta: Lentera Hati. 2006.
- . *Secercah Cahaya Ilahi*. Bandung: PT Mizan Pustaka. 2013.
- . *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Kerasian Al-Qur'an)*. Tangerang: Lentera Hati. 2000.

- , *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Berbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan. 2000.
- Shirer, William L. *The Rise and Fall of the Third Reich: A History of Nazi Germany*. New York: Simon & Schuster. 1960.
- Short, Philip. *Pol Pot: Anatomy of a Nightmare*. New York: Henry Holt and Company. 2005.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003.
- Siddiqi, M. *The Concept of Leadership in Islam*. t.tp.: Islamic Foundation. 2002.
- Sidiq, Abd. *Islam dan Filsafat*. Jakarta: Triputra. 1984.
- Silviani, Irene. *Strategi Komunikasi Pemasaran Menggunakan Teknik Integrated Marketing Komunikasi (IMC)*. Jakarta: Media Pustaka. 2021.
- Simon, G.K. *In Sheep's Clothing: Understanding and Dealing with Manipulative People*. t.tp. Parkhurst Brothers Publishers. 2010.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2015.
- Sjadzali, Munawir. *Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*. Jakarta: Bulan Bintang. 1990.
- Sjarkawi. *Pembentukan Kepribadian Anak: Pesan Moral, Intelektual, Emosional, dan Sosial sebagai Wujud Integritas Membangun Jati Diri*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Smith, D. Mack. *Mussolini*. New York: Alfred A. Knopf. 1981.
- Spencer, Herbert. *Principles of Biology*. London: Williams and Norgate. 1864.
- Stajkovic, Alex. *Management and Leadership, What Can MBD Do in My Workday*. t.tp.: First Research Paradigms Applied. 2019.
- Stines, S.S. *Manipulation: Cutting the Strings of Control, Health Communications*.t.tp. 2016.
- Stogdill, Ralph M. *Leadership, Membership, and Organization*. Ohio: Ohio State University. 1950.

- . *Hand Book of Leadership: A Survey of Theory and Research*. t.tp.: Mc. Millan Publ Co. Inc. 1974.
- Strauss, Leo. *Natural Right and History*. University of Chicago Press. 1953.
- Subana, Muhammad *et al.* *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Suetonius. *Lives of the Caesars: Nero*. Terjemahan Robert Graves. London: Penguin Classics. 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sukamadinata, Nana Sayaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2007.
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. 2015.
- Suradinata, Ermaya. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*. Bandung: CV Ramadan. 1995.
- Sya'ban, Ahmad. *Kepemimpinan dalam Islam: Tinjauan Teologis dan Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2015.
- Syafuri. *Pemikiran Politik dalam Islam*. Banten: FSEI Press. 2010.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2007.
- Syam, Husain *et al.* *Kepemimpinan Menuju Trend 5.0 Society*. Makassar: Tohar Media. 2022.
- Syed, Muhammad Naquib Al-Attas. *The Concept of Education in Islam*. Kuala Lumpur: Muslim Youth Movement of Malaysia (ANGKASA). 1999.
- . *The Position of Women in Islam: A Progressive View*. 2004.
- Tacitus. *The Annals*, Buku 15, Terjemahan Alfred John Church dan William Jackson Brodrigg. New York: Random House. 1942.
- Taimiyah, Ahmad bin Abdul bin Abdissalam Ibnu. *Majmu' Al-Fatawa*, Juz 28. Madinah: Majma' Malik Fahd, 1995.

- , *Al-Siyasah Al-Syar'iyah fi Islahi Al-Ra'i wa Al-Ra'iyah*. t.tp. t.th.
- , *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*. Jakarta: Pustaka Shadra. 2002.
- , *As-Siyāsah As-Syar'iyah fī Islāḥ Al-Rā'i wa Ar-Ra'iyah*. Bairut: Dār Al-Kutub Al-Ilmiyyah. 1409 H/1988 M.
- , *Majmu' Ar-Rasāil Al-Kubrā*, Jilid I. Kairo: Maktabah Al-Misriyyah. t.th.
- , *Minhaj Al-Sunnah Al-Nabawiyah fī Naqd Kalām Al-Syī'ah wa Al-Qadariyah*, Jilid 1. Kairo: Maktabah Dār Al-'Urubat. 1962.
- , *Siyāsah Syar'iyah: Etika Politik Islam*. Terjemahan Rafi' Munawar. Surabaya: Risalah Gusti. 2005.
- Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2006.
- Tim Penyusun Kamus: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Kemendikbud RI. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Terbaru. Jakarta: Balai Pustaka. 2008.
- Toha, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: CV Raja Grafindo Persada. 1999.
- Tracy, Brian. *No Excuses: The Power of Self-Discipline*. New York: Vanguard Press, 2010.
- Tutu, Desmond dan Mpho Tutu. *The Book of Forgiving: The Fourfold Path for Healing Ourselves and Our World*. New York: Harper One. 2014.
- Ubaid, Ulya Ali. *Sabar dan Syukur, Gerbang Kebahagiaan di Dunia dan Akhirat*. Jakarta: Amzah. 2012.
- Ulrich, Dave. *Leadership Sustainability: Seven Disciplines to Achieve the Changes Great Leaders Know They Must Make*. New York: McGraw-Hill Education. 2013.
- Ulwan, Abdullah Nashih. *Manusia Sombong dan Dampaknya dalam Kehidupan*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar. 2010.
- Wakaf Da'wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Madinah: Percetakan Al-Qur'an Al-Karim Raja Fahd. t.th.

- Watkins, Daryl V. and Steven M. Walker. *Toxic Leadership Research and Cases*. New York: Routledge. 2023. <https://doi.org/10.4324/9781003202462-2>. Diakses pada 21 September 2023.
- Watt, W. Montgomery. *Muhammad at Mecca*. London: Oxford University Press. 1956.
- . *Muhammad at Medina*. London: Oxford University Press. 1981.
- Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Free Press. 1947.
- Whicker, Maria. *Toxic Leaders: When Organizations Go Bad*. Connecticut: Praeger. 1996.
- Wibowo. *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: Universitas Dharmawangsa Medan. 2018.
- Williams, Denise F. *Toxic Leadership in the U.S. Army*. New York: Springer. 2005.
- Worthington, Everett L. *Forgiveness and Reconciliation: Theory and Application* London: Routledge. 2005.
- Yamani, Antara dan Khomeini. *Filsafat Politik Islam*. Bandung: Mizan. Cet. ke-1. 2002.
- Yasien, Khalil. *Muhammad saw. di Mata Cendikiawan Barat*. Depok: Gema Insani Press, 1989.
- Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. Inggris: Pearson. 2013.
- Yusuf, Mahmud. *Kepemimpinan Islami*. Lhokseumawe: CV. Radjapublika. 2014.
- Zaccaro, L.J. dan M.M. Klimoski. *The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*. t.tp.: Jossey-Bass. 2001.
- Zahra, Fatimah. *Etika Keluarga Nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta: Al-Mawardi. 2021.

Zainuddin, A. Rahman. *Kekuasaan dan Negara (Pemikiran Politik Ibnu Khaldun)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 1992.

Zaki, Ahmad. *Moral dan Etika dalam Kepemimpinan Nabi*. Jakarta: Al-Qalam. 2018.

Zakub, Hamzah. *Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*. Bandung: Diponegoro. 2013.

Zallum, Abdul Qadim. *Pemikiran Politik Islam*. Bangil: Al-Izzah. 2001.

Zubaedi. *Desain Pendidikan Karakter*. Jakarta: Kencana. 2011.

Jurnal dan Penelitian:

Abidah, Atik. “Peran Al-Quran dan As-Sunnah dalam Perkembangan Ekonomi Syariah: Kajian, Peluang, dan Tantangan Fintech Syariah,” dalam *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 7 No. 1, Juni 2022, hal. 2, DOI:10.21154/muslimheritage.v7i1.3628.

Afida, Ifa. “Konsep Kesejahteraan pada Masa Islam Klasik dan Masa Modern,” dalam *Jurnal Al-Tsaman*, e-ISSN: 2715-9000 p-ISSN: 2721-5423, hal. 121—132, <https://ejournal.uas.ac.id/index.php/Al-tsaman/article/download/311/250/>.

Ahfas, Ma’ruf Al-Amin dan Nailin Umayyah. “Prophet’s Personality: A Leadership and Managerial Study of The Prophet Muhammad saw,” dalam *At-Thariq: Jurnal Studi Islam dan Budaya*, Vol. 03 No.02, Agustus Tahun 2023, hal. 47—57, Nomor ISSN 2774-9584.

Ahmadi, Sidiq. “Perjanjian Hudaibiyah sebagai Model Kepatuhan terhadap Perjanjian Internasional dalam Perspektif Islam,” dalam *Jurnal Hubungan Internasional*, Vol. 4 No. 2, Oktober Tahun 2015, hal. 162—170, <https://doi.org/10.18196/hi.2015.0076>.

Alwi, Khanabi. “Kepemimpinan Rasulullah dalam Perang Badar menurut Perspektif Teori Kepemimpinan Ohio,” dalam *Historia Islamica: Journal of Islamic History and Civilization*, Vol. 3 No. 1, Tahun 2024, hal. 1—45, <https://doi.org/10.30984/historia.v3i1.700>.

Amanchukwu *et al.* “A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management,” dalam *Management*,

Vol. 5 No. 1, Tahun 2015, hal. 6—14, p-ISSN: 2162-9374 e-ISSN: 2162-8416, DOI: 10.5923/j.mm.20150501.02.

Amin, Yakub. “Amnesti Umum Nabi Muhammad SAW pada Peristiwa Fathu Mekkah,” dalam *Politea: Jurnal Pemikiran Politik Islam*, Vol. 4 No. 1, Tahun 2021, hal. 113—116, DOI: 10.21043/politea.v4i1.10527.

Aminudin, M. *et al.* “Analisis Kepemimpinan Rasulullah dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam,” dalam *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 5 No. 2, Tahun 2024, hal. 1367—1375, DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2810>.

------. “Analisis Kepemimpinan Rasulullah dalam Perspektif Pendidikan Agama Islam,” dalam *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 5 No. 2, Tahun 2024, hal. 1356, DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2810>.

Amiruddin. “Amanah dalam Perspektif Al-Quran (Studi Komparatif Tafsir Al-Misbah dan Al-Azhar),” dalam *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, Vol. 11 No. 4 Oktober—Desember Tahun 2021, hal. 834.

Anggrainy, Septy. “Strategi Komunikasi Guru Agama dalam Pembelajaran Mengaji bagi Orang Dewasa di Dusun Sidomulyo Desa Trimulyo Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran,” dalam *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian dan Pendidikan Agama Islam*, Vol. 2 Nomor 1, Oktober 2024, hal. 665—666.

Aprilia. “Penerapan Prinsip Transparansi pada Kegiatan Perdagangan Ditinjau dari Sifat Amanah Nabi Muhammad,” dalam *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, Vol. 2 No. 3, November 2022, hal. 806—812. ISSN :2807-8438, DOI: <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.299>.

Aquino, Karl *et al.* “The Effects of Perceived Organizational Support and Leadership on Organizational Citizenship Behaviors,” dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 6, Tahun 2005, hal. 501—520.

Arfaiza, Shafina Alya. “Keteladanan Guru sebagai Sarana Penerapan Pendidikan Karakter Siswa,” dalam *Jurnal Sinektik*, Vol. 7 No. 1, Tahun 2024, hal. 24—31, P-ISSN: 2620-6560 E-ISSN: 2620-746X.

Avolio, B.J. and W.L. Gardner. “Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership,” dalam *The Leadership*

Quarterly, Vol. 16 No. 3, Tahun 2005, hal. 315—338, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>.

Avolio, B.J. *et al.* “Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 15 No. 6, Tahun 2004, hal. 802—804, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>.

----- . “Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions,” dalam *Annual Review of Psychology*, Vol. 60, hal. 421—449, DOI: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163621.

Bahrudin, E. “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam,” dalam *FIKRAH: Jurnal of Islamic Education*, Vol. 8 No. 1, Tahun 2016.

Bakry, Kasman *et al.* “Konsep Kepemimpinan Negara Islam (Studi Komparasi Pemikiran Al-Mawardi dan Ibnu Taimiyah,” dalam *Nukhbatul ‘Ulum: Jurnal Bidang Kajian Islam*, Vol. 7 No. 1, Tahun 2021, hal. 15—16.

Basri, Muhammad *et al.* “Perang Uhud: Ditinjau dari Fakta Sejarah,” dalam *Jurnal Khidmat*, Vol. 1 No. 2, Desember Tahun 2023, hal. 141—144. E-ISSN: 3031-2795. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/khidmat>.

Bass, Bernard M. “The Future of Leadership in Learning Organizations,” dalam *Journal of Leadership Studies*, Vol. 7 No. 3, Tahun 1998, hal. 18—30. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/107179190000700302>.

Bay, Kaizal. “Pengertian Ulil Amri dalam Al-Qur’an dan Implementasinya dalam Masyarakat Muslim,” dalam *Jurnal Ushuluddin*, Vol. XVII No. 1 Januari Tahun 2011, hal. 115.

Boddy, C.R. “Psychopathic Leadership: A Case Study of a Corporate Psychopath CEO,” dalam *Journal of Business Ethics*, Vol. 145 No. 1, Tahun 2017, hal. 141—156, <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2908-6>.

Brown, M.E. and L.K. Treviño. “Ethical Leadership: A Review and Future Directions,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 17 No. 6, Tahun 2006, hal. 595—616. DOI: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004.

Busroli, Ahmad. “Pendidikan Akhlak Ibnu Miskawaih dan Al-Ghazali dan Relevansinya dengan Pendidikan Karakter di Indonesia,” dalam *At-Tarbiyah*, Vol. 10 No, 02, Tahun 2019, hal. 71.

- Candra, Anton Afrizal. "Pemikiran Siyasah Syar'iyah Ibnu Taimiyah (Kajian terhadap Konsep Imamah dan Khilafah dalam Sistem Pemerintahan Islam)," dalam *UIR Law Review*, Vol. 01 No. 02, Oktober Tahun 2017, hal. 171.
- Carneiro, Robert L. "Herbert Spencer as an Anthropologist," dalam *Journal of Libertarian Studies*, Vol. 5 Tahun 1981, hal. 171.
- Choirin, Muhammad. "Pendekatan Dakwah Rasulullah di Era Madinah dan Relevansinya di Era Modern," dalam *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam Dan Masyarakat*, Vol. 07 No. 2, Tahun 2024, hal. 184—193, <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MaA16/index>.
- Colquitt, Jason A. *et al.* "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of Organizational Justice Research," dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, 2001, hal. 425—445. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.425>.
- Dahlan, Hanif M. "Komunikasi Lemah Lembut dalam Studi Hadit," dalam *At-Tanzir: Jurnal Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Vol. 11 No. 1, Juni Tahun 2020, hal. 48—49.
- Darani, Nurlia Putri. "Kewajiban Menuntut Ilmu dalam Perspektif Hadis," dalam *Jurnal Riset Agama*, Vol. 1 No. 1, April Tahun 2021, hal. 138. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/jra>.
- Das, T.K. and Bing-Sheng Teng. "Cognitive Biases and Strategic Decision Processes: An Integrative Perspective," dalam *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, Vol. 36 No. 6, November Tahun 1999, hal. 757—778. DOI: 10.1111/1467-6486.00157.
- Daswati. "Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi" dalam *Jurnal Academica*, Vol. 4 No. 01, Tahun 2012, hal. 783.
- Davis, Quincy L. *et al.* "A Comprehensive Review of Toxic Leadership," dalam *A Research Report*, AIR University, Tahun 2016, hal. 3, <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/AD1037497.pdf>.
- Day, David V. "Leadership Development: A Review in Context," dalam *Leadership Quarterly*, Vol. 11 No. 4, Tahun 2000, hal. 581—613, [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843(00)00061-8).

- DeRue, D.S. and S.J. Ashford. "Who Will Lead and Who Will Follow? A Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations," dalam *Academy of Management Review*, Vol. 35, No. 4, 2010, hal. 627—647. DOI: 10.5465/amr.35.4.zok627.
- Dhira Majid *et al.* "Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an," dalam *Journal SEARFIQH*, Banda Aceh bekerja sama dengan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Tahun 2019, hal. 81.
- Duckworth, A.L. and J.J. Gross. "Self-Control and Grit: Related but Separate Constructs," dalam *Personality and Psychology Review*, Vol. 16, No. 4, Tahun 2014, hal. 319-331. DOI: 10.1177/0963721414541462.
- Effendi, Moch Bisyr. "Personal Prophetic Leadership as A Model of Intrinsic Character Education," dalam *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, Vol. 2 No. 6, November—Desember Tahun 2021, hal. 171—181, ISSN: 2582-7138.
- Einarsen, S. *et al.* "Destructive Leadership Behavior: A Definition and Conceptual Model," dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 207—216, DOI:[10.1016/j.leaqua.2007.03.002](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002).
- , "The Relationship Between Perceptions of Workplace Bullying and Employee Outcomes: A Longitudinal Study," dalam *Work & Stress*, Vol. 25 No. 2, Tahun 2011, hal. 113—132.
- Elfariani, Indah. "Prasangka dan Suudzon: Sebuah Analisa Komparatif Dari Perspektif Psikologi Barat dan Psikologi Islam," dalam *Jurnal Psikologi Terapan [JPT]*, Vol. 2 No. 1 Juli Tahun 2019, hal. 2.
- Fadillah, Rizky *et al.* "Peran Persatuan Bangsa-Bangsa dalam Menciptakan Perdamaian dari Pertikaian Antarnegara," dalam *Journal of Islamic and Law Studies*, Vol. 2 No. 1 Tahun 2018, hal. 79.
- Fathoni. "Pandangan Islam mengenai Negara (Ditinjau dari Pandangan Ibnu Khaldun)," dalam *Scholastica: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 2 No. 1, Mei Tahun 2020, hal. 5—6.
- Faturochman. "Iri dalam Relasi Sosial," dalam *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Vol. 33, No. 1, Tahun 2005, hal. 1, <https://doi.org/10.22146/jpsi.7956>.

- Gamayanti dan Hidayat. “Marah dan Kualitas Hidup Orang yang Mengalami Psikosomatik,” dalam *Jurnal Psikologi*, Vol. 18 No. 2, Oktober Tahun 2019, hal. 182.
- Gardner, W.L. *et al.* “Authentic Leadership: A Review of the Literature and Research Agenda,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 6, Tahun 2011, hal. 1130—1132, <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>.
- and J.R. Schermerhorn. “Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior,” dalam *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 3, Tahun 2004, hal. 270—281, DOI: 10.1016/j.orgdyn.2004.06.004.
- Gary, P. Latham dan C. Pinder Craig. “Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century,” dalam *Annual Review of Psychology*, Vol. 56, Tahun 2005, hal. 485—516, <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>.
- Gentry, W.A. *et al.* “Empathy in the Workplace: A Tool for Effective Leadership,” dalam *White Paper: Center for Creative Leadership - Innovation*, hal. 1—13, <https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/03/empathyintheworkplace.pdf>.
- Gross, James J. and Oliver P. John. “Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affective Experiences and Social Functioning,” dalam *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 85, No. 2, Tahun 2003, hal. 348—362. DOI: 10.1037/0022-3514.85.2.348.
- Hakim, Abdul. “Motivasi Hijrahnya Nabi Muhammad SAW dari Mekah ke Madinah,” dalam *Jurnal Wahana Inovasi*, Vol. 5 No. 2, Juli—Des 2016, hal. 435.
- Hakim, Masykur. “Konsep Kepemimpinan Menurut Al-Ghazali,” dalam *Jurnal Ilmu Ushuluddin*, Vol. 5 No. 1, Januari Tahun 2018, hal. 33—56.
- Han, Lin *et al.* “Workplace Incivility and Employee Turnover: The Mediating Role of Job Satisfaction,” dalam *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30, No. 5, Tahun 2015, hal. 548—563.
- Harahap, Alwi Padly. “Kemanusiaan dan Keadilan: Mengeksplorasi Hak Asasi Manusia dalam Konteks Hukum Islam,” dalam *Hakam: Jurnal Kajian*

Hukum Islam dan Hukum Ekonomi Islam, Vol. 8 No. 1, Juni Tahun 2024, hal. 48—52. p-ISSN: 2829-5803 e-ISSN: 2580-8052. DOI: <https://doi.org/10.33650/jhi>.

Harms, P.D. *et al.* “Leader Development and the Dark Side of Personality,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 3, Tahun 2017, hal. 495—509, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.007>.

Hartana dan Yusuf Hofni Junior Kilikily. “Eksistensi Perserikatan Bangsa-Bangsa dalam Memelihara Perdamaian Dunia,” dalam *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 10 No. 1, Februari Tahun 2022, hal. 531.

Hasan, Zainol *et al.* “Menggagas Pendidikan Islam Holistik melalui Integrasi Ilmu Pengetahuan dan Spiritualitas,” dalam *Global Education Journal (GEJ)*, Vol. 2 No. 1, January—March Tahun 2024, hal. 81—89. E-ISSN: 2986-6529 P-ISSN: 2987-5218 <https://journal.civiliza.org/index.php/gej>.

Hassan, Rafiq. “The Constitution of Medina: A Historical Analysis,” dalam *Journal of Islamic History*, Vol. 12, No. 2, Tahun 2019, hal. 4567.

Hendra. “Misi Kerasulan Nabi Muhammad saw. (Strategi Politik Nabi saw. dalam Berdakwah),” dalam *Al-Ittihad Jurnal Pemikiran dan Hukum Islam*, Vol. 6 No. 2, Desember Tahun 2020, hal. 20—39. ISSN 2442-6938.

Hidayah, Maulida Nurul dan Moh. Khusnul Abid. “Implementasi Sifat-Sifat Nabi Muhammad dalam Kepemimpinan pendidikan di Masa Modern,” dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 15 No. 2, Tahun 2024, hal. 92—99. P-ISSN: 2087-7064/E-ISSN: 2549-7146, <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jpi>.

Hidayatullah. “Karakter Kepemimpinan Nabi Musa As. dalam Perspektif Al-Qur’an (Analisis pada Kisah Nabi Musa As.),” dalam *Disertasi*, Jakarta: Program Studi Ilmu Al-Qur’an dan Tafsir Konsentrasi Pendidikan Berbasis Al-Qur’an Program Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, 2019 M/1441 H.

Hogan, R. and J. Hogan. “Assessing Leadership: a View from the Dark Side,” dalam *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9 No. 1—2, Tahun 2001, hal. 40—51.

- Huebner, E.S. *et al.* "Life Satisfaction in Children and Youth: Empirical Foundations and Implications for School Psychologists," dalam *Psychology in the Schools*, Vol. 41 No. 1, Tahun 2004, hal. 81—93. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/pits.10140>.
- Husniyah, Azmatul. "Parenting bagi Orang Tua Muda di Pusat Pembelajaran Keluarga Surabaya Presfektif Abdullah Nashih 'Ulwan," dalam *Al-Hukama*, Vol. 9, No. 1, Tahun 2019, hal. 177.
- Hutabalian, Rohani Andika Sari *et al.* "Kontribusi Ajaran Agama Islam terhadap Penguatan Solidaritas dan Toleransi Sosial di Tarutung," dalam *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, Vol. 4 No. 1, Januari Tahun 2025, hal. 1329—1331.
- Ihsan, Rafiqi dan Iskandar Ritonga. "The Relevance of Prophet Muhammad's Leadership as A Modern Leadership Role Model," dalam *Jurnal El-Riyasah*, Vol. 13 No. 2, Tahun 2022, hal. 108—124. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jel.v13i2.18117>.
- Indrawan, Jerry. "Legalitas dan Motivasi NATO (North Atlantic Treaty Organization) dalam Melakukan Intervensi Kemanusiaan di Libya," dalam *Jurnal Kajian Wilayah*, Vol. 4 No. 2 Tahun 2013, hal. 129.
- Insani, Agusti Alfi Nurul. "Dakwah Politik Nabi Muhammad kepada Raja Heraklius, Kisraabrawaiz, Muqauqis, dan Najasyi," dalam *Islamic Communication Journal*, Vol. 4 No. 1, Januari—Juni Tahun 2019, hal. 60—79.
- Intan, Salmah. "Fathul Makkah (Keteguhan Nabi Muhammad saw. Menjalankan Perjanjian)," dalam *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 21 No. 2, Tahun 2019, hal. 54—63.
- Intan, Tania dan Vincentia Tri Handayani. "Penerapan Pendidikan Karakter Kebangsaan melalui Pembelajaran Berbasis Interkultural di Madrasah Aliyah Negeri Model Babakan Ciwaringin Majalengka Cirebon," dalam *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, ISSN 1410-5675, Vol. 1 No. 5, Oktober Tahun 2017, hal. 301.
- Ismail, Muhammad Burhanuddin. "Conflict Mapping Piagam Madinah (Analisa Latar Belakang Pembentukan Piagam Madinah)," dalam *Jurnal Al-Ijtimaiyyah*, Vol. 5, No. 2, Juli—Desember Tahun 2019, hal. 1—20. ISSN 2654-5217 (p); 2461-0755 (e), <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/PMI/article/download/5233/3474>.

- Jamil, A. “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator,” dalam Semarang: *Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro*. 2007.
- Judge, Timothy A. *et al.* “The Bright and Dark Sides of Leader Traits: A Review and Theoretical Extension of the Leader Trait Paradigm,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 20 No. 6, Tahun 2009, hal. 855—875, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.004>.
- Judge, Timothy A. and Ronald F. Piccolo. “Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity,” dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 5, Tahun 2004, hal. 755—768.
- Kamaluddin dan Putri Rizka Citaningati. “Islamic Leadership: Prophet Muhammad as a Role Model for being Charismatic, Transformational and Servant Leader,” dalam *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, Vol. 8 No. 2, August Tahun 2023, hal. 206—219, DOI: <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i2.2460>.
- Kaptein, Muel. “Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model,” dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 7, 2008, hal. 923—947. DOI:10.1002/job.520.
- Kashyap, Vaneet *et al.* “Servant Leadership, Employer Brand Perception, Trust in Leaders and Turnover Intentions: A Sequential Mediation Model,” dalam *Review of Managerial Science*, Vol. 10 No. 3 Juli Tahun 2016, hal. 437—461.
- Kelloway E. Kevin *et al.* “Leadership and Stress,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 12 No. 4, Tahun 2001, hal. 411—437.
- Kesuma, Ulfa *et al.* “Internalisasi Pendidikan Islam dalam Pengendalian Emosi Marah,” dalam *Jurnal At-Ta’lim*, Vol. 19 No. 1, Juni Tahun 2020, hal. 233—250.
- Khalwani, Ahmad. “Ashabiyah Ibnu Khaldun dan Relevansinya dengan Nasionalisme di Indonesia,” dalam *Jurnal Mantiq*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2019, hal. 107—120.
- Khasan, Abul dan Ahmad Musyafiq. “Resolusi Konflik Pra Kenabian (Studi Kasus Hilful Fudhul),” dalam *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, Vol.

6 No 1, t.th., ISSN 2655-8823 (p), ISSN 2656-1786 (e), hal. 30, Sumber:
<https://jurnal.unpad.ac.id/jkrk/article/download/53282/22246>.

- Khoirudin, Ahmad Rijal. “Pemikiran Abu Nasr Muhammad Al-Farabi Tentang Nilai-Nilai Pendidikan Kepemimpinan Negara Utama,” dalam *PROFETIKA, Jurnal Studi Islam*, Vol. 18 No. 2, Desember Tahun 2017, hal. 145.
- Koadhi, Sudir *et al.* “Model Komunikasi Internasional Perjanjian Hudaibiyah sebagai Metode Dakwah Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA),” dalam *Tasamuh: Jurnal Studi Islam dan Masyarakat*, Vol. 16 No. 2, Tahun 2016, hal. 1—20, <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/tasamuh/article/download/209/125/335>.
- Krasikova, Dina. V. *et al.* “Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda,” dalam *Journal of Management*, Vol. 39 No. 5, Tahun 2013, hal. 1308—1338, <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>.
- Kuadhi, Sudir *et al.* “Model Komunikasi Internasional Perjanjian Hudaibiyah sebagai Studi Kasus,” dalam *Tasamuh: Jurnal Studi Islam dan Masyarakat*, Vol. 14 No. 2, Tahun 2016, hal. 1—20, <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/tasamuh/article/download/209/125/335>.
- Kurnanto, Muhamad Edi. “Pendidikan dalam Pemikiran Al-Ghazali,” dalam *Jurnal Khatulistiwa*, Vol. 1 No. 2, Tahun 2011, hal. 161.
- Kusniawati *et al.* “Dampak Sosial dan Keamanan Masyarakat Hiroshima Nagasaki Pasca Dijatuhkannya Bom Atom Tahun 1945,” dalam *Jurnal of Legal Reserch*, Volume 3, Issue 4, 2021, hal. 612.
- Kusuma, Ari. “Adolf Hitler: Sebuah Analisis Tipe Kepemimpinan,” dalam *Jurnal Moderat Modern dan Demokrasi*, Vol. I No. 4 November Tahun 2025, hal. 633.
- Kusuma, Mahendra dan Rosida Diani. “Qishash Diyat dalam Hukum Pidana Islam Lebih Mencerminkan Keadilan dari Sisi Korban,” dalam *Jurnal Dinamika*, Vol. 2 No. 2, Tahun 2022, hal. 51—52. E-ISSN:2776-8244.
- Lestariningsih, Sri *et al.* “Ki Bagus Hadikusumo: Peran dan Pemikiran bersama Muhammadiyah dalam Penerapan Syariat Islam di Indonesia,”

dalam *Jurnal Studi Islam dan KeMuhammadiyah* (JASIKA), Vol. 1 No. 1, Tahun 2021, hal 85—101.

-----, “Ki Bagus Hadikusumo: Peran dan Pemikiran bersama Muhammadiyah dalam Penerapan Syariat Islam di Indonesia,” dalam *Jurnal Studi Islam dan KeMuhammadiyah* (JASIKA), Vol. 1 No. 1, Tahun 2021, hal. 90—91.

Liden, R.C. *et al.* “Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi-level Assessment,” dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 19 No.2, Tahun 2008, hal. 168—169, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>.

Liu, D. *et al.* “The Dark Side of Leadership: A Three-Level Investigation of the Cascading Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity,” dalam *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 5, Tahun 2012, hal. 1187—1212, <https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/amj.2010.0400>.

Mahanani, Qisthi Faradina Ilma. “Pemikiran Ki Bagus Hadikusumo Tentang Islam dan Negara dalam Perumusan Dasar Negara Indonesia (1945—1953),” dalam *Jurnal El Tarikh*, Vol. 01 No. 2, Desember Tahun 2020, hal. 4.

Maruta, H. “Sejarah Sistem Ekonomi,” dalam *Jurnal Iqtishduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, STIE Syariah Bengkalis, Vol. 3 No. 1 Tahun 2014, 647—658.

Mattayang, Besse. “Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis,” dalam *JEMMA (Jurnal of Economic, Management and Accounting)*, Vol. 2 No. 2 September Tahun 2019, hal. 48.

Mayer, D.M. *et al.* “Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership,” dalam *Academy of Management Journal*, Vol. 55 No. 1, Tahun 2012, 151—171, DOI: 10.5465/amj.2008.0276.

Meyer, J.P. and N.J. Allen. “A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment,” dalam *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, Tahun 1991, hal. 61—89.

Miftakhudin. “Metode Pendidikan Karakter yang Dicontohkan Nabi Muhammad,” dalam *BudAI: Multidisciplinary Journal of Islamic*

Studies, Vol. 01 No. 02, Tahun 2022, DOI:
<http://dx.doi.org/10.30659/budai.1.2.119-132>.

- Mitchell, M.S. and Ambrose. “Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs” dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 4, Tahun 2007, hal. 1159—1168, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.4.1159>.
- Mubasyaroh. “Pola Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.: Cerminan Sistem Politik Islam,” dalam *Jurnal POLITEA: Jurnal Pemikiran Politik Islam*, ISSN: 2621-0312, Vol. I No. 2 Tahun 2018, DOI: 10.21043/politea.v1i2.4488, hal. 96.
- Mukmin, Taufik dan Fitriyani. “Kejujuran sebagai Dasar Kesuksesan Diplomasi Rasulullah,” dalam *Artikel Jurnal STAIB SLLG*, hal. 254.
 Sumber: <https://jurnal.staibsllg.ac.id/index.php/prosidingisid/article/download/193/135>.
- Mulyani, Sri. “Karakteristik Kepemimpinan Islami menurut Prof Hamka dalam Tafsir Al-Azhar,” dalam *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, Vol. 3, No. 1, April Tahun 2022, ISSN (Online): 2774-5570, hal. 69—72.
- Mulyo, Rooby Pangestu Hari. “Piagam Madinah: Misi Keagamaan dan Kenegaraan,” dalam *Jurnal OASIS: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, Vol 7. No. 2 Februari Tahun 2023, hal. 43.
- Munadi. “Qisās dan Hudūd serta Relevansinya dengan Hak Asasi Manusia,” dalam *Tahqiqqa*, Vol. 7 No. 1, Januari Tahun 2013, hal. 45—46.
- Murtadho, Ali. “Jalinan dan Negara dalam Islam,” dalam *Jurnal Ijtima'iyya, Lampung: IAIN Raden Intan*, Vol. 5 No. 1, Tahun 2012, hal. 98.
- Musthofa, Mohammad Hendy. “Perkembangan Peradilan Islam pada Masa Rasulullah,” dalam *Verfassung: Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol. 2 No.1, Tahun 2023, hal. 25—40, e-ISSN: 2964-4623. DOI: 10.30762/vjhtn.v2i1.221.
- Muttaqin, Zaenal *et al.* “Prinsip Memudahkan Urusan dalam Sosiologi Islam,” dalam *Artikel E-Issn: 2615-5028*, hal. 190.
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/temali/article/download/7497/pdf>
 . Diakses pada 09 Januari 2025.

- Neck, C.P. and J.D. Houghton. "Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends, and Future Possibilities," dalam *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 4, Tahun 2006, hal. 270—295, DOI: 10.1108/02683940610663097.
- Nur'ain, Muhammad *et al.* "Kepemimpinan Nabi Muhammad saw.," dalam *Jurnal edu-Leadership*, Vol. 3 No. 1 Februari—Juli Tahun 2023, hal. 123—126.
- , "Kepemimpinan Rasulullah saw.," dalam *edu-Leadership*, Vol. 3 No. 1, Februari—Juli Tahun 2023, hal. 125—128. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/37674/17845>.
- Nurhayati B. "Hak-Hak Perempuan menurut Perspektif Al-Quran," dalam *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*, Vol. 16 No. 2, Tahun 2017, hal. 186—200, p-ISSN: 1412-6095 e-ISSN: 2407-1587, DOI: <https://dx.doi.org/10.24014/marwah.v16i2.4139>.
- O'Boyle, E.H. *et al.* "A Meta-analysis of the Dark Triad and Work Behavior: A Social Exchange Perspective," dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97 No. 3, Tahun 2012, hal. 557—579, <https://doi.org/10.1037/a0025679>.
- Odumer, J.A. and I.G. Ogbonna. "Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature," dalam *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2 No. 2 Tahun 2013, hal. 355.
- Padilla, A. and R. Hogan and R. Kaiser. "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments," dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 18 No. 3, Tahun 2007, hal. 176—194, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>.
- Paulhus, D.L. and K.M. Williams. "The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy," dalam *Journal of Research in Personality*, Vol. 36 No. 6, Tahun 2002, hal. 556—563, [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0092-6566(02)00505-6).
- Pelletier, K.L. "Leader Toxicity: An Empirical Investigation of Toxic Behavior and Rhetoric," dalam *Leadership*, Vol. 6 No. 4, 2010, hal. 375, DOI:[10.1177/1742715010379308](https://doi.org/10.1177/1742715010379308).

- Prilatmoko, Purwo. "Unsur-Unsur Dakwah Nabi Muhammad pada Keluarganya Bani Hasyim," dalam *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, Vol. 4 No. 2, Tahun 2022, hal. 313—336, DOI:10.55372/inteleksiajpid.v4i2.215.
- Puspitasari dan Zahra. "Pengaruh Deprivasi Relatif Terhadap Rasa Iri pada Remaja di Lingkungan Keluarga," dalam *Borobudur Psychology Review*, Vol. 3, No. 2, 2023, hal. 85.
- Putra, Doni. "Konsep Nilai Pendidikan Karakter Perspektif Tadabbur Al-Quran (Analisis Tafsir Ayat-Ayat Fauna)," dalam *Disertasi*, Riau: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 1442/2020.
- Qamaruzzaman. "Pemikiran Politik Ibnu Taimiyah," dalam *Politea: Jurnal Kajian Politik Islam*, Vol. 2 No. 2, Juli—Desember Tahun 2019, hal. 118.
- Rahma, Fatimah Nur *et al.* "Penerapan Kepemimpinan Nabi Muhammad pada Pendidikan Islam," dalam *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 5 No. 2, Tahun 2020, hal. 141—150.
- Rasyiid S., Muhammad Fajar *et al.* "Penjajahan Negara-Negara Barat atas Negara-Negara Islam," dalam *JURRAFI: Jurnal Riset Rumpun Agama dan Filsafat*, Vol. 3 No. 1 April Tahun 2024, hal. 24—38, <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v3i1.2179>.
- Rooke, David and William R. Torbert. "Seven Transformations of Leadership," dalam *Harvard Business Review*, Vol. 83 No. 4, Tahun 2005.
- Rodli, Iqbal Muhammad *et al.* "Konsep Negara dan Kekuasaan dalam Pandangan Politik Ibnu Khaldun," dalam *Jurnal Review Politik*, Vol. 11 No. 02, Desember Tahun 2021, hal. 103.
- Rofi'i, Achmad. "Metode Rasulullah dalam Pendidikan Karakter Perspektif Al-Qur'an," dalam *Disertasi*, Jakarta: Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Konsentrasi Pendidikan Berbasis Al-Qur'an Program Pasca Sarjana Universitas PTIQ Jakarta, 1439 H / 2018 M.
- Rosenthal S.A. and T.L. Pittinsky. "Narcissistic Leadership," dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 17 No. 6, Tahun 2006, hal. 617—633, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>.

- Rumayyah, Rumayyah. “Makna Adil dalam Poligami Menurut Sayyid Quthb (Studi Analisis Tafsir Fī Zhilālil Quran Surah an-Nisā’: 3),” dalam *Jurnal Ulumul Syar’i*, Vol. 7 No. 2, Desember Tahun 2018, hal. 105—106. ISSN 2086-0498, E-ISSN 2622-4674. <https://e-journal.stishid.ac.id/index.php/uls/article/download/35/30/65>.
- Safriadi dan Bastiar. “Analisis Keberlanjutan Pelaksanaan Hukum Islam di Aceh dalam Sistem Hukum Nasional,” dalam *Jeulame: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2023, hal. 72—88.
- Sakdiah. “Karakteristik Kepemimpinan dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah,” dalam *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 22 No. 33, Tahun 2016, hal. 29—49.
- Saladin, Bustami. “Prinsip Musyawarah dalam Al-Qur’an,” dalam *el-Umdah Jurnal Ilmu Al-Quran dan Tafsir*, Vol. 1 No. 2, Juli—Desember Tahun 2018, hal. 122—123. ISSN 2623-2529.
- Salafudin. “Metode Pembelajaran Aktif ala Rasulullah, Pembelajaran yang Membangkitkan Motivasi (Suatu Kajian Metode Pembelajaran dari Hadis),” dalam *Forum Tarbiyah*, Vol. 9, No. 2, Desember 2011, hal. 202—203, <https://media.neliti.com/media/publications/70252-ID-metode-pembelajaran-aktif-ala-rasulullah.pdf>.
- Sampurno, W.M. “Penerapan Etika Bisnis Islam dan Dampaknya terhadap Kemajuan Bisnis Industri Rumah Tangga,” dalam *Journal of Islamic Economics Lariba*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2016, hal. 13—18.
- Sarmita, I Made. “Refleksi Kritis Kondisi Demografi Indonesia: Antara Bonus dan Bencana Demografi,” dalam *MKG: Media Komunikasi Geografi*, Vol. 18 No.1 Juni Tahun 2017, hal. 70, ISSN 0216-8138.
- Sastramiharja, Adhi Irawan. “Piagam Madinah dalam Catatan: Toleransi Antar Umat Beragama Perpektif Hadits Nabi,” dalam *Al-Mujaddid: Jurnal Ilmu-ilmu Agama*, Vol. 6, No. 1 Januari—Juni, 2024, hal. 24—32. Online ISSN: 2655-271X, Print ISSN: 2747-2906, <https://jurnal.staisebelasapril.ac.id/index.php/almujaddid>.
- Sayfulloh, Usman Hamid *et al.* “Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sebagai Kepala Negara: Fondasi Kepemimpinan dan Pemerintahan Islami,” dalam *Constitutio: Jurnal Riset Hukum Kenegaraan & Politik*, Vol. 3 No. 2, Tahun 2024, hal. 80—95, P-ISSN: 2961-9238 / E-ISSN: 2961-8983, DOI: <https://doi.org/10.47498/constitutio.v3i2.3598>.

- Schyns, B. and J. Schilling. "How Bad are the Effects of Bad Leaders? A Meta-analysis of Destructive Leadership and Its Outcomes," dalam *The Leadership Quarterly*, Vol. 24 No. 1, hal. 138—158, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>.
- Sendjaya, Sen dan James C. Sarros. "Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations," dalam *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 9 No. 2, September Tahun 2002, hal. 57—64.
- Serjeant, R.B. "The Sunnah Jami'ah, Pacts with the Yathrib Jews, and the Tahrim of Yathrib: Analysis and Translation of the Documents Comprised in the so-called 'Constitution of Medina'," dalam *Bulletin of the School of Oriental and African Studies*, 1978, hal. 1—43.
- Setiawan, Farid. "Karakter Kepemimpinan menurut Ki Bagus Hadikusuma dan Sukarno: Tinjauan Psikologi," dalam *Ringkasan Disertasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2021.
- Shodik, Muhammad Jafar. "Pemikiran Pendidikan Al-Ghazali," dalam *Jurnal Literasi*, Vol. 7, No. 2, Tahun 2016, hal. 138.
- Siregar, Maralottung. "Penanaman Sikap Amanah terhadap Siswa pada Lembaga Pendidikan," dalam *Journal of Islamic Education El Madani*, Vol. 2 No. 1, Desember Tahun 2022, hal. 2—11, E-ISSN 2827-7767.
- Spain, S.M. *et al.* "Stress, Well-being, and the Dark Side of Leadership," dalam *In Book: The Role of Leadership in Occupational Stress*, Tahun 2016, hal. 33—59, DOI:10.1108/S1479-355520160000014002.
- Stogdill, R.M. "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature," dalam *The Journal of Psychology*, Vol. 25 No. 1, Tahun 1948, hal. 37, <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>.
- Suseno, Andi. "Persamaan Hak di Hadapan Hukum Persepektif Hadis Nabi (Kajian Sosio Historis Kontekstualis)," dalam *Khulasah: Islamic Studies Journal*, Vol. 05 No. 01, Tahun 2023, hal. 20—38, E-ISSN: 2774-9398/P-ISSN: 2502-3578. DOI: 10.55656/ksij.v5i1.90.
- Syahid, Akhmad. "Metode Pendidikan Rasulullah Muhammad SAW terhadap Kaum Perempuan," dalam *Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 01 No. 2, Desember Tahun 2017, hal. 237—248. <https://e->

journal.metrouniv.ac.id/tarbawiyah/article/view/1020/878, P-ISSN: 2579-3241/E-ISSN: 2579-325X.

- Syahid, Nur. “Konsep Pendidikan Holistik dalam Filsafat Pendidikan Islam: Studi atas Pengembangan Konsep Pendidikan yang Berbasis pada Akal, Hati, dan Fisik,” dalam *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol. 11, No. 1, Maret Tahun 2024, hal. 1187—1195. P-ISSN: 2442-3661/E-ISSN: 2477-667X, 1185-1196, <https://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/download/2535/1430>.
- Syamsudin R.S. “Strategi dan Etika Dakwah Rasulullah SAW,” dalam *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 4 No. 14, Juli—Desember Tahun 2009, hal. 797—798, <https://media.neliti.com/media/publications/63320-ID-strategi-dan-etika-dakwah-rasulullah-saw.pdf>.
- Taagepera, Rein. “Expansion and Contraction Patterns of Large Polities: Context for Russia,” dalam *International Studies Quarterly*, Vol. 41 No. 3 September Tahun 1997, hal. 495, DOI:10.1111/0020-8833.00053. JSTOR 2600793.
- Tabi’in, A. “Menumbuhkan Sikap Peduli pada Anak Melalui Interaksi Kegiatan Sosial,” dalam *Journal of Social Science Teaching, Jurnal IJTIMAIYA*, Vol. 1 No. 1, Juli—Desember Tahun 2017, hal. 40.
- Takwil, Moh. “Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Pemikiran Al-Ghazali,” dalam *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 2, September Tahun 2020, P-ISSN:2549-8339/E-ISSN: 2579-3683, hal. 197.
- Tepper, Bennett J. “Abusive Supervision in Work Organizations: Dimensions, Consequences, and Control,” dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 3, Tahun 2007, hal. 261—289, DOI:10.1177/0149206307300812.
- , “Consequences of Abusive Supervision,” dalam *Academy of Management Journal*, Vol. 43 No. 2, Tahun 2000, hal. 178—190, DOI:[10.2307/1556375](https://doi.org/10.2307/1556375).
- Tuckman, Bruce W. “Developmental Sequence in Small Groups,” dalam *Psychological Bulletin*, Vol. 63 No. 6, Tahun 1965, hal. 384—399, <https://doi.org/10.1037/h0022100>.
- Tyas, Nashria Rahayuning. “Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW,” dalam *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 4 No. 2,

November Tahun 2019, hal. 263. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/download/1851/1195>.

- Tzafrir, S. and S.L. Dolan, “Trust Me: A Scale for Measuring Manager-Employee Trust,” dalam *Management Research the Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 2 No. 2, Juli Tahun 2004, hal. 115—132, DOI:[10.1108/15365430480000505](https://doi.org/10.1108/15365430480000505).
- Uksan, Arifuddin. “Perang dan Manajemen Pertahanan Masyarakat Mekkah pada Awal Perkembangan Islam,” dalam *Jurnal Manajemen Pertahanan*, Vol. 5 No. 1, Tahun 2019, hal. 112.
- Vadhillah, Syukra dan Tobari. “Karakteristik Kepemimpinan PT Energi Sejahtera Mas Dumai,” dalam *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, Juli—Desember Tahun 2016, hal. 56.
- Van de Ven, N. *et al.* “Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy,” dalam *Emotion* Vol. 9 No. 3, Tahun 2009, hal. 419—429, <https://doi.org/10.1037/a0015669>.
- Wahab, Awal Rifai *et al.* “Peradilan Islam pada Masa Rasulullah dan Khulafaurasyidin: Studi Komparatif Peradilan Islam Era Klasik,” dalam *Bustanul Fuqaha: Jurnal Bidang Hukum Islam*, Vol. 3 No. 1, Tahun 2022, hal. 32—46.
- Wahyuningsih, Ghina *et al.* “Berbisnis Berdasarkan Perilaku Rasulullah Saw,” dalam *Jurnal Mahasiswa FIAI-UII, At-Thullab*, Vol. 2 No. 1, September—Januari Tahun 2021, hal. 315—323. ISSN: 2685-8924. E-ISSN:2685-8681, <https://doi.org/10.20885/tullab.vol2.iss1.art9>.
- Walumbwa, F.O. *et al.* “Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure,” dalam *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, Tahun 2008, hal. 94, DOI:[10.1177/0149206307308913](https://doi.org/10.1177/0149206307308913).
- Wicaksono, Adhitya Sandy. “Perbandingan Kontrak Sosial John Locke dan Thomas Hobbes,” dalam buletin *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2022, hal. 91.
- Wilson, D.S. *et al.* “Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures,” dalam *Psychological Bulletin*, Vol. 119 No. 2, Tahun 1996, hal. 285—299, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.119.2.285>.

- Xiong, R. “Leadership in Project Management,” *Tesis*. Scholl of Architecture and Building Construction Program Georgia Institute of Technology. 2008.
- Yudiatmaja, Fridayana. “Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Karakternya,” dalam *Media Komunikasi*, FIS Vol. 12 No 2 Agustus Tahun 2013, hal. 30.
- Yunita, Erna *et al.* “Analisis Konsep Pemimpin Ideal dalam Perspektif Imam Alghazali (At-Tibru Masbuk Fii Nashihati Al-Muluk),” dalam *Al-Munadzomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2, Mei 2023, hal. 81—82.
- Zaccaro, S.J. “Trait-based Perspectives of Leadership,” dalam *American Psychologist*, Vol. 62 No. 1, Tahun 2007, hal. 9, DOI: 10.1037/0003-066X.62.1.6.
- Zahrin, Syaidatun Nazirah Abu *et al.* “The Psychology of Love in Islam and Implications for Education,” dalam *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 11 No. 12, Desember Tahun 2020, DOI:10.30845/ijbss.v11n12p8.
- Zainuddin, Fauziah. “Wawasan Al-Qur’an tentang Pendidikan Karakter,” dalam *Disertasi*, Makassar: Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. 2017.
- Zufriyatun *et al.* “Konsep Kepemimpinan dalam Al-Quran menurut Tafsir Al-Azhar,” dalam *Jurnal MADANI Institute*, Vol. 10 No. 1, Tahun 2021, hal. 72.
- Zulfatmi. “Pendidikan Nilai Spiritual dalam Prosesi Hijrah Nabi Muhammad saw. ke Madinah,” dalam *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, Vol. 11 No. 3, Juli—September Tahun 2021, hal. 529—532. ISSN 2089-5127 (print) | ISSN 2460-0733 (online), DOI: <http://dx.doi.org/10.22373/jm.v11i3.9465>.

Internet dan Media:

- Atima, Abdul Wahid K. “Teori Kepemimpinan dan Tokoh Pemimpin,” *Universitas Negeri Gorontalo*: <https://mahasiswa.ung.ac.id/561419047/home/2022/10/3/teori-kepemimpinan-dan-tokoh-tokoh-pemimpin.html>. Diakses pada 19 Juni 2023.

Awlia, Tasya. “Tentang Hulagu Khan Sang Penakluk Baghdad,” <https://travel.detik.com/travel-news/d-4793022/tentang-hulagu-khan-sang-penakluk-baghdad>. Diakses pada 14 Januari 2024.

Badan Pembinaan dan Pengembangan Bahasa KBBI VI Daring, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/karakter>. Diakses pada 20 Maret 2024

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI). Edisi ke-6, 2016. Diakses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id>.

BBC News Indonesia, <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-64938692>. Diakses pada 29 September 2023.

Dinas Keswan NTB, <https://disnakeswan.ntbprov.go.id/apa-itu-zoonosis-2/>. Diakses pada 17 Mei 2024.

Dobrak Apatisme, “Paparasi Radiasi Jangka Panjang Akibat Bom Nagasaki dan Hiroshima,” <https://display.ub.ac.id/artikel/paparasi-radiasi-jangka-panjang-akibat-bom-nagasaki-dan-hiroshima/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

Erickson, Matt. “Five Types of The Dark Side of Leadership,” <https://mwerickson.com/2018/10/05/five-types-of-the-dark-side-of-leadership/>. Diakses pada 21 Maret 2024.

Google Arts & Culture. “Pengeboman Pearl Harbor,” Link: <https://artsandculture.google.com/entity/m0gc1?hl=id>. Diakses pada 20 Mei 2024.

Hairai, Rini. “Pakistan Geser Indonesia Jadi Negara Muslim Terbesar Dunia,” Link: <https://www.rri.co.id/internasional/619196/pakistan-geser-indonesia-jadi-negara-muslim-terbesar-dunia>. Diakses pada 16 Mei 2024.

Hamzah, Andi Abdul. “Standar Ganda Amerika, PBB dan Eropa terhadap Konflik Palestina-Israel: Sebuah Kupasan Mendalam,” *Artikel Program Studi UIN Alauddin*: <https://pba.pps.uin-alauddin.ac.id/standar-ganda-amerika-pbb-dan-eropa-terhadap-konflik-palestina-israel-sebuah-kupasan-mendalam/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

- Humas Universitas Malang. “Pemimpin dan Kepemimpinan menurut Islam,” <https://berkarya.um.ac.id/pemimpinan-dan-kepemimpinan-menurut-islam/>. Diakses pada 23 Juni 2023.
- Jaffe, Greg. “Army Worries about Toxic Leaders‘ in Ranks,” <http://www.washingtonpost.com/national/nationAl-security/army-worries-about-toxicleaders-in-rank>, Washington Post, 25 Juni 2011.
- Jenihansen, Ricky. “Akhir Perang Salib Pertama, Pembantaian Yahudi dan Muslim Yerusalem,” Nasional Geographic Indonesia: <https://nationalgeographic.grid.id/read/133820754/akhir-perang-salib-pertama-pembantaian-yahudi-dan-muslim-yerusalem?page=all>. Diakses pada 29 September 2023.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7018/Pemimpin-dan-Kepemimpinan-Kita.html>. Diakses pada 20 Maret 2024.
- Khaeriyah, Ery. “Pengertian dan Ciri Pemimpin,” <https://web.syekhnurjati.ac.id/lp2m/pemimpin-dan-kepemimpinan-menurut-islam/>. Diakses pada 19 Maret 2024.
- Koizumi, J. “The Hiroshima Memorial Service for the Hiroshima Peace Memorial Ceremony, Prime Minister of Japan and His Cabinet,” 2007. https://japan.kantei.go.jp/101_kishida/actions/202408/06hiroshima.html. Diakses pada 12 Desember 2024.
- Ni’am, Syakirun dan Icha Rastika. “Sejak KPK Berdiri, 1.479 Jadi Tersangka, 319 di Antaranya Anggota DPR-DPRD,” *Tim Redaksi Kompas.com*: <https://nasional.kompas.com/read/2022/12/09/15532771/sejak-kpk-berdiri-1479-jadi-tersangka-319-di-antaranya-anggota-dpr-dprd>. Diakses pada 29 September 2023.
- Pembukaan Piagam PBB, <https://www-un-org.translate.goog/en/about-us/un-charter/full-text? x tr sl=en& x tr tl=id& x tr hl=id& x tr pto=tc>. Diakses pada 20 Mei 2024.
- Purba, Rabiul Rahman. “Queen Isabella I of Spain Penghancur Muslim Spanyol,” <https://www.kuliahIslam.com/2022/10/queen-isabella-i-of-spain-penghancur.html>. Diakses pada 29 September 2023.

- Putri, Aulia Mutiara Hatia. “Daftar Menteri Tersandung Korupsi, Era Jokowi Terbanyak?” *CNBC Indonesia*: <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230519073913-128-438578/daftar-menteri-tersandung-korupsi-era-jokowi-terbanyak>. Diakses 29 September 2023.
- Riadi, Muchlisin, “Kepemimpinan (Leadership),” <https://www.kajianpustaka.com/2023/01/kepemimpinan-leadership.html>. Diakses pada 20 Maret 2024.
- Riadi, Muchlisin. “Kepemimpinan (Leadership),” <https://www.kajianpustaka.com/2023/01/kepemimpinan-leadership.html>. Diakses pada 20 Maret 2024.
- Saputra, Andi. “2022 Sejarah Buruk Pengadilan, 2 Hakim Agung Ditahan KPK,” *Detik News*: <https://news.detik.com/berita/d-6492412/2022-sejarah-buruk-pengadilan-2-hakim-agung-ditahan-kpk>. Diakses pada 29 September 2023.
- Saubani, Andri. “Vonis Ferdy Sambo dan Kaitannya dengan KUHP yang Baru,” *Republika*: <https://new's.republika.co.id/berita/rz5nox409/vonis-ferdy-sambo-dan-kaitannya-dengan-kuhp-yang-baru>. Diakses pada 29 September 2023.
- Solusi Indonesia. “Survey Faktor Kesuksesan Thomas Stanley,” <https://solusi-indonesia.com/thomas-j-stanley-faktor-kesuksesan/>. Diakses pada 09 Agustus 2023.
- Suara Muhammadiyah. “Kisah Ashabul Kahfi,” <https://web.suaramuhammadiyah.id/2020/01/15/kisah-ashabul-kahfi/>. Diakses pada 20 Mei 2024.
- Tim BBC News Indonesia. “Korban Perang Irak 460.000 Jiwa Lebih,” https://www.bbc.com/indonesia/dunia/2013/10/131016_irak_perang. Diakses pada 29 September 2023.
- Tim BBC News. “Gereja Protestan AS Perbolehkan Pernikahan Sesama Jenis,” https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2014/06/140620_majalahlain_gereja_pernikahangay. Diakses pada 29 September 2023.
- Tim CNN Indonesia. “Ketika Semua Hal 'Dikit-Dikit' Dibilang Toxic,” Sumber: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20211210150459->

[284-732542/ketika-semua-hAl-dikit-dikit-dibilang-toxic](#). Diakses pada 21 September 2023.

Tim Liputan 6. “Sebanyak 323 Bupati atau Wali Kota Ditahan karena Korupsi,” Liputan 6 : <https://www.liputan6.com/news/read/4964900/sebanyak-323-bupati-atau-wali-kota-ditahan-karena-korupsi>. Diakses pada 29 September 2023.

Tuasikal, Muhammad Abduh. “Faedah Sirah Nabi: Perang Uhud dan Pelajaran di Dalamnya,” *Rumaysho.com*: <https://rumaysho.com/35657-faedah-sirah-nabi-perang-uhud-dan-pelajaran-di-dalamnya.html>. Diakses pada 24 Agustus 2023.

Umar Mukhtar, “Survei: Hanya 33,6 Persen Pemuda Muslim Indonesia ke Masjid. Survei dilakukan di 12 Kota Besar di Indonesia,” Link: <https://khazanah.republika.co.id/berita/pciql3430/survei-hanya-336-persen-pemuda-muslim-indonesia-ke-masjid>. Diakses pada 16 Mei 2024.

<https://bpbdbogorkab.go.id/mitigasi-adalah-upaya-mengurangi-risiko-berikut-langkah-langkah-dan-contohnya/>. Diakses pada 20 Maret 2024.

<https://bpbdbrebeskab.go.id/pentingnya-mitigasi-bencana/>. Diakses pada 20 Maret 2024.

<https://display.ub.ac.id/artikel/paparan-radiasi-jangka-panjang-akibat-bom-nagasaki-dan-hiroshima/>. Diakses pada 20 Mei 2024.

https://history-howstuffworks-com.translate.goog/historicAl-figures/joseph-stalin.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc. Diakses pada 18 Juli 2023.

<https://international.sindonews.com/read/905387/40/5-pemimpin-dunia-dengan-kematian-paling-tragis-1665051043/30>. Diakses pada 17 Mei 2024.

<https://kairos.technorhetoric.net/4.1/features/newbold/theory.htm>. Diakses pada 21 Maret 2024.

<https://kbbi.web.id/beracun>. Diakses pada 21 September 2023.

<https://kbbi.web.id/pimpin>. Diakses pada 21 September 2023.

<https://nationalgeographic.grid.id/read/13896003/menghilangkan-banyak-nyawa-inilah-8-diktator-terkejam-di-dunia?page=all>. Diakses pada 18 Juli 2023.

<https://nationalgeographic.grid.id/read/13896003/menghilangkan-banyak-nyawa-inilah-8-diktator-terkejam-di-dunia?page=all>. Diakses pada 18 Juli 2023.

<https://www.cermati.com/artikel/leadership#:~:text=Leadership%20adalah%20keterampilan%20atau%20sebuah,secara%20harfiah%20leadership%20adalah%20kepemimpinan>. Diakses pada 21 September 2023.

<https://www.halodoc.com/artikel/inilah-penyebab-terjadinya-rabun-dekat-di-usia-muda>. Diakses pada 11 September 2023.

<https://www.liputan6.com/hot/read/4734432/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli-dan-macam-macam-gaya-memimpinpage=4>. Diakses pada 19 Maret 2024.

https://www.researchgate.net/publication/277186751_Development_and_Validation_of_the_Toxic_Leadership_Scal. Diakses pada 21 September 2023.

<https://www.risalahIslam.com/2019/05/model-kepemimpinan-rasulullah-saw.html>. Diakses pada 23 Juni 2023.

<https://www.sonora.id/read/423294137/5-negara-ini-bolehkan-warganya-bertingkah-gila-telanjang-di-jalan-hingga-menikahi-binatang>. Diakses pada 29 September 2023.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama : H. Jhon Edy Rahman, SH, Mkn.
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Kawin
Tempat / Tanggal Lahir : Pariaman, 9 Januari 1971
Agama : Islam
Alamat : Jl. H. Sarbini No. 63, RT/RW 009/004,
Kel. Balekambang, Kec.Kramat Jati, Kota Adm
Jakarta Timur, DKI Jakarta
Telp / HP : 085585500013
Email : jhon.edy.rahman@gmail.com
Facebook : jhon edy rahman
Twitter : @jhon edy rahman
Web/Blog : -
Nama Istri : Hj. Zuriati, S.Pd.
Nama Anak : Afif Labib Rahman, S.H. (lahir 19 Mei 1999)
Irbah Taqiyyah Rahman (lahir 20 Mei 2000)
Nabil Zahid Rahman (lahir 21 Januari 2004)

PENDIDIKAN FORMAL

- ❖ Program Doktoral, Konsentrasi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir (IAT) pada Program Pascasarjana Universitas Perguruan Tinggi Ilmu Al Qur'an (PTIQ) Jakarta (2022 – sekarang)
- ❖ Program Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya (2002 – 2004)
- ❖ Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat (1990 – 1995)
- ❖ Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Pariaman, Sumatera Barat (1987 – 1990)
- ❖ Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Negeri Sei Rotan, Pariaman Sumatera Barat (1984 – 1987)
- ❖ Sekolah Dasar (SD) Negeri Sei Rotan, Pariaman, Sumatera Barat (1978 – 1984)

PENDIDIKAN INFORMAL

- ❖ Diklat Notaris Bank Syariah “*Workshop Eksekutif Hybrid Contrate*” pada Produk Perbankan Syariah di Jakarta;
- ❖ Training “*Eksekutif Capacity Building*” bersama ESQ di Jakarta tahun 2012;
- ❖ Diklat Notaris Pasa Modal “Pasal Modal Syariah” tahun 2011;
- ❖ Pelatihan Sistem Administrasi Hukum (Sisminbakum) di lingkungan Departemen Hukum dan Ham, khusus untuk Notaris, tahun 2005;
- ❖ Pelatihan Sistem Administrasi Pertanahan bagi Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) khusus Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT), tahun 2007;
- ❖ Pendidikan Kepemimpinan:
 - ESQ Capacity Building tahun 2011;
 - ESQ II Mission & Character Building tahun 2014;
 - ESQ III SCC tahun 2014;
 - Leadership awareness by HRD Indonesia tahun 1997;
 - Training For Junior Manager by Dale Carnegie tahun 1998;
 - Training For Manager by Bina Mustika;
 - Beberapa training yang diadakan internal perusahaan (PT Indosat, PT Primasel dan PT EDI Indonesia);
- ❖ Pelatihan Dunia Kerja/on job training PT Indosat (Persero) Tbk Tahun 1995 -1996;
- ❖ Kursus Bahasa Inggris di International English School (IEF Jakarta) tahun 1995-1996;
- ❖ Pelatihan Manajemen Keuangan dan Dunia Usaha, tahun 1993;

PENGALAMAN KERJA

- ❖ Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) Jakarta Timur, sejak Juli 2018 s/d sekarang;
- ❖ Notaris DKI Jakarta, sejak Juli 2017 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri dan Pimpinan Law Firm “Rahman and Associates” 2008 s/d sekarang
- ❖ Pendiri / Penasehat usaha fashion Rumah Irbah, tahun 2003 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Penasehat PT Usaha Bangun Persada, perusahaan yang bergerak dibidang kontrantrok dan perdagangan, tahun 2010 s/d sekarang;
- ❖ Notaris kabupaten Bekasi Jawa Barat, tahun 2006 s/d Juli 2017;
- ❖ Pejabat Pembuat Akta Tanah (PPAT) kabupaten Bekasi Jawa Barat tahun 2008 s/d 2017;
- ❖ PT EDI Indonesia, Assistant Vice President tahun 2003 s/d 2006;
- ❖ PT Primasel, Manager Corporate Secretary tahun 2002 s/d 2003;

- ❖ PT Primasel, Assistant Manager Hukum dan Humas tahun 2000 s/d 2002;
- ❖ PT Primasel, Senior Staff Hukum dan Humas, tahun 1998 s/d 2000;
- ❖ PT Primasel, Legal Advisor tahun 1997 s/d 1998;
- ❖ PT Indosat, Karyawan Kontrak 1996 s/d 1997;
- ❖ *On job training*, Departemen Pendidikan / Pelatihan dan Hubungan Adminitrasi Dalam Negeri PT Indosat, tahun 1995 s/d 1996;

PEGALAMAN ORGANISASI

- ❖ Wakil Ketua Umum Badan Kerjasama Pondok Pesantren Indonesia (BKsPPI) 2024 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri dan Ketua Umum Pemuda Penghafal Al-Qur'an Indonesia (PPAI), Jakarta 2010 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Ketua / Direktur / CEO eTAHFIDH Indonesia, Jakarta 2005 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri dan Pananggungjawab Pesantren Quran Eltahfidh Cileungsi Bogor, Jawa Barat 2005 s/d sekarang (CEO);
- ❖ Pendiri dan Pembina SD Quran Eltahfidh Cileungsi, Bogor 2015 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri dan Pembina SMP Quran Eltahfidh Cileungsi, Bogor 2015 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri dan Pembina SMA Quran Eltahfidh Cileungsi, Bogor 2015 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Ketua Umum Ormas Eltahfidh University, (organisasi yang membawahi kegiatan tim pesantren eltahfidh di dan beberapa program dan daerah di Indonesia), sekarang berubah nama menjadi Pesantren Qur'an Indonesia (PQI) tahun 2011 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Pembina Perkumpulan Persatuan Taewondo Eltahfidh Indonesia (PPTEI) Tahun 2011 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Pembina Pusat Pelatihan Berkuda dan Memanah eTAHFIDH Indonesia (PPBMEI), tahun 2021 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Pembina Pusat Pelatihan Renang eTAHFIDH Indonesia (PPREI), tahun 2022 s/d sekarang;
- ❖ Pendiri / Pembina Pusat Pelatihan Renang eTAHFIDH Indonesia eTAHFIDH Adventure, tahun 2022 s/d sekarang;
- ❖ Pengurus ICMI Pusat Ketua Depatemen Pelatihan dan Kadersiasi 2015 s/d 2020;
- ❖ Pengurus ICMI Pusat Bidang Keislamaan dan Kaderisasi April 2011 s/d 2015;
- ❖ Sekretaris Umum MAPADI (Majelis dan Mahad Dakwah Pesantren Indonesia) Pusat 2018 s/d 2024;

- ❖ Ketua bidang Organisasi Pengurus Wilayah Mapadi Jakarta 2015 s/d 2020;
- ❖ Sekretaris I Pengurus Pusat Majelis Pesantren dan Ma'had Dakwah Indonesia (MAPADI) 2012 s/d 2018;
- ❖ Pendiri / Ketua Pengurus/ Direktur Ma'had Salamah Litahfidh Qur'an kedudukan di desa Cikeruk Bogor, 2005 s/d 2007;
- ❖ Penanggung jawab Manajemen Pendukung Pesantren SMP Al Qur'an Al Hasanat Eltahfidh Karawang Februari 2011;
- ❖ Pendiri / Team Leader Forum Lembaga dan Yayasan DKI (2007-2009);
- ❖ Tenaga Ahli Anggota DPR RI April 2010 – Mei 2010;
- ❖ Pendiri / Pengurus Koperasi Karyawan PT Indoprima Mikroselindo (Primasel) 1997 s/d 1997;
- ❖ Ketua tim sosialisasi Undang-Undang Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) di lingkungan Bea dan Cukai 2005;
- ❖ Pendiri / Ketua Seksi Kerohanian Islam (SKI) PT EDI Indonesia tahun 2005 s/d 2006;
- ❖ Anggota dan Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Fakultas Hukum Unand. 1993 s/d 1995;
- ❖ Ketua Bidang Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas Hukum Universitas Andalas 1993 s/d 1995;
- ❖ Anggota Perguruan Silat Kungfu Mawar Merah Cabang Fakultas Hukum Universitas Andalas 1991 s/d 1995;

KEGIATAN YANG PERNAH DIKUTI

- ❖ Ketua SC Munas PP. MAPADI 4 di Gunung Sindul Bogor Jawa Barat, Agustus 2024;
- ❖ Ketua SC Sarnas PP. MAPADI 8 di Gunung Sindul Bogor Jawa Barat, Agustus 2024;
- ❖ Ketua SC Munas BKsPPI Pusat di Bogor Jawa Barat, Februari 2023;
- ❖ Penanggungjawab PerPesNas 4 Santri dan Santriwati Pesantren MAPADI, Cibubur Oktober 2022;
- ❖ Penanggungjawab PerPesNas 3 Santri dan Santriwati Pesantren MAPADI, Cibubur Oktober 2019;
- ❖ Penanggungjawab Silaturahmi Nasional MAPADI 3, Nopember 2018;
- ❖ Penanggungjawab PerPesNas 2 Santri dan Santriwati Pesantren MAPADI, Cibubur Oktober 2018;
- ❖ Ketua Panitia Munas MAPADI Pebruari 2018;
- ❖ Silaturahmi Nasional Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (ICMI) di Lombok Tahun 2015;
- ❖ Silaturahmi Nasional Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (ICMI) di Gorontalo, Tahun 2014;

- ❖ Penanggung jawab Silaknas II Pesantren Qur'an Indonesia, di Cipanas Bogor, Tahun 2013;
- ❖ Melaksanakan Ibadah Haji ke tanah suci Makkah dan Madinah, tahun 2013;
- ❖ Ketua Pelaksana Jambore Nasional Pesantren Indonesia, di Lembang Bandung Th 2013;
- ❖ Silaturahmi Nasional Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) di Jakarta Convention Centre Jakarta, Tahun 2013;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh nasional dan Bapak Prof DR Ing BJ Habibie, Mantan Presiden RI ke 3 tahun 2013;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh nasional dan Bapak Letjend Pur Prabowo Subianto tahun 2013;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh nasional dan Menkoperekonomian RI Bapak DR Hatta Rajasa tahun 2013;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh nasional dan Wakil Ketua DPRRI Bapak Priyo Budi Santoso tahun 2013;
- ❖ Silaturahmi Nasional Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) di Jakarta Convention Centre Jakarta, Tahun 2012;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh nasional dan Bapak Prof DR Ing BJ Habibie, Mantan Presiden RI ke 3 tahun 2012;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh Nasional dan Menkoperekonomian RI Bapak DR Hatta Rajasa tahun 2012;
- ❖ Silaturahmi dan buka puasa Penasehat/Pembina/Pengurus ICMI Pusat dengan tokoh dan Wakil Ketua DPRRI Bapak Priyo Budi Santoso tahun 2012;
- ❖ Penanggung jawab Silaknas I Pesantren Qur'an Indonesia, di Cipanas Bogor, Tahun 2011
- ❖ Silaturahmi Nasional Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) di Kendari, Tahun 2011;
- ❖ Melaksanakan Ibadah Haji ke tanah suci Makkah dan Madinah, tahun 2013;
- ❖ Ketua Panitia Pelaksana Konferensi Penghafal Al Qur'an Asia Pasifik di Jakarta, Indonesia, tahun 2010
- ❖ Penanggung jawab kegiatan Peresmian Pesantren Salamah Li Tahfidh Qur'an Cijeruk Bogor, bersama Ketua MPR RI tahun 2006;

- ❖ Penanggung jawab kegiatan Pelatakan Batu Pertama Pembangunan Asrama Pesantren Eltahfidh Cileungsi Bogor, bersama Menteri Pertanian tahun 2008;
- ❖ Penanggung jawab kegiatan Peresmian Asrama Pesantren Eltahfidh Cileungsi Bogor, bersama Menteri Pemuda dan Olahraga tahun 2009;
- ❖ Penanggung jawab kegiatan Peresmian Gedung Olah Raga Pesantren Eltahfidh Cileungsi Bogor, bersama Menteri Pemuda dan Olahraga tahun 2010;
- ❖ Penanggung jawab kegiatan Peresmian Sedekah Pohon Bersama Menteri Kehutanan di Pesantren Eltahfidh Cileungsi Bogor, bersama Menteri Pemuda dan Olahraga tahun 2010;
- ❖ Ketua Panitia Pelaksana dan Peserta Raker PT EDI Indonesia 2005;
- ❖ Ketua Panitia Pelaksana, Workshop, Training beberapa kegiatan PT Indoprima Mikroselindo (PT Primasel) 1999 s/2002;
- ❖ Penanggungjawab beberapa seminar dan workshop antara Yayasan dan LSM seDKI, tahun 2008;
- ❖ Ketua Pelaksana Pemilihan dan Pelantikan Senat Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Padang tahun 1993;
- ❖ Penanggungjawab dan Pelaksana Perpisahan Peserta KKN Unand di desa Ampaluk Kaciak, Kec Limo Kaum, Batusangkar, Sumbar tahun 1994;
- ❖ Peserta beberapa seminar, lokakarya dan workshop, tingkat daerah, wilayah dan nasional;

Demikianlah Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 09-01-2025
Yang Membuat

Jhon Edy Rahman

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 11%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 11%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.ptiq.ac.id	5%
2	Internet	journal.stiba.ac.id	1%
3	Internet	archive.org	<1%
4	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
5	Submitted works	Universitas Ibn Khaldun on 2023-06-08	<1%
6	Internet	madgic.library.carleton.ca	<1%
7	Submitted works	UM Surabaya on 2024-03-23	<1%
8	Submitted works	Universitas Negeri Surabaya on 2024-12-17	<1%
9	Internet	www.researchgate.net	<1%
10	Internet	ejournal.unida.gontor.ac.id	<1%
11	Internet	fliphtml5.com	<1%