

PERBANDINGAN KEPEMIMPINAN DALAM AL-QUR'AN DENGAN KEPEMIMPINAN NON-MUSLIM

Ramadhan Al-Fitrah Rao / ramadhanalfitrahrao@gmail.com

Dr. Muhammad Faisal Hamdani / Fai.ham74@uinsu.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan melakukan analisis komparatif antara konsep kepemimpinan yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan model kepemimpinan Non-Muslim/modern yang dominan dalam literatur manajemen kontemporer. Latar belakang studi ini didorong oleh adanya dualisme pandangan: kepemimpinan Islam yang berakar pada etika transendental dan amanah spiritual (*khalifah*), berlawanan dengan model modern yang fokus pada rasionalitas, efektivitas organisasi, dan akuntabilitas legal-formal (misalnya, Transformasional dan *Servant Leadership*). Metode yang digunakan adalah studi pustaka kualitatif komparatif (*comparative library research*), dengan menganalisis isi (*content analysis*) terhadap ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dan literatur kepemimpinan Barat/universal. Data dianalisis untuk mengidentifikasi definisi, sifat-sifat ideal, sumber otoritas, dan tujuan akhir dari kedua model. Hasil penelitian menunjukkan adanya titik temu universal yang signifikan, terutama dalam penekanan pada visi, integritas, dan pelayanan (*servant leadership*), serta pentingnya keadilan dan kesejahteraan bagi yang dipimpin. Namun, ditemukan pula perbedaan mendasar. Kepemimpinan Al-Qur'an berakar pada otoritas Ilahi dan menempatkan kepemimpinan sebagai ibadah dengan tujuan mencapai *falah* (kesuksesan dunia dan akhirat). Sebaliknya, model Non-Muslim bersumber pada kontrak sosial/legal-formal dan bertujuan utama pada efisiensi organisasi serta kesuksesan duniawi (pragmatisme). Al-Qur'an menawarkan kerangka holistik yang melengkapi model modern dengan fondasi etika dan moral yang kokoh.

Kesimpulannya, meskipun model kepemimpinan Non-Muslim unggul dalam aspek manajerial dan sistematis, kepemimpinan Al-Qur'an memberikan dimensi moralitas dan spiritual yang dapat berfungsi sebagai koreksi dan penyempurnaan terhadap model modern, menghasilkan kepemimpinan yang tidak hanya efektif tetapi juga bertanggung jawab secara moral dan transendental.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Al-Qur'an, Kepemimpinan Modern, Komparatif, *Khalifah*, Etika Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah fenomena universal yang tak terpisahkan dari struktur sosial manusia. Sebagai fungsi sentral dalam mengintegrasikan individu menuju tujuan bersama, model dan filosofi kepemimpinan senantiasa menjadi subjek kajian lintas disiplin, mulai dari politik, sosiologi, hingga manajemen. Secara garis besar, wacana kepemimpinan global terbagi menjadi dua arus epistemologis utama. Pertama, perspektif sekular atau Non-Muslim, yang mendominasi literatur Barat, berakar kuat pada rasionalitas instrumental dan teori manajemen modern. Model-model kepemimpinan seperti Transformasional (yang menekankan inspirasi dan visi), Transaksional (berbasis *reward and punishment*), dan Servant Leadership (menekankan pelayanan), berfokus utama pada efektivitas organisasi, pencapaian target, dan akuntabilitas legal-formal¹. Kepemimpinan dalam perspektif ini dinilai berhasil berdasarkan metrik kinerja duniawi dan kepuasan pemangku kepentingan.²

Kedua, terdapat perspektif keagamaan, khususnya Islam, yang menyajikan kerangka kepemimpinan yang berakar kuat pada teks suci, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam pandangan Islam, kepemimpinan (terutama peran khalīfah dan imām) bukanlah sekadar fungsi manajerial, tetapi merupakan amanah spiritual (*trusteeship*) yang menuntut pertanggungjawaban di hadapan Tuhan, bukan hanya manusia. Model kepemimpinan Islami menekankan pada nilai-nilai keadilan mutlak (*qisṭ*), moralitas

¹ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, ed. ke-2 (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), h. 4.

² Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, ed. ke-8 (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018), h. 11.

transendental, dan keteladanan profetik (*uswatun hasanah*).³ Sifat-sifat ideal pemimpin seperti *siddiq*, *amānah*, *faṭānah*, dan *tablīgh* menjadi prasyarat utama.⁴

Meskipun terdapat titik temu yang menarik seperti pentingnya integritas dan melayani—terdapat perbedaan mendasar yang signifikan yang menimbulkan tantangan dalam aplikasi praktis. Tantangan praktis muncul ketika pemimpin Muslim modern dihadapkan pada dilema antara memenuhi tuntutan efisiensi pasar global (yang didasarkan pada model Non-Muslim) dan menegakkan nilai-nilai *syari'ah* (yang memerlukan pertimbangan etika yang lebih dalam dan luas).⁵ Perbedaan ini terletak pada sumber otoritas (*Ilahi vs. Kontrak Sosial*), basis etika (*Transendental vs. Sekular-Situasional*), dan tujuan akhir (*kesejahteraan dunia dan akhirat vs. kesuksesan duniawi*).⁶ Konflik konseptual ini menjadi relevan ketika pemimpin Muslim modern berupaya mengintegrasikan prinsip-prinsip Islami yang bersifat vertikal dan moralistik ke dalam lingkungan organisasi yang didominasi oleh metrik kinerja sekular dan materialistik.

Oleh karena itu, studi komparatif yang sistematis dan mendalam antara konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an dan model kepemimpinan Non-Muslim menjadi relevan dan mendesak. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengidentifikasi nilai-nilai universal dan *gap epistemologis* antara kedua model; (2) Menjelaskan secara kritis bagaimana dimensi spiritual Al-Qur'an dapat memberikan koreksi etis terhadap pragmatisme model modern; dan (3) Menawarkan sintesis yang potensial, yaitu model kepemimpinan holistik yang menggabungkan efektivitas manajerial modern dengan

³ Imām al-Qurtubī, *Al-Jāmi‘ li Aḥkām al-Qur’ān*, vol. 1 (Kairo: Dār al-Kutub al-Miṣriyyah, t.t.), h, 262.

⁴ Asep Saiful dan Rina Amalia, "Amanah dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kepemimpinan Islam," *Jurnal Studi Kepemimpinan*, vol. 5, no. 1 (2020): h. 45.

⁵ James M. Kouzes dan Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge*, ed. ke-6 (Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2017), h, 36

⁶ Bass dan Riggio, *Transformational Leadership*, h, 9.

fondasi moral dan transendental Al-Qur'an.⁷ Studi ini berambisi mengisi kekosongan literatur dengan menyajikan perbandingan yang eksplisit, kontras, dan terperinci.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan penelitian Kulitatif Deskriptif. Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan kepemimpinan Non Muslim dari pandangan Al-Qur'an dan Hadist dengan mengutip beberapa pandangan tokoh Islam yang pro dan kontra kemudian hasil akhirnya penulis mencoba untuk menganalisa beberapa pandangan tokoh tersebut dengan menitibarkan pada pandangan yang objektif. Peneliti berusaha untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada masa sekarang atau aktual.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan Studi Pustaka, peneliti mencoba untuk menelusuri berbagai literatur yang berkenaan tentang pandangan ayat dan hadist tentang kepemimpinan non muslim. Pengolaha data yang dilakukan adalah dengan melakukan reduksi data, penyajian data langkah terakhir yaitu melakukan analisa.

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan Menurut Islam

Pada masa sekarang ini kita menggambarkan beberapa organisasi yang berisi kumpulan dan aliran "sarana pengetahuan" dan "saranainformasi" serta dijalankan oleh para "pekerja pengetahuan". Akan ada banyak definisi tentang kepemimpinan. Tetapi bagi kita, secara mendasar leadership berarti mempengaruhi orang. Ini merupakan

⁷ Saiful dan Amalia, "Amanah dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kepemimpinan Islam," h. 52.

definisi yang luas dan termasuk didalamnya bermacam-macam perilaku yang diperlukan untuk mempengaruhi orang lain. Sebagian besar perspektif leadership memandang pemimpin sebagai sumber pengaruh. Pemimpin dalam memimpin pada dasarnya mempengaruhi dan para pengikutnya akan mengikuti.

Pemimpin untuk abad millennium adalah pemimpin sebagaimana dalam firman Allah SWT. Dalam surat An-Nur ayat 55 :

“Allah telah menjanjikan kepada orang-orang di antara kamu yang beriman dan yang mengerjakan kebaikan, bahwa Dia sungguh, akan menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh, Dia akan meneguhkan bagi mereka dengan agama yang telah Dia ridai. Dan Dia benar-benar mengubah (keadaan) mereka, setelah berada dalam ketakutan menjadi aman sentosa. Mereka (tetap) menyembah-Ku dengan tidak mempersekuat-Ku dengan sesuatu apa pun. Tetapi barangsiapa (tetap) kafir setelah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik”. (QS. An-Nur: 55).

Kepemimpinan adalah pengaruh yang efektif. Kepemimpinan adalah meyakinkan orang lain untuk memperbaiki minta-minta mereka sendiri dania mau menerima tujuan-tujuan dari satu kelompok seperti miliknya sendiri.⁸ Imam Ali bin Abi Thalib mendefinisikan keadilan sebagai menempatkan sesuatu pada tempatnya yang layak. Keadilan bak hukum umum yang dapat ditetapkan kepada manajemen dari urusan masyarakat. Keuntungannya bersifat universal dan serba mencakup. Ia soutu jalan raya yang melayani semua orang setiap orang.

Jelaslah kata leadership sendiri merupakan muatan nilai. Kita biasanya memikirkan kata tersebut dengan positif, yaitu seseorang yang mempunyai kapasitas khusus. Sebagian besar dari kita akan menjadi seorang pemimpin dari pada

⁸ Dr. Veithzal Rivai, M.B.A, Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21 (Jakarta : Raja Grafindo persada, 2004), h. 63-64.

seorang manajer, atau seorang pemimpin daripada seorang politikus. Sering kata leadership mengacu pada perandaripada perilaku.

Menurut Murtadha Muttahari , umat manusia berbeda dalam hal keimanan dan kesadaran mereka akan akibat dari perbuatan dosa. Semakin kuat iman dan kesadaran mereka untuk berbuat dosa. Jika derajat keimanan telah mencapai intuitif (pengetahuan yang didapat tanpa melalui proses penalaran) dan pandangan batin, sehingga manusia mampu menghayati persamaan antara orang melakukan dosa dengan melemparkan diri dari puncak gunung atau meminum racun, maka kemungkinan melakukan dosa pada diri yang bersangkutan akan menjadi nol.⁹

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju kesuatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan kemampuannya seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjangnya dan benar-benar merupakan upaya memenuhi kepentingan terbaik mereka. Tujuan tersebut bisa bersifat umum, seperti menyebarkan ilmu yang bermanfaat keseluruhan dunia, atau khusus seperti mengadakan konferensi mengenai isu tersebut. Bagaimanapun cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin hasilnya haruslah memenuhi kepentingan terbaik orang-orang yang terlibat dalam tujuan jangka panjang yang nyata tersebut.

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

⁹ Dachel Kamars, *Administrasi Pendidikan* (Padang : University Putra Indonesia Press, 2005), h. 63

pemimpin yang jujur ialah seorang yang memimpin dan bukan seorang yang menggunakan kedudukan untuk memimpin.¹⁰

Selain itu kepemimpinan juga adalah kemampuan untuk menjalankan pekerjaan melalui orang lain dengan mendapatkan kepercayaan dan kerja sama. Hampir semua aspek pekerjaan dipengaruhi dan tergantung pada kepemimpinan. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yang meliputi latar belakang pemimpin tersebut, pengalaman, harapan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, kecenderungan umum industry dan norma-norma sosial.

1. Penekanan pada Dimensi Spiritual dan Moral: Amanah dan Ibadah

Konsep kepemimpinan dalam perspektif Al-Qur'an secara fundamental berbeda dari model sekuler karena penempatannya sebagai amanah Ilahi (*trusteeship*) dan bentuk ibadah (*'ibādah*). Perbedaan epistemologis ini menjadi inti yang membedakan kerangka etika dan tujuan akhir dari kepemimpinan Islam.

a. Kepemimpinan sebagai Amanah Ilahi (Khalīfah)

Landasan utama dimensi spiritual kepemimpinan Islam adalah penetapan manusia sebagai khalīfah (wakil atau mandataris) Allah di bumi. Ayat Al-Qur'an yang masyhur menyatakan, "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, *'Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalīfah di muka bumi...'*" (Q.S. Al-Baqarah (2): 30).

¹⁰ Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A, *Kiat Memimpin Abad Ke-21* (Jakarta : Raja Grafindo Persada), 2004, h. 65.

Teks ini menaikkan status kepemimpinan dari sekadar kontrak sosial antar manusia menjadi tanggung jawab kosmik dan moral.¹¹ Sebagai *khalifah*, pemimpin bukanlah pemilik kekuasaan absolut, melainkan pengelola yang diamanahi untuk menegakkan *maqāṣid syarī'ah* (tujuan syariah), yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Kegagalan dalam mengelola kekuasaan secara adil tidak hanya dipandang sebagai kegagalan administratif, tetapi sebagai pengkhianatan terhadap amanah di hadapan Pencipta.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخْوُنُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخْوُنُوا أَمْنِتُكُمْ وَإِنَّمَا تَعْلَمُونَ

"Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanaat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui." Q.S. Al-Anfal (8): 27).

Konsekuensinya, akuntabilitas pemimpin bersifat transidental, melampaui audit keuangan dan evaluasi kinerja duniaawi.

b. Kepemimpinan sebagai Ibadah (*'Ibādah*)

Jika amanah adalah status, maka ibadah adalah motivasi dan orientasi. Dalam pandangan Islam, segala bentuk amal baik yang dilakukan sesuai syariah dengan niat karena Allah dianggap ibadah. Oleh karena itu, menjalankan peran kepemimpinan secara adil, jujur, dan melayani umat secara otomatis bertransformasi menjadi ibadah yang bernilai spiritual tinggi¹².

¹¹ Imām al-Qurṭubī, *Al-Jāmi' li Aḥkām al-Qur'ān*, vol. 1 (Kairo: Dār al-Kutub al-Miṣriyyah, t.t.), h. 262.

¹² Asep Saiful dan Rina Amalia, "Amanah dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kepemimpinan Islam," *Jurnal Studi Kepemimpinan*, vol. 5, no. 1 (2020): h. 47.

Penempatan kepemimpinan sebagai ibadah menghasilkan beberapa implikasi etis yang kuat:

1. Fokus pada Takwa (*Taqwā*): Kepemimpinan harus didasarkan pada ketakwaan kesadaran diri terhadap kehadiran Allah yang berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal terkuat¹³. Kontrol internal ini jauh lebih efektif dalam mencegah korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan dibandingkan kontrol eksternal (hukum) semata.
2. Tujuan Ganda: Kepemimpinan diarahkan untuk mencapai kesejahteraan dunia (*falāh*) dan akhirat, berbeda dengan model sekuler yang tujuannya hanya terbatas pada efisiensi organisasi dan keberhasilan di dunia ini.¹⁴

Dengan demikian, dimensi spiritual dan moral memastikan bahwa pemimpin tidak hanya mencari keuntungan atau kekuasaan, melainkan berupaya mencapai keseimbangan antara kompetensi teknis dan kesucian hati, menjadikannya model kepemimpinan yang holistik dan beretika.

2. Pentingnya Integritas dan Keteladanan (*Uswatun Hasanah*)

Integritas adalah sifat yang melekat pada kepemimpinan profetik (kenabian), yang secara kolektif dikenal sebagai sifat wajib Rasul: *siddīq* (jujur dan benar), *amānah* (dapat dipercaya), *faṭānah* (cerdas/kompeten), dan *tablīgh* (menyampaikan kebenaran).¹⁵ Integritas ini diwujudkan melalui keteladanan atau *uswatun hasanah*

¹³ Abū Bakar Alḥmad bin ‘Alī al-Rāzī al-Jaṣṣāṣ, *Aḥkām al-Qur’ān*, vol. 2 (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, t.t.), h. 89.

¹⁴ Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, ed. ke-2 (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006), h. 4.

¹⁵ Asep Saiful dan Rina Amalia, "Amanah dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kepemimpinan Islam," *Jurnal Studi Kepemimpinan*, vol. 5, no. 1 (2020):h. 44.

contoh perilaku yang baik sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam Q.S. Al-Ahzab (33) 21.

لَفْدَ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أَسْوَةٌ حَسَنَةٌ إِمَنَ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْءَاخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

"Sungguh, 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."

Al-Qur'an menekankan bahwa pemimpin harus jujur tidak hanya kepada rakyat, tetapi terutama kepada diri sendiri dan Tuhan¹⁶. Ketiadaan integritas akan merusak legitimasi moral kepemimpinan, meskipun pemimpin tersebut kompeten secara teknis, karena Islam menuntut keseimbangan antara kecerdasan (*fatānah*) dan kejujuran (*siddīq*).

3. Hubungan Pemimpin-yang Dipimpin (*Syura/Musyawarah*)

Konsep kepemimpinan Al-Qur'an menolak absolutisme dan otokrasi. Meskipun pemimpin memiliki tanggung jawab eksekutif, pengambilan keputusan harus didasarkan pada prinsip syura (musyawarah). Prinsip syura ini menggarisbawahi bahwa pemimpin harus melibatkan dan mendengarkan pandangan dari orang-orang yang dipimpinnya (*ulil amri*).¹⁷ Implementasi *syura* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengambilan keputusan yang inklusif tetapi juga sebagai sarana kontrol sosial dan akuntabilitas timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Keterlibatan ini menciptakan legitimasi berbasis persetujuan, menjaga keadilan,

¹⁶ Saiful dan Amalia, "Amanah dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kepemimpinan Islam," h. 45.

¹⁷ Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, ed. ke-8 (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018), h. 125.

dan mendorong keterbukaan.¹⁸ Dalam konteks modern, *syura* relevan dengan model kepemimpinan Demokratis dan Partisipatif, namun dengan landasan moral yang lebih dalam.

B. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Non-Muslim/Modern

Model kepemimpinan yang dominan dalam literatur Barat dan global modern berakar pada ilmu sosial, psikologi, dan teori organisasi. Berbeda dengan pandangan Islami yang teosentris, model ini bersifat antropocentris dan pragmatis, menekankan pada kinerja yang dapat diukur dan hasil duniaawi. Landasan filosofis kepemimpinan modern banyak dipengaruhi oleh pemikiran sekuler pasca-Pencerahan yang memisahkan urusan negara dan organisasi dari agama.

1. Penekanan pada Efektivitas Organisasi (Rasionalitas dan Pragmatisme)

Inti dari kepemimpinan Non-Muslim/modern adalah fokus yang tak terhindarkan pada efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan¹⁹. Kepemimpinan di sini dilihat sebagai proses rasional dan instrumental, di mana keberhasilan didefinisikan secara kuantitatif melalui metrik kinerja (KPIs) seperti profitabilitas, efisiensi operasional, atau *return on investment*.

Model-model seperti Kepemimpinan Transaksional menetapkan pertukaran yang jelas antara pemimpin dan pengikut, menggunakan sistem insentif dan sanksi untuk mencapai target yang telah ditetapkan²⁰. Pragmatisme menjadi nilai utama; keberhasilan dinilai dari kemampuan pemimpin untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam lingkungan pasar atau politik yang kompetitif.

¹⁸ Abū Bakar Alḥmad bin ‘Alī al-Rāzī al-Jaṣṣāṣ, *Aḥkām al-Qur’ān*, vol. 2 (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, t.t.), h. 43.

¹⁹ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, ed. ke-8 (Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2013), h. 22.

²⁰ James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978), h. 4.

Etika, meskipun diakui sebagai penting, sering berfungsi sebagai alat manajemen risiko dan kepatuhan (*compliance*) untuk menjaga reputasi organisasi di mata publik dan pemegang saham, bukan sebagai kepatuhan moral mutlak.²¹

2. Fokus pada Keterampilan Manajerial dan Visi Strategis (Kompetensi)

Kepemimpinan modern sangat menghargai kompetensi yang terukur, yang diwujudkan melalui pengembangan keterampilan manajerial dan kemampuan merumuskan visi strategis²².

- a. Keterampilan Manajerial: Ini mencakup kemampuan teknis seperti perencanaan, penganggaran, pengorganisasian sumber daya, dan pemecahan masalah. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengelola kompleksitas dan memastikan stabilitas operasional.
- b. Visi Strategis: Model Kepemimpinan Transformasional menekankan pentingnya pemimpin dalam memimpin perubahan dan menginspirasi pengikut melalui visi masa depan yang transformatif. Visi ini harus jelas, menantang, dan mampu mengarahkan energi kolektif organisasi menuju inovasi²³.

Dalam pandangan ini, otoritas pemimpin berasal dari keahlian, pengetahuan teknis, dan kapasitasnya untuk memengaruhi kinerja, bukan dari legitimasi

²¹ Ibid., h.7.

²² John P. Kotter, "What Leaders Really Do," *Harvard Business Review* (December 2001): h. 85.

²³ Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass, *Full Range Leadership Development* (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2004), h. 91.

spiritual. Kualitas seperti kecerdasan emosional (*EQ*) dan keterampilan komunikasi dianggap sebagai kompetensi kunci.²⁴

3. Struktur dan Sistem Kepemimpinan (Birokrasi dan Hierarki)

Model kepemimpinan Non-Muslim/Modern beroperasi dalam kerangka organisasi formal yang diatur oleh birokrasi dan hierarki yang jelas.

- a. Struktur Hierarki: Otoritas dan tanggung jawab secara ketat didefinisikan oleh posisi dan jabatan.²⁵ Hierarki ini menciptakan struktur legal-formal di mana pemimpin diberikan kekuasaan berdasarkan mandat sistem, bukan berdasarkan karakter moral yang inheren.
- b. Akuntabilitas Formal: Akuntabilitas dipaksakan melalui sistem hukum, kebijakan perusahaan, dan regulasi pemerintah. Fokusnya adalah pada transparansi prosedural dan auditabilitas untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan secara sekuler. Model ini, meski rentan terhadap inefisiensi birokrasi, memberikan prediktabilitas dan kerangka kerja yang jelas untuk pengambilan keputusan rasional.²⁶

C. Analisis Komparatif: Persamaan dan Perbedaan

Analisis komparatif mengungkapkan bahwa meskipun kepemimpinan Islami (berbasis Al-Qur'an) dan kepemimpinan Non-Muslim/Modern beroperasi di bawah kerangka filosofis yang berbeda, keduanya memiliki titik temu universal yang vital sekaligus menunjukkan kontras mendalam pada aspek fundamental seperti sumber, etika, dan tujuan.

²⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* (New York: Bantam Books, 2017), h. 105.

²⁵ Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, trans. A. M. Henderson and Talcott Parsons (New York: Oxford University Press, 1947), h. 330.

²⁶ Yukl, *Leadership in Organizations*, h. 35.

1. Persamaan Utama (Nilai Universal)

Tiga prinsip utama yang diakui oleh kedua model menunjukkan bahwa ada nilai-nilai kepemimpinan yang bersifat universal, melintasi batas-batas agama dan budaya.

a. Penekanan pada Keadilan (Justice)

Prinsip keadilan adalah tiang penyangga utama bagi legitimasi kepemimpinan, baik dalam Islam maupun teori modern. Dalam perspektif Al-Qur'an, keadilan (al-'Adl atau al-Qist) adalah perintah mutlak dari Tuhan yang tidak boleh dikompromikan, bahkan terhadap diri sendiri atau kerabat. Keadilan ini bersifat komprehensif, meliputi hukum, sosial, dan ekonomi. Sejalan dengan ini, literatur kepemimpinan modern, khususnya studi dalam etika organisasi, menekankan keadilan prosedural dan keadilan distributif sebagai kunci untuk membangun kepercayaan dan komitmen karyawan.²⁷ Meskipun sumber definisinya berbeda Ilahi versus persetujuan sosial komitmen terhadap perlakuan yang tidak diskriminatif adalah keharusan universal.

b. Kebutuhan akan Visi dan Integritas

Kedua pandangan mengakui bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menawarkan visi dan mempertahankan integritas moral. Kepemimpinan transformasional modern menggarisbawahi pentingnya visi strategis untuk menggerakkan perubahan dan memotivasi pengikut melampaui kepentingan diri sendiri.²⁸ Dalam Islam, visi ini termanifestasi dalam tujuan kolektif untuk mencapai masyarakat yang adil dan bertakwa (falāh), yang harus dipimpin oleh keteladanan (uswatan ḥasanah) Nabi. Integritas, yang dalam Islam adalah amānah (kejujuran spiritual), dan dalam manajemen modern adalah kredibilitas, adalah mata uang kepemimpinan; tanpa keduanya, otoritas akan runtuh.

c. Tanggung Jawab terhadap Kesejahteraan (Servitude)

²⁷ Robert Folger dan Russell Cropanzano, *Organizational Justice and Human Resource Management* (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1998), h. 25.

²⁸ Warren Bennis dan Burt Nanus, *Leaders: Strategies for Taking Charge*, ed. ke-3 (New York: HarperBusiness, 2007), h.78.

Kedua model menegaskan bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab yang mendalam terhadap kesejahteraan yang dipimpin. Konsep Islam menempatkan pemimpin sebagai pelayan umat, bertanggung jawab penuh atas hak-hak dasar dan martabat rakyatnya.²⁹ Konsep ini memiliki resonansi kuat dengan model modern Servant Leadership yang dipelopori oleh Robert Greenleaf, di mana fokus utama pemimpin adalah pada pelayanan, pemberdayaan, dan pengembangan pengikut.³⁰ Ini menunjukkan pergeseran universal dari kepemimpinan berbasis kontrol ke kepemimpinan berbasis kepedulian.

2. Perbedaan Mendasar (Kontras Filosofis)

Perbedaan antara kedua model ini bersifat epistemologis dan memengaruhi seluruh kerangka kerja kepemimpinan.

²⁹ Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Role of the State in the Economy: An Islamic Perspective* (Leicester: The Islamic Foundation, 1996), h. 40.

³⁰ Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 2002), h. 27.

a. Sumber Otoritas

Dalam perspektif Al-Qur'an, Sumber Otoritas bersifat Ilahi (Teosentris). Kekuasaan adalah milik Allah, dan pemimpin (khalifah) hanyalah wakil yang didelegasikan. Legitimasi seorang pemimpin berasal dari ketaatannya pada Hukum Tuhan, bukan semata-mata dari kontrak atau pemilihan manusia.³¹ Sebaliknya, dalam Kepemimpinan Non-Muslim/Modern, Sumber Otoritas adalah Kontrak Sosial/Legal-Formal (Antropocentris). Otoritas berasal dari persetujuan yang dipimpin, undang-undang, atau posisi resmi dalam hierarki organisasi.³² Otoritas adalah produk dari rasionalitas manusia.

b. Basis Etika

Basis Etika kepemimpinan Islami bersifat Transendental dan Absolut. Standar moral (seperti keadilan, kejujuran) ditetapkan oleh wahyu (Al-Qur'an) dan tidak dapat diubah oleh konsensus atau kondisi pasar. Prinsip ini menciptakan benteng moral yang mutlak. Sementara itu, Basis Etika dalam kepemimpinan Modern cenderung Sekular dan Situasional. Etika didasarkan pada kode etik profesional, hukum negara, dan norma sosial yang berlaku, yang berarti moralitas dapat beradaptasi dan bernegosiasi berdasarkan situasi, tujuan, atau keuntungan pragmatis.³³

c. Tujuan Akhir (Ultimate Goal)

³¹ Ismail R. Al-Faruqi, *Al-Tawhid: Its Implications for Thought and Life* (Herndon, VA: IIIT, 1982), h. 120.

³² Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, trans. A. M. Henderson and Talcott Parsons (New York: Oxford University Press, 1947), h. 330.

³³ Joseph C. Rost, *Leadership for the Twenty-First Century* (New York: Praeger, 1991), h. 105.

Perbedaan yang paling menentukan adalah Tujuan Akhir. Kepemimpinan Al-Qur'an memiliki tujuan ganda, yakni Kesejahteraan Dunia dan Akhirat (falāh). Keputusan kepemimpinan harus selalu mengarah pada hasil yang membawa kebaikan di dunia dan, yang terpenting, menjamin keselamatan spiritual di akhirat. Sebaliknya, Tujuan Akhir kepemimpinan Non-Muslim/Modern adalah Efektivitas dan Kesuksesan Duniawi yang terukur. Tujuan utama adalah profitabilitas, pertumbuhan pasar, atau pencapaian target strategis. Fokus utamanya adalah bagaimana memimpin perubahan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.³⁴

Secara keseluruhan, analisis ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Al-Qur'an menawarkan kerangka kerja etika yang lebih dalam yang dapat berfungsi sebagai jangkar moral bagi model kepemimpinan modern yang berisiko terombang-ambing oleh pragmatisme pasar dan politik semata.

Kesimpulan

Studi perbandingan ini menyimpulkan bahwa konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an dan teori kepemimpinan Non-Muslim/Modern berinteraksi melalui titik temu universal sekaligus menunjukkan kontras filosofis mendalam. Secara universal, kedua model sepakat mengenai pentingnya keadilan, integritas, dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan pengikut (*servitude*), menegaskan nilai-nilai yang melampaui batas agama.

Namun, perbedaan mendasar terletak pada tiga pilar inti: Sumber Otoritas adalah Ilahi/Teosentrism (Amanah) dalam Islam versus Kontrak Sosial/Legal-Formal (Antropocentrism) dalam model Modern; Basis Etika bersifat Transendental/Absolut (wahyu) versus Sekular/Situasional (pragmatisme); dan Tujuan Akhir adalah Holistik

³⁴ John P. Kotter, *Leading Change* (Boston, MA: Harvard Business Review Press, 1996), h. 25.

(Kesejahteraan dunia *dan* akhirat) versus Duniawi (Efektivitas dan profitabilitas). Kesimpulannya, kepemimpinan Al-Qur'an menawarkan kerangka moralitas dan spiritual yang lebih dalam yang dapat berfungsi sebagai jangkar etis yang krusial untuk mengoreksi kecenderungan pragmatis model modern, menghasilkan kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial tetapi juga bertanggung jawab secara transendental dan beretika.

Daftar Pustaka

Kitab Klasik

Al-Jaṣṣāṣ, Abū Bakar Aḥmad bin ‘Alī al-Rāzī. *Aḥkām al-Qur’ān*. Vol. 2. Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, t.t.

Al-Qurṭubī, Imām. *Al-Jāmi‘ li Aḥkām al-Qur’ān*. Vol. 1. Kairo: Dār al-Kutub al-Miṣriyyah, t.t.

Buku

Al-Faruqi, Ismail R. *Al-Tawhid: Its Implications for Thought and Life*. Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought (IIIT), 1982.

Avolio, Bruce J., dan Bernard M. Bass. *Full Range Leadership Development*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2004.

Bass, Bernard M., dan Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. Edisi ke-2. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.

Bennis, Warren, dan Burt Nanus. *Leaders: Strategies for Taking Charge*. Edisi ke-3. New York: HarperBusiness, 2007.

Burns, James MacGregor. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.

Folger, Robert, dan Russell Cropanzano. *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1998.

Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books, 2017.

Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 2002.

Kamars, Dachel. *Administrasi Pendidikan*. Padang: University Putra Indonesia Press, 2005.

Kotter, John P. *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business Review Press, 1996.

Kouzes, James M., dan Barry Z. Posner. *The Leadership Challenge*. Edisi ke-6. Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2017.

Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. Edisi ke-8. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018.

Rivai, Dr. Veithzal. *Kiat Memimpin dalam Abad Ke-21*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

Rost, Joseph C. *Leadership for the Twenty-First Century*. New York: Praeger, 1991.

Siddiqi, Muhammad Nejatullah. *Role of the State in the Economy: An Islamic Perspective*. Leicester: The Islamic Foundation, 1996.

Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization*. Diterjemahkan oleh A. M. Henderson dan Talcott Parsons. New York: Oxford University Press, 1947.

Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. Edisi ke-8. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2013.

Artikel Jurnal

Kotter, John P. "What Leaders Really Do." *Harvard Business Review* (December 2001): 85–96.

Saiful, Asep, dan Rina Amalia. "Amanah dan Akuntabilitas dalam Perspektif Kepemimpinan Islam." *Jurnal Studi Kepemimpinan* 5, no. 1 (2020): 40–60.