

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PROFETIK DALAM KEPEMIMPINAN MODERN PADA MANAJEMEN KINERJA DI PERGURUAN TINGGI ISLAM SWASTA KOTA METRO

Indah Kusuma Dewi

Dosen IAI An-Nur – Lampung
indahdewikusuma1992@gmail.com

Abstract

Leadership in Islam has a very strategic position in the realization of the application of Islamic principles in living systems. Allah SWT Set an example for the people of the leadership of the Prophet Muhammad, because he is a leader who is holistic (comprehensive), accepted (accepted), and proven (proven). But Muslim leaders today prefer to refer to the leadership model that was conceived and practiced in the country West. This is the basis of this study with the aim to find out the Implementation of Prophetic Leadership Values in Performance Management in Metro City Private Islamic Colleges. Where the values of prophetic leadership here are the values of leadership in the Prophet who were developed in modern times the 4 roles of leadership namely: pioneers (pathfinding), aligning, empowering, modeling.

Keywords: *Nilai-Nilai Profetik, Kepemimpinan, Manajemen Kinerja.*

A. Pendahuluan

Nilai-nilai secara definitif diartikan sebagai esensi-esensi kebaikan, kebenaran dan kiendahan yang sangat berguna serta dapat menyebabkan seseorang mengambil sikap setuju terhadap esensi-esensi tersebut. Sementara pengertian kepemimpinan kalau diperhatikan mempunyai fungsi yang sinkron dengan pengertian pendidikan Islam.¹ Karena kepemimpinan itu sendiri adalah upaya yang dilaksanakan seseorang berupa kegiatan mengelola, mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam pencapaian suatu tujuan. Terdapat bermacam-macam nilai Islam dalam pendidikan Islam dimana nilai tersebut menjadi alat dukung dalam pelaksanaan pendidikan, terlebih menjadi suatu sistem yang terangkai didalamnya. Nilai tersebut akan tertanam pada jiwa

¹Burhanuddin, *Analisis Administrasi dan Kepeminpinar Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 62

seseorang sebagai dasar pengembangan, sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik bagi diri sendiri dan masyarakat luas. Salah satu nilai yang dapat dijadikan barometer dalam kemajuan dunia pendidikan Islam adalah adanya nilai kepemimpinan.

Kepemimpinan Islam telah menjadi fitrah dan juga motivasi bagi setiap manusia. Allah memberikan amanat bagi manusia untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) dimuka bumi, dimana manusia itu bertugas menjalankan misi suci, yaitu membawa rahmat bagi semesta alam. Konsep amanah yang diemban oleh manusia sebagai khalifah di muka bumi memiliki peran sentral dalam menjalankan kepemimpinan Islam. Maka sangat logis jika konsep amanah kekhilafahan yang diemban oleh manusia mengharuskan dapat terjalin interaksi yang baik antara manusia dengan pemberi amanah, diantaranya dengan melaksanakan semua yang diperintahkan Allah SWT serta meninggalkan semua yang dilarang-Nya, ikhlas menerima segala hukum dan ketentuannya.² Kepemimpinan adalah suatu perkara yang begitu fundamental dalam konsep (*manhaj*) Islam. Pemimpin memiliki posisi tertinggi pada sebuah konstruksi masyarakat Islam. Dalam kehidupan sehari-hari pemimpin bagaikan kepala dari kesemua anggota tubuh. Pemimpin mempunyai tugas dan fungsi yang sangat strategis dalam mengatur suatu pola (*minhaj*) dan gerakan (*harakah*). Pemimpin yang cakap akan dapat mengarahkan umatnya kepada tujuan yang akan dicapai, yaitu mendapatkan kesejahteraan dan ketentraman umat serta mendapatkan ridha Allah.

Kepemimpinan dalam Islam telah dilaksanakan dan dicontohkan oleh para *Nabiyullah waRasulullah*. Nabi dan Rasul diutus sebagai pemimpin di muka bumi ini untuk mewujudkan misi suci dengan cara memandu umat menjalankan risalah Allah SWT yang di turunkan kepadanya.³Salah satu di antara utusan itu adalah Nabi Muhammad SAW, beliau adalah utusan Allah SWT selain itu beliau juga adalah pemimpin umat, perintis, dan sosok kepala Negara yang ideal.⁴ Sangat jelas, seperti apa Nabi Muhammad SAW memimpin, berkomunikasi, berinteraksi dan mendidik pengikutnya dalam perannya sebagai Nabi berikut kepala Negara.

Aspek kepemimpinan kerap kali memiliki stigma negatif terutama pada lembaga pendidikan yang terkesan “ademokratis dan diktator” maka perlu melakukan perbaikan-perbaikan terhadap sistem organisasi dan

²Fuad Nashori, *Psikologi Kepemimpinan*(Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2009), h. 3.

³Ismail Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW: Mencontoh Teladan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*, (Bandung: Mizan, 2011), h. 19.

⁴Siti Maream, dkk. *Sejarah Pendidikan Islam dari Jaman Klasik Hingga Modern*, (Yogyakarta: LESFI, 2003), h. 51.

manajerialnya.⁵ Semacam: terdapat krisis keteladanan, efektifitas, kesadaran dan kinerja pemimpin yang lemah.⁶ Penyebab dari krisis-krisis tersebut adalah kepemimpinan yang dijalankan tidak berorientasi terhadap tujuan kepemimpinan pendidikan Islam.

Para pemimpin muslim masa kini lebih suka merujuk masalah kepemimpinan kepada tipe dan pola kepemimpinan yang digagas dan ditorehkan oleh para filsuf barat, dan dipraktikkan oleh para penguasa Barat.⁷ Yang sesungguhnya teladan kepemimpinan yang terdapat pada diri Rasulullah SAW, beliau adalah pemimpin yang *holistic, accepted, dan proven*.⁸ *Holistic* diartikan menyeluruh, karena Rasulullah SAW merupakan sosok yang dapat mengembangkan *leadership* di berbagai aspek diantaranya: *self development*, harmonis di kehidupan rumah tangga, sistem pendidikan bermoral dan mencerahkan, sistem politik bermartabat, sistem hukum adil, bisnis dan kewirausahaan, tatanan masyarakat yang baik, dan strategi pertahanan jitu, serta Beliau memastikan perlindungan dan keamanan warga Negara. Kepemimpinan Rasulullah SAW *accepted* yang berarti diterima karena telah mendapat pengakuan oleh manusia hingga lebih dari 1,3 milyar.⁹ Kepemimpinan Rasulullah SAW *proven* yang berarti terbukti, karena telah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu hingga saat ini masih relevan untuk dilaksanakan. Namun disayangkan kadang kalimulas mengambil ibrah dan nilai-nilai dari suri teladan Rasulullah SAW karena angkuh dan bodoh nyadiri sendiri.¹⁰

Kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW disebut sebagai kepemimpinan profetik. Rasulullah SAW menjadi model ideal seorang pemimpin karena keteladanannya, kepemimpinannya didasarkan pada empat sifat dasar kepemimpinan profetik, yaitu: *Sidiq* (jujur), *Amanah* (bisa dipercaya), *Tablig* (menyampaikan yang benar) dan *Fathonah* (cerdas) diintegrasikan pada fungsi kepemimpinan dalam diri Rasulullah SAW yang dikembangkan pada masa moderen yang disebut dengan *the 4 roles of leadership* yakni: Perintis (*Pathfinding*), Penyelaras (*Aligning*), Pemberdayaan (*Empowering*), Panutan (*Modelling*).

⁵Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 15.

⁶Thariq Muhammad as-Suwaidan & Faishal Umar Basyarahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, terj. M. Habiburrahman, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h. 14.

⁷Achyar Zein, *Prophetic Leadership, Kepemimpinan Para Nabi*, (Bandung: Madani Perima, 2008), h. vii.

⁸Muhammad Syafii Antonio, *The Super Leader Super Manager*, cet. xvii (Jakarta: Tazkia Publising, 2015), h. 104.

⁹Muhammad Syafii Antonio, *op.cit.* h. 8

¹⁰*Ibid.*

Peneliti memilih Kota Metro sebagai lokasi penelitian, karena kota metro disebut-sebut sebagai kota pendidikan. Dan Universitas Muhammadiyah Metro, Institut Agama Islam Ma'arif Nahdhatul Ulama dan Institut Agama Islam Agus Salim Metro, sebagai subyek utama dalam penelitian ini.

Sesuai dengan jenis perguruan tingginya yaitu berbasis Islam, dimana dalam Islam yang menjadi pedoman adalah Al-Qur'an dan Sunnah, maka sudah menjadi keharusan bagi sebuah institusi atau lembaga Islam menerapkan apa yang telah diajarkan dalam pedomannya yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Dan mengamalkan nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan adalah bagian dari pelaksanaan Sunnah Rasulullah SAW.

Dari realita yang penulis amati, keberhasilan sebuah institusi pendidikan selalu terkait dengan kepemimpinan yang baik. ketiga lokasi penelitian memiliki persamaan yakni sama-sama memiliki latar belakang sebagai perguruan tinggi Islam dan menjadikan sosok Rasulullah SAW sebagai panutan dalam hal kepemimpinan pendidikan. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara tidak terstruktur pada prasurvey diperguruan tinggi tersebut. Dari data awal yang diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan observasi awal di masing-masing perguruan tinggi, dapat peneliti ketahui bahwa perguruan tinggi tersebut menggunakan kepemimpinan profetik sebagai rujukan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Penjelasan diatas melatar belakangi penelitian kami dengan tema Implementasi Nilai-nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja di Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Mertro.

B. Pembahasan

1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kecakapan dan ketrampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Kondisi disini tidak harus diberikan sekat-sekat berupa suatu aturan ataupun birokrasi, namun kepemimpinan dapat terlaksana dimanapun dan kapanpun selama seseorang tersebut dapat merealisasikan kecakapan dan ketrampilannya dalam mempengaruhi.¹¹ Kepemimpinan memberikan titik tekan pada keterampilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, tidak terbatas pada wadah organisasi, namun dapat berupa situasi tertentu asalkan orang tersebut bisa

¹¹Miftah Toha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, cet-16, *op. cit.*, h. 9., Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam; Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 13, 17.

mempengaruhi orang lain. Sebagai contoh seorang Ustadz ucapannya diikuti dan dipatuhi oleh orang lain, dalam contoh ini Ustadz memiliki kepemimpinan yang mana tidak harus terdapat dalam suatu organisasi yang terstruktur.

Kepemimpinan adalah ketrampilan, kemampuan dan tindakan yang dikerjakan oleh individu untuk memberikan pengaruh bagi manusia atau kelompok manusia pada wadah yang terkoordinasi, dengan maksud untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang telah ditentukan bersama melalui perilaku atau tindakan positif. Seseorang atau sekelompok orang tersebut adalah bawahan atau anggota dari seorang pemimpin. Seyogyanya pemimpin disini adalah pribadi yang cakap dan lebih dalam bidang tertentu.¹² Sedikit berbeda dari definisi sebelumnya, definisi ini menitik beratkan tentang terlaksananya kepemimpinan itu dalam wadah organisasi yang terstruktur sehingga terdapat aturan-aturan tertentu yang harus dilaksanakan baik oleh pemimpin maupun bawahannya.

Seseorang yang memimpin memberikan pengaruh dan menjadi pemrakarsa tingkah laku sosial, dengan cara mengatur, mengkoordinasi, mengarahkan, memotifasi usaha dan perilaku yang dilakukan individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dalam konsep ini terkait dengan kewibawaan, kekuasaan atau posisi dalam menjalankan kepemimpinannya.¹³ Dalam definisi ini menyempurnakan definisi sebelumnya, dijelaskan bahwa kepemimpinan itu memiliki suatu posisi atau dapat dikatakan jabatan dalam organisasi yang terstruktur. Sehingga pemimpin memiliki kewibawaan dan kekuasaan yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Kepemimpinan dalam Islam

Dalam Islam konsep kepemimpinan adalah perwujudan iman dan amal shalih berupa interaksi, relasi, kegiatan mengkoordinasi, mempengaruhi dan mengarahkan baik secara vertikal ataupun horizontal dengan jalan menyeru kepada *amar ma'ruf nahi munkar*.¹⁴ Karenanya, pemimpin baik dalam organisasi yang terstruktur maupun tidak, jika hanya mementingkan

¹²Sudarwan Danim, *Kepemimpinan pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 6., Siti Patimah, *op. cit.* h. 13., Terry, George R. *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003).

¹³Dalam Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali pers, 2011), h. 33., Martin J. Gannon Martin J. Gannon, *Social Responsiveness, Corporate Structure, and Economic Performance*, (USA: Academy of Management Review vol. 7, No. 2: 1982)

¹⁴Zaini Muhtaram, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Al-Amin dan IKFA, 1996), ha. 73., Siti Patimah, *op. cit.* h. 38

urusannya sendiri, keluarganya, kelompoknya, atau kedudukannya, dan juga memiliki tujuan untuk urusan duniawi saja seperti mempperkaya diri bahkan dengan jalan yang tidak benar, maka pemimpin seperti ini bukanlah Pemimpin dan Kepemimpinan Islam yang sebenarnya walaupun pemimpin tersebut beragama Islam dan dalam organisasi yang ber-*background* Islam.

Kepemimpinan dalam ajaran Islam didefinisikan sebagai suatu tugas yang dipercayakan (*Amânah*) dari Allah SWT yang pertanggungjawabannya bukan hanya kepada pengikut atau anggotanya, namun juga dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Tanggung jawab yang diemban pemimpin bersifat horizontal dan vertikal, horizontal maksudnya tanggung jawab kepada sesama manusia dan vertikal yaitu tanggung jawab kepada Allah SWT di dunia dan akhirat. Pemimpin berupaya sebaik-baiknya mengarahkan dan memperlakukan pengikut atau anggotanya dengan adil.¹⁵ Sama halnya dengan pengertian kepemimpinan dalam Islam pada paragraf sebelumnya, bahwa inti dari kepemimpinan Islam adalah melaksanakan kebaikan dalam proses kepemimpinan yang dilaksanakan dengan bawahannya. selanjutnya, tanggung jawab yang dipikul oleh pemimpin Islam berbeda dengan pemimpin pada umumnya. Pemimpin Islam tak hanya bertanggung jawab atas kepemimpinannya kepada bawahannya di dunia semata, namun juga bertanggung jawab kepada Allah SWT.

وعن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: كُلكم راعٍ وكُلكم مَسئولٌ عن رعيته، والأميرُ راعٍ، والرجُلُ راعٍ على أهل بيته، والمرأةُ راعيَّةٌ على بيت زوجها وولده، فكلُّكم راعٍ وكلُّكم مَسئولٌ عن رعيته. (متفق عليه)

Artinya: “Dari Ibn Umar ra. Dari Nabi saw, beliau bersabda: “Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah seorang pemimpin seluruh keluarganya, demikian pula seorang isteri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian”.” (HR. Bukhari dan Muslim)¹⁶

¹⁵Budiharto dan Himam, Jurnal, *Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik*, (Yogyakarta: Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Volume 33, No.2, 2006), h. 133-146., Beekun, R. and Badawi, J. *Leadership: An Islamic Perspective* (Herndon, VA: Amana publications, 1998), h. 4

¹⁶Imam Nawawi, *Terjemah Riyadbus Shalihin*, (Jakarta: Pustaka Amani, tth.), h. 303-304

3. Kepemimpinan Profetik

Kata Profetik berarti Nabi, berasal dari kata *prophet* dalam bahasa Inggris.¹⁷ Maka dari itu kepemimpinan profetik didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain menggapai tujuan seperti yang dilakukan oleh para Nabi dan Rasul.¹⁸ Dalam bahasa Arab disebut juga dengan istilah *khalīfatu al-rasul* atau *khalīfatu al-nubūwah* yang memiliki makna pengganti Nabi sebagai pembawa risalah atau syari'at, menegakkan keadilan dan memberantas kezaliman.¹⁹

Kepemimpinan profetik adalah basis aktivitas, peraturan, dan keselarasan hidup dalam masyarakat, maka dari itu pemimpin harus memiliki karakter tertentu²⁰ seperti memiliki sifat adil, berilmu pengetahuan, sehat jasmani serta rohani, cerdas dan pemberani, serta dapat berkomunikasi dengan pengatur bumi dan penyampai wahyu.

Al-Quran dan Hadits Nabi SAW telah menyinggung tentang kepemimpinan profetik dari jauh hari, dan pada hakikatnya telah dicerminkan oleh para Nabiyullāh wa Rasulullāh yang dinyatakan sebagai kepemimpinan profetik.²¹ Nabiyullāh wa Rasulullāh, sebagai utusan Allah adalah pemimpin-pemimpin yang mengarahkan umatnya menjalankan risalah Allah SWT dan menyampaikan seluruh ajaran Al-Qur'an yang diturunkan kepadanya, guna memelihara agama dan mengatur dunia.²² Satu diantaranya adalah Nabi Muhammad SAW, beliau sebagai utusan Allah SWT sekaligus pemimpin umat selain itu juga beliau adalah perintis ideal yaitu sebagai kepala Negara.

Kepemimpinan Rasulullah SAW tidak bisa terlepas dari kehadiran beliau yaitu sebagai pemimpin spiritual dan pemimpin rakyat. Keteladanan merupakan prinsip fundamental dari kepemimpinannya. Beliau memimpin

¹⁷Abdul Halim Sani, *Manifesto Gerakan Intelektual Profetik*, (Yogyakarta: Samudera Biru, 2011), h. 40.

¹⁸Munardji, *Konsep Dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik*, (*Jurnal Edukasi, Volume 04, Nomor 01, Juni 2016: 068-086*), h. 71.

¹⁹Achmad Patoni, *Konsep Dasar Kepemimpinan Profetik Pendidikan Islam*, cet. 1, (Tulungagung; IAIN Tulungagung, 2017), h. 45

²⁰Abu Nashr Muhammad ibn Muhammad ibn Tarkhan ibn Auzalah Al Farabi, *Arāul abl Madinah al-Fadilah*, (Beirut: Mathba'ah As-Sa'adah, 1324), h. 102-103.

²¹Achyar Zein, *Prophetic Leadership, Kepemimpinan Para Nabi*, (Bandung: Madani Perima, 2008), h. vii

²²Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia; Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*, Cet. ke-3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), h. 51., Abi al-Hasan 'Aly ibn Muhammad ibn Habib al-Bashri al Mawardi, *Al-Ahkam al Sulthaniyah wa al Wilayah ad-Diniyyah*, (Beirut: Dar al Fikr, 1960), h. 5.

dengan lebih memutamakan pemberian contoh (*al-uswab al-basânah*) kepada shahabat-sahabatnya.²³ Sebagaimana yang di Firmankan Allah dalam Al Qur'an surat al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”.²⁴

Ayat di atas menafsirkan bahwa seharusnya manusia dalam setiap perilakunya meneladani Rasulullah SAW. Rasulullah SAW merupakan teladan yang baik pada aspek kesabaran, keberanian, dan dalam menghadapi bencana.²⁵ Orang yang takut terhadap siksa Allah, mengingat Allah dan mengharap pahala-Nya, akan dengan mudah melaksanakan apa yang diteladankan dalam diri Rasulullah.

Jadi Kepemimpinan Profetik adalah seni karismatik dalam proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin dalam sebuah kelompok atau organisasi dimana pemimpin mampu menjadi panutan, inspirator, mengubah pemikiran dan persepsi, struktur situasi, dan mampu menggapai tujuan bersama dengan *amar ma'rûf nahi munkar* sebagaimana kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Allah SWT Berfirman dalam Al Qur'an surat al-Anbiya' ayat 107

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “*Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.*”²⁶

Kepemimpinan profetik sebagaimana telah di contohkan Nabi Muhammad SAW sangat diidamkan baik dalam pemimpin agama, pemimpin formal, non formal, pemimpin pendidikan, pemimpin dakwah, pemimpin masyarakat, pemimpin keluarga, ataupun negara, agar dapat memberikan pelayanan yang maksimum dengan penuh rahmat dan keberkahan. Sebagai umat Islam, umat Nabi Muhammad SAW sudah jelas bahwa menjadi

²³Munardji, *op. cit.* h. 76

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Surabaya: Duta Ilmu, 2009), h. 595

²⁵Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir al-Qur'anul Majid An-Nur*, jilid 4, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000), h. 3269.

²⁶Departemen Agama RI, *op. cit.* h. 461

kewajiban untuk mencontoh nilai-nilai kepemimpinan yang telah diajarkan pada Nabi Muhammad SAW.

Telah banyak yang Nabi Muhammad SAW capai dalam kepemimpinan semasa hidupnya. Antonio Syafi'i merangkumnya dalam *Leadership and Manajement Spectrum of Muhammad SAW*²⁷: *Self Defelopment* (Kepemimpinan Diri), *Businnes* (Bisnis), *Family* (Keluarga), *Dakwah*, *Social and Politic* (Sosial dan Politik), *Education* (Pendidikan), *Legal System* (Sistem Hukum), *Military* (Militer).

Pencapaian tersebut diraih dengan adanya landasan kepemimpinan profetik. Bahwasanya Nabi Muhammad Rasulullah SAW dalam memimpin ummatnya senantiasa berpegang pada inti dasar lahirnya sebuah kepercayaan.²⁸ Dari berbagai sumber menyebutkan dasar kepemimpinan profetik yang juga merupakan sifat terpuji adalah: *Shiddiq* (jujur), *Amânah* (bisa dipercaya), *Tablîgh* (menyampaikan yang benar) dan *Fathânah* (cerdas).²⁹

a. *Shiddiq*

Shiddiq memiliki arti benar, jujur, integritas tinggi terhadap kesesuaian tindakan dengan nilai, prinsip, hukum atau peraturan dalam mencapai tujuan yang mulia.³⁰ *Shiddiq* dalam bahasa Inggris disebut *honest*. Dalam hal kepemimpinan ini pemimpin yang berintegritas hanyalah terpikir pemimpin itu akan melayani siapapun yang dia pimpinn, tidak kebalikannya. Pemimpin akan berlaku adil kepada anggota atau pengikutnya, dan ini menjadi teladan yang baik.

Shiddiq merupakan sifat sebagai fitrah pada diri Nabi Muhammad SAW. Sifat ini ditekankan oleh Nabi Muhammad SAW terhadap dirinya sendiri dan juga para sahabat.³¹ Saat mudanya, orang-orang Quraisy

²⁷Muhammad Syafi Antonio, *op. cit.* h. 1

²⁸A. Busyro Karim, *Bukalah Selimutmu*, (Surabaya: CV Bintang, 2010), h. 101-102

²⁹Achmad Patoni, *Konsep Dasar Kepemimpinan Profetik Pendidikan Islam*, cet. 1 (Tulungagung; IAIN Tulungagung, 2017) h. 8, A. Busyro Karim, *op. cit.* h. 101-102., Muhammad Mu'iz Raharjo, *Managemen Sumberdaya Manusia Unggul, Cerdas & Berkarakter Islam*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 67., Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *Manhaj dan Aqidah Ablussunah wal Jamaah, Terj Yasin, As'ad, dkk.*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1994), h. 56., Raja Ali Haji, *Karakteristik Pemimpin Ideal*, (Bandung: Daik Lingga, 2002), h. 22., Muhammad Syakir Kartajaya, dkk, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan, 2006), h. 120., Waryono Abdul Ghafur, *Tafsir Sosial Mendialogkan Antara Teks Dengan Konteks*, (Yogyakarta: eLSAQ Press, 2005), h. 125.

³⁰Muhammad Mu'iz Raharjo, *op. cit.*, h. 67., Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *op. cit.* h. 56.

³¹Achmad Patoni, *op. cit.* h. 8., Muhammad Mu'iz Raharjo, *op. cit.* h. 67.

memanggilnya “*shiddiq*” dan “*amin*”.³² Maka umat Islam sebagai umat Nabi Muhammad SAW sudah menjadi kewajiban untuk bersikap jujur pada setiap aspek kehidupan.

Syarat utama bagi seorang pemimpin adalah kejujuran. Masyarakat akan tertambat hatinya pada pemimpin itu apabila mengetahui pemimpinnya benar mempunyai kapasitas kejujuran tinggi.³³ Seorang pemimpin yang menerapkan prinsip *shiddiq* ini akan dapat menjadi panutan dan sandaran harapan para anggotanya atau bawahannya. Para pemimpin akan menyadari bahwa kepercayaan anggota atau bawahannya diperoleh dari kualitas kepemimpinan yang dijalankan.

b. *Amânah*

Amânah disebut juga dengan istilah *trust*. *Amânah* yaitu sifat dapat dipercaya, tidak curang, memiliki legitimasi dan akuntabel dalam mempergunakan kewenangan yang diberikan kepadanya dan dalam hal apapun.³⁴ Pemimpin harus bersifat *Amânah*, karena tanggung jawab yang dipikul pemimpin lebih besar daripada yang lainnya. Jikajika pemimpin tidak bersifat *Amânah*, maka penyalahgunaan jabatan dan wewenang akan terjadi untuk perkara yang tidak baik.³⁵ Seorang pemimpin mendapatkan kepercayaan dari anggotanya dengan cara sukarela dari anggotanya tersebut. Maksudnya adalah ketika pemimpin bertanggung jawab terhadap apa yang di-*Amânah*-kan kepadanya maka anggotanya akan melihat tanggung jawab tersebut dalam kesehariannya, dari sinilah seorang pemimpin memperoleh kepercayaan lebih.

Amânah adalah tanggung jawab terhadap perkataan, perbuatan, tidak mengelak dari tanggung jawab yang diembannya. Sikap ini juga merupakan akhlak yang sangat diperlukan dalam membangun profesionalisme.³⁶ Dalam sebuah organisasi, salah satunya adalah organisasi pendidikantimbulnya kepercayaan tidak dengan mengambil simpati dari bawahannya, namun dengan membuktikan kinerjanya, dan ketika telah mendapat kepercayaan tidak akan menyia-nyikan bahkan menyalahgunakan kepercayaan itu. *Amânah* adalah kualitas wajib yang harus dimiliki oleh pemimpin.

³²Fazalur Rahman, *Nabi Muhammad SAW. Sebagai Seorang Pemimpin Militer*, terj. Annas Siddik, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 68.

³³Toto Tasmara. *Spiritual centered leadership: kepemimpinan berbasis spiritual*, cet. 1 (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 163

³⁴Muhammad Mu'iz Raharjo, *op. cit.* h. 67., Achmad Patoni, cet. 1, *op. cit.* h. 8

³⁵Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *op. cit.* h. 56.

³⁶Raja Ali Haji, *op. cit.* H. 22., Karim, A. Busyro, *op. cit.* h. 101-102

Amanat tersebut antara lain yang menyangkut hak-hak Allah Swt. atas hamba-hamba-Nya, seperti salat, zakat, puasa, nazar dan kifarat, serta semisalnya yang dipercayakan kepada seseorang dan tiada seorang hamba pun yang melihatnya. Juga termasuk pula hak-hak yang menyangkut hamba-hamba Allah sebagian dari mereka atas sebagian yang lain, seperti semua titipan dan lain-lainnya yang merupakan subjek titipan tanpa ada bukti yang menunjukkan ke arah itu. Maka Allah Swt. memerintahkan agar hal tersebut ditunaikan kepada yang berhak menerimanya. Siapa saja yang enggan melakukan hal tersebut di dunia, maka ia akan dihukum karenanya di hari kiamat.

c. *Tabligh*

Tabligh adalah sifat yang dimiliki Rasulullah berupa menyampaikan hukum dan wahyu Allah SWT dengan tidak menyembunyikan kebenaran. Menyampaikan informasi untuk kepentingan umat dan agama Islam bukan untuk diri sendiri.³⁷ Salah satu contohnya, ada seorang perempuan hamil yang mendatangi Rasulullah SAW dan mengaku telah berzina. Perempuan tersebut mengutarakan kepada Rasulullah SAW, perkara ini dapat terjadi karena Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya terbuka kepada umatnya, sehingga umat tersebut bersedia mengakui kesalahannya di hadapan Rasulullah SAW. Pemimpin yang terbuka kepada rakyatnya akan mendapat simpati dan rasa cinta dari rakyat. Terbuka disini bukanlah pemimpin menceritakan segala aspek permasalahan dalam hidupnya, melainkan pemimpin dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat agar mau berkomunikasi dengan baik.

Tabligh secara istilah dapat diartikan sebagai keterbukaan dalam menyampaikan risalah yang benar, tidak menyembunyikan suatu hal yang seharusnya disampaikan, dan menghilangkan kemunkaran seperti KKN, sehingga pemimpin bersama staf dan koleganya dapat bekerja dengan tenang tanpa terusik oleh praduga negatif.³⁸ Keterbukaan yang dijalankan dalam kepemimpinan ini memang menunjukkan pada kepemimpinan yang teguh dan bersifat positif, namun terdapat perihal tentang keterbukaan yang perlu dijalankan secara proporsional dalam batasan-batasan tertentu.

Keterbukaan disini dapat pula dipahami bersedia menerima masukan konstruktif, kritikan bahkan protes yang memang memiliki sebab alasan tertentu setiap orang tanpa memandang status selama disampaikan dengan

³⁷Achmad Patoni, *op. cit.* h. 8., Al-Mishri, *op. cit.* h. 56.

³⁸Muhammad Mu'iz Raharjo, *op. cit.* h. 67., Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *op. cit.* h. 56.

etis.³⁹Dapat pahami sebagai akuntabel, atau membuka diri untuk dinilai. Akuntabilitas memiliki kaitandengan sikap transparansi dan bagaimana mempertanggungjawabkannya.⁴⁰ Kemampuan dalam berinteraksi, berkomunikasi dan sosialisasi salah satu kualitas yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin berhadapan dengan anggotanya yang memang memiliki keragaman, sehingga sifat *Tablîgh* disini adalah pokok bagi hubungan baik dalam kinerja pemimpin dan yang dipimpin.

d. *Fathânah*

Fathânah adalah cerdas emosional dan spiritual, berilmu, intelektual, profesional dan dapat mengetahui sebab permasalahan atau kesulitan yang terjadi serta solusi dalam menyelesaikan permasalahan atau kesulitan tersebut.⁴¹ Kecerdasan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan sangat membantunya dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam perjalanan kepemimpinannya. Pemimpin yang memiliki kecerdasan juga tidak akan mudah mengalami frustrasi dalam masalah yang dihadapi tersebut, dan tidak perlu waktu lama untuk segera menyelesaikannya.

Fathânah merupakan kecerdasan pemimpin profesional, pemimpin memiliki visi dan misi ke masa depan, melihat memanfaatkan secara cepat dan tepat peluang yang ada serta memahami problematikanya. Mampu menyusun perencanaan dan strategi untuk menentukan skala prioritas sesuai kemampuan secara optimal sehingga tepat sasaran.⁴² Pemimpin yang *Fathânah* atau cerdas akan dapat melihat peluang-peluang yang mungkin diambil guna meraih visi, misi, tujuan bersama dalam kepemimpinannya. Yang selanjutnya dapat merencanakan strategi yang digunakan dalam pencapaian visi, misi, tujuan tersebut dengan memberdayakan tenaga yang ada secara maksimal. Sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai sesuai harapan dan sasaran.

Pemimpin harus melengkapi diri dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan gunamenjadikan dirinya cerdas dan tegas dalam bekerja. Setelah kualitas kecerdasan intelektual dikuasai dengan baik, pemimpin harus mempersiapkan dirinya dengan kecerdasan emosional⁴³ dan kecerdasan spiritual sebagai fondasi yang digunakan dalam keefektifan kecerdasan

³⁹Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *op. cit.* h. 56.

⁴⁰Toto Tasmara, *op. cit.* h. 19

⁴¹Muhammad Mu'iz Raharjo, *op. cit.*, h. 67., Achmad Patoni, *op. cit.* h. 8

⁴²Raja Ali Haji, *op. cit.* hal 22., Karim, A. Busyro, *op. cit.* h. 101-102

⁴³Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *op. cit.* h. 56

intelektual dan emosional.⁴⁴ Pemimpin tidaklah hasa masalah performa fisik saja, melainkan dengan tingkat keilmuan dan wawasan yang dimilikinya. Kepemimpinan akan lebih berjalan dengan efektif jika pemimpin memiliki kecerdasan yang lengkap, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tentu harus di dukung dengan adanya ilmu yang mumpuni. Ilmu bagi seorang pemimpin adalah bahan bakar untuk menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Dengan adanya ilmu yang dimiliki oleh seorang pemimpin Allah SWT akan menaikkan derajatnya, baik derajat di dunia maupun dihadapan Allah SWT.

Secara ringkas nilai-nilai profetik disimpulkan sebagaimana berikut:

Tabel 1. Nilai-nilai profetik

No/ poin	a	B	c	d
	<i>Shiddiq</i>	<i>Amānah</i>	<i>Fathānah</i>	<i>Tabligh</i>
1	Integritas	Tanggung jawab pada perkataannya	Cerdas intelektual	Informasi untuk umat bukan diri sendiri
2	Adil	Tanggung jawab pada perbuatannya	Cerdas emosional	Menghilangkan kemunkaran
3	Jujur	Tanggung jawab pada tugas yang diembannya	Cerdas spiritual	Akuntabel dan transparan
4	Loyal	Tidak curang	Dapat mengklasifikasi masalah berikut solusi	Menerima kritik konstruktif
5	Obyektif	Legitimasi dan akuntabel	Mampu menyusun rencana dan strategi sesuai sumber dayanya	Komunikatif
6	Perbaikan	Memberikan hak dan hukum secara adil	Inovatif dan kreatif	Musyawahah
7	Teladan	Kehormatan dan kepercayaan	Etika	Motivasi
8			Alasan	<i>Relationship</i>
9				Empati

Selanjutnya dasar kepemimpinan yang telah dijelaskan diatas diintegrasikan kepada fungsi kepemimpinan dalam diri Rasulullah yang dikembangkan pada masa modern, disebut dengan *the 4 rules of leadership* diantaranya:⁴⁵Perintis (*Pathfinding*), Penyelaras (*Aligning*), Pemberdayaan (*Empowering*), Panutan (*Modelling*).

⁴⁴Zohar, Danah and Ian Marshall, *Spiritual Intelligence the Ultimate Intelligence*, (Bloomsbury Publishing Plc., 2000), h. 84-85.

⁴⁵Muhammad Syafii Antonio, Muhammad Saw: *The Super Leader Super Manager*, cet. xvii (Jakarta: Tazkia Publisng, 2015) h. 32., Imron Fauzi, *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*, cet. II (Jojakarta: Ar-Ruzz Media, 2016) h. 233., Stephen Covey, *The 8th Habit From Effectiveness to Grateness*, (London: Simon & Schuster), h. 114

Tabel 2. *The 4 rules of leadership*

No./ poin	1	2	3	4
	<i>Pathfinding</i>	<i>Aligning</i>	<i>Empowering</i>	<i>Modelling</i>
a	Memahami kebutuhan stake holder	Menyelaraskan seluruh system dalam organisasi	Menumbuhkan semangat kinerja yang terbaik	Pemimpin menjadi panutan
b	Memenuhi hak stake holder	Saling sinergi dalam bekerja	Menumbuhkan komitmen yang kuat	Bertanggung jawab atas perkataan, sikap dan perilaku
c	Menyatukan visi misi tujuan/sasaran organisasi	Memahami bagian-bagaian dari system organisasi	Memahami sifat pekerjaan/tugas yang diembannya	Melaksanakan apa yang di katakan
d	Menyusun strategi mencapai visi misi tujuan/sasaran organisasi	Menyelaraskan strategi untuk mencapai visi misi tujuan/sasaran organisasi	Mendelegasikan tanggung jawab dan otoritas terhadap karyawan	Berpegang kepada keputusan yang disepakati
e	Meggunakan langkah yang benar dan tidak menyalahi aturan	Membangun hubungan diplomasi yang kuat	Menyesuaikan kinerja karyawan dengan kualifikasinya	Panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran
f	Nilai kesetaraan universal	Menyelaraskan antara kinerja dan imbalan	Memiliki tujuan kinerja yang jelas	Dermawan dalam penyelesaian masalah
g	Rule of law	Menyampaikan informasi yang sebenarnya/transparansi	Melaksanakan kinerja dengan cara yang jelas	Memberikan contoh langsung kepada karyawan / mengajak bukan menyuruh
h			Memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal	

4. Nilai-nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern

a. Nilai *Pathfinding* (Perintis) dalam Kepemimpinan Profetik

Dalam bahasa Indonesia perintis memiliki kata lain pelopor, pembaharu, penggagas.⁴⁶ Rasulullah SAW memiliki peran penting dalam sejarah perkembangan Islam. Rasulullah SAW melakukan perubahan terhadap perilaku dan sifat manusia namun juga cara pandang sistem peradaban. Allah SWT Berfirman dalam Al Qur'an surat Ar Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang

⁴⁶<http://www.persamaankata.com>, diakses pada tanggal 21 juni 2017.

ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”⁴⁷

Pemimpin sebagai *pathfinding* mengimplementasikan nilai-nilai profetik *Amānah*, *Fathānah* dan *Tablīgh*. Berikut adalah integrasi antara nilai-nilai profetik dan kepemimpinan modern yaitu pemimpin sebagai *pathfinding*:

Tabel 3. Integrasi nilai-nilai profetik dalam *pathfinding*

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik
1.	<i>Pathfinding</i>	<i>Amānah</i> , <i>Fathānah</i> , <i>Tablīgh</i>	
a	Memahami kebutuhan stake holder	<i>Fathānah</i>	Cerdas emosional
b	Memenuhi hak stake holder	<i>Amānah</i>	Memberikan hak dan hukum secara adil
c	Menyatukan visi misi tujuan/sasaran organisasi	<i>Tablīgh</i>	Komunikatif, Terhindar dari karakter provokatif, demonstratif dan kontroversial
d	Menyusun strategi mencapai visi misi tujuan/sasaran organisasi	<i>Fathānah</i>	Mampu menyusun rencana dan strategi sesuai sumber dayanya
e	Meggunakan langkah yang benar dan tidak menyalahi aturan	<i>Amānah</i>	Tidak curang, Kehormatan dan kepercayaan
f	Nilai kesetaraan universal	<i>Amānah</i>	Memberikan hak dan hukum secara adil
g	Rule of law	<i>Amānah</i> , <i>Tablīgh</i>	Legitimasi dan akuntable, Kehormatan dan kepercayaan

Dalam sejarah terdapat fakta mengenai usaha-usaha Nabi Muhammad SAW dalam membentuk (merintis) masyarakat Islami di Makkah, Nabi Muhammad SAW menggunakan proses evolusi sosio kultural.⁴⁸ Nabi Muhammad SAW tidak seketika merubah tatanan Makkah, namun tahap demi tahap dilaksanakan dalam waktu sekitar 13 tahun. Kemudian di negri Yastrib yang kemudian menjadi nama Madinah Nabi Muhammad SAW merubah paradigma berfikir dan merubah pola pergerakan.

Madinah, berawal dari komunitas keagamaan hingga terbentuk sebuah negara Islam yang lebih besar. Terbentuknya masyarakat baru yang dibangun bukan berdasarkan hubungan darah melainkan berdasarkan asas agama,

⁴⁷Departemen Agama RI, *op. cit.* h. 337

⁴⁸Evaluasi Sosio Kultural ialah transformasi struktural kualitatif dalam sistem kultural yang tetap yang menunjukkan arah yang tetap (Stephen K. Sandersoa), *Sosiologi*, hal 636 juga perlu ditegaskan bahwa kultural (kebudayaan) dalam pengertian yang luas menurut sosiolog Barat mencakup didalamnya kepercayaan, nilai dan aturan.

yaitu terbentuk dari Muhajirin dan Anshar. Allah menjadi perwujudan supremasi negara. Nabinya, saat masih hidup merupakan wakil-Nya sekaligus penguasa tertinggi di dunia. Maka dari itu Muhammad SAW bukan hanyamelaksanakan fungsi keagamaan, juga mengemban otoritas duniawi layaknya yang dimiliki oleh kepala negara pada umumnya. Masyarakat itu menjadi saudara tanpa melihat hubungan kesetiaan lama dan kesukuan.⁴⁹ Sistem sosial tersebut memperoleh pengakuan di mata dunia dan diyakini bahwa sistem yang dirintis oleh Nabi Muhammad SAW lebih modern daripada zamannya, yang kemudian diteruskan oleh para khalifah /pemimpin sesudahnya.

b. Nilai *Aligning* (Penyelaras) dalam Kepemimpinan Profetik

Penyelaras (*Aligning*), fungsi ini berkenaan dengan bagaimanakah seorang pemimpin dapat menyelaraskan seluruh sistem dalam organisasi, supaya dapat saling sinergis dalam bekerja. Pemimpin harus benar-benar memahami setiap bagian dalam sistem organisasi. Selanjutnya, pemimpin dapat menyelaraskan bagian-bagian itu sehingga sesuai dengan strategi pencapaian visi yang telah ditetapkan.⁵⁰ Kinerja tinggi akan susah diwujudkan terkecuali jika aspek-aspek desain organisasi itu selaras atau sesuai dengan tugas strategis organisasi.⁵¹ Karena itu dalam manajemen sangat perlu menjaga konsistensi internal pada setiap perangkat desain, divisi, dan unit dalam organisasi.

Pemimpin sebagai *aligning* mengimplementasikan nilai-nilai profetik *Shiddiq*, *Fathānah* dan *Tablīgh*. Berikut adalah integrasi antara nilai-nilai profetik dan kepemimpinan modern yaitu pemimpin sebagai *aligning*:

Tabel 4. Integrasi nilai-nilai profetik dalam *aligning*

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik
2.	<i>Aligning</i>	<i>Shiddiq, Fathānah, Tablīgh</i>	
a	Menyelaraskan seluruh system dalam organisasi	<i>Fathānah, Tablīgh</i>	Inovatif dan kreatif, musyawarah
b	Saling sinergi dalam bekerja	<i>Tablīgh</i>	<i>Relationship</i>
c	Memahami bagian-bagaian dari system organisasi	<i>Fathānah</i>	Cerdas intelektual
d	Menyelaraskan strategi untuk mencapai visi misi tujuan/sasaran organisasi	<i>Fathānah</i>	Mampu menyusun rencana dan strategi sesuai sumber dayanya
e	Membangun hubungan diplomasi yang kuat	<i>Tablīgh</i>	<i>Relationship</i>
f	Menyelaraskan antara kinerja dan imbalan	<i>Shiddiq</i>	Adil, Obyektif

⁴⁹Philip K Hitti, *History of The Arabs*, (London: McMilan, 1970), h. 151.

⁵⁰Muhammad Syafii Antonio, *op. cit.* h. 33-34

⁵¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), h. 440

g	Menyampaikan informasi yang sebenarnya/transparansi	Tabligh	Informasi untuk umat bukan diri sendiri, Akuntabel dan transparan
---	---	---------	---

Penyelarasan berbagai strategi mampu dilakukan Muhammad SAW dalam pencapaian tujuan yaitu menyerukan ajaran Islam serta mewujudkan tatanan sosial yang modern dan tentu baik. Tatkala perjanjian perdamaian Hudaibiyah banyak sahabat-sahabat yang keberatan atas perjanjian itu karena dianggap lebih memberikan keuntungan pihak musyrikin, namun Muhammad SAW tetap teguh atas kesepakatan tersebut. Dan benar, alhasil pihak musyrikin meminta kesepakatan tersebut untuk dihentikan karena kesepakatan itu berbalik malah memberikan keuntungan kaum Muslim. Muhammad SAW juga mampu mendirikan tatanan hukum dan sistem pertahanan yang kokoh, menjalin hubungan diplomasi di sekitar madinah dengan kerajaan dan berbagai suku, sehingga Madinah berkembang menjadi Negara baru yang memiliki banyak pengaruh, menjelang Muhammad SAW wafat. Firman Allah tentang keselarasan di terangkan dalam penciptaan bumi dan langit sampai tujuh langit. Allah SWT Berfirman dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 29:

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَوَاتٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: "Dialah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkebendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu."⁵²

c. Nilai Empowering (Pemberdaya) dalam Kepemimpinan Profetik

Pemberdayaan (*Empowering*), fungsi ini berkenaan dengan usaha pemimpin untuk mengembangkan lingkungan organisasi sehingga setiap orang didalamnya dapat menunjukkan performa terbaik dan berkomitmen kuat (*committed*). Tanggung jawab pekerjaan atau tugas harus dipahami oleh pemimpin. Pendelegasikan otoritas dan tanggung jawab kepada karyawan juga harus dimengerti oleh pemimpin. Apa dikerjakan siapa? Apa alasan/tujuan pekerjaan? Bagaimana cara bekerja? Sumber daya apa yang mendukung pekerjaan terselesaikan? Bagaimana akuntabilitasnya?⁵³ Melaksanakan fungsi pemberdayaan artinya menggerakkan orang agar turut

⁵²Departemen Agama RI, *op. cit.* h. 6

⁵³Muhammad Syafii Antonio, *op. cit.* h. 34-35

serta dalam aktifitas dan keputusan yang mana akan berpengaruh terhadap pekerjaannya.⁵⁴ Pemberdayaan adalah terjadinya transformasi pada falsafah manajemen yang bisa mewujudkan suatu lingkungan, yang mana lingkungan itu akan digunakan oleh individu sehingga dapat memanfaatkan energi dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.⁵⁵ Dengan adanya pemberdayaan ini, pegawai mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan keterampilannya dan gagasannya sehingga menjadi realitas. Seorang pegawai mempunyai inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu hal yang dianggap perlu.

Pemimpin sebagai *empowering* mengimplementasikan nilai-nilai profetik *Shiddiq, Amânah, Fathânah* dan *Tablîgh*. Berikut adalah integrasi antara nilai-nilai profetik dan kepemimpinan modern yaitu pemimpin sebagai *empowering*:

Tabel 5. Integrasi nilai-nilai profetik dalam *empowering*

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik
3.	<i>Empowering</i>	<i>Shiddiq, Amânah, Fathânah, Tablîgh</i>	
a	Menumbuhkan semangat kinerja yang terbaik	<i>Tablîgh</i>	Motivasi
b	Menumbuhkan komitmen yang kuat	<i>Shiddiq</i>	Loyal
c	Memahami sifat pekerjaan/tugas yang diembannya	<i>Amânah</i>	Tanggung jawab pada tugas yang diembannya
d	Mendelegasikan tanggung jawab dan otoritas terhadap karyawan	<i>Amânah, Tablîgh</i>	Tanggung jawab pada tugas yang diembannya, Informasi untuk umat bukan diri sendiri
e	Menyesuaikan kinerja karyawan dengan kualifikasinya	<i>Shiddiq</i>	Adil, Obyektif
f	Memiliki tujuan kinerja yang jelas	<i>Fathânah</i>	Alasan
g	Melaksanakan kinerja dengan cara yang jelas	<i>Shiddiq, Fathânah</i>	Jujur, Cerdas spiritual
h	Memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal	<i>Shiddiq, Fathânah</i>	Perbaikan, Inovatif dan kreatif

Sirah nabawiyah menceritakan bagaimana Muhammad SAWcakup dalam mencapai suatu tujuan dengan mensinergikan potensi-potensi yang dimiliki oleh para pengikutnya. Sebagai contoh, ketika perang Uhud, Muhammad SAWmenyusun strategi untuk mengamankan pasukan infantri Muslim denganmemosisikan pasukan pemanah di punggung bukit. Kemudian ketika pembangunan masyarakat Madinahdimulai, dengan bijak Muhammad SAW juga mempersaudarakan kaum Muhajirin dan Anshar. *Amir* (kepala daerah) dan hakim Beliau angkat sesuai dengan kompetensi dan rekam jejak (*trackrecord*) yang dimilikinya. Sehingga

⁵⁴Jane Smith, *Empowering People*, (London: Kogan Page Limited, 2000), h. 1

⁵⁵Sarah Cook dan Steve Macaulay, *Perfect Empowerment* alih bahasa Paloepe Tyas R., (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1997), h. 2

Muhammad SAW membangun dasar-dasar sistem social masyarakat yang modern dalam kurun waktu yang cukup singkat (sekitar 10 tahun). Pemimpin-pemimpin lainnya di dunia untuk mencapai hal semacam ini mungkin membutuhkan waktu yang lebih lama.

d. Nilai Modelling (Panutan) dalam Kepemimpinan Profetik

Panutan (*Modelling*), fungsi ini mencakup bagaimana supaya pemimpin bisa menjadi panutan bagi pengikut-pengikutnya. Bagaimana pemimpin mempertanggung jawabkan perkataan, perilaku, sikap serta pengambilan keputusannya. Sebatas apa pemimpin dapat melaksanakan setiap perkataannya.

Pemimpin sebagai *modelling* mengimplementasikan nilai-nilai profetik *Amânah*, *Fathânah* dan *Tablîgh*. Berikut adalah integrasi antara nilai-nilai profetik dan kepemimpinan modern yaitu pemimpin sebagai *modelling*:

Tabel 6. Integrasi nilai-nilai profetik dalam *modelling*

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik
4.	<i>Modelling</i>	<i>Shiddiq, Amânah, Fathânah, Tablîgh</i>	
a	Pemimpin menjadi panutan	<i>Shiddiq, Amânah</i>	Teladan, Kehormatan dan kepercayaan
b	Bertanggung jawab atas perkataan, sikap dan perilaku	<i>Amânah</i>	Tanggung jawab pada perkataannya, Tanggung jawab pada perbuatannya
c	Melaksanakan apa yang di katakana	<i>Amânah</i>	Tanggung jawab pada perkataannya
d	Berpegang kepada keputusan yang disepakati	<i>Shiddiq</i>	Integritas
e	Panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran	<i>Tablîgh</i>	Menerima kritik konstruktif, Empati
f	Dermawan dalam penyelesaian masalah	<i>Fathânah</i>	Cerdas emosional, Dapat mengklasifikasi masalah berikut solusi
g	Memberikan contoh langsung kepada karyawan / mengajak bukan menyuruh	<i>Shiddiq, Fathânah</i>	Teladan, Etika

Muhammad SAW diketahui memiliki keteguhan dalam mengindahkansen setiap keputusan yang disepakati. Mendekati terjadinya perang Uhud, terdapat lebih banyak gagasan yang menghendaki kaum Muslim yang menyongsong pasukan Musyrik di luar Madinah daripada pendapat yang menghendaki untuk bertahan di pinggiran Madinah. Pada awalnya pendapat kedualah yang dipilih oleh Rasulullah SAW. Namun karena patuh pada prosedur suara terbanyak, maka diputuskan agar menyambut pasukan Musyrik di luar Madinah. Lalu para sahabat merasa bahwa kehendaknya terlalu dipaksakan kepada Rasulullah dan meminta Rasulullah menetapkan apa yang Rasulullah dan Allah anggap cara terbaik.

Menghadapi hal tersebut Muhammad SAW secara tegas memberikan jawaban: “*Ke dalam pembicaraan yang semacam inilah saya ajak kalian tapi kalian menolak. Tidak layak bagi seorang nabi yang apabila sudah mengenakan baju besinya*

laluakan menangkalkannya kembali sebelum Tuhan memberikan putusan antara dirinya dan musubnya. Perhatikanlah apa yang saya perintahkan kepada kamu sekalian dan ikutilah! Atas ketabahan hatimu, kemenangan akan berada di tanganmu.” Allah SWT Berfirman dalam Al Qur’an surat Ash Shaf ayat 3:

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝ ٣

Artinya: “Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.”⁵⁶

Rasulullah SAW adalah seorang yang selalu melakukan setiap yang ucapkan (*walk the talk*). Rasulullah SAW juga sangat antipati terhadap orang yang tidak menjalankan apa yang diucapkannya itu. Beliau adalah panutan dalam memberikan nasihat dan berbagai saran, begitu juga dalam menjadi sosok mulia. Jauh sebelum Rasulullah SAW mengucapkan “*tangan di atas lebih mulia dari tangan di bawah*” Beliau telah memiliki sifat yang sangat dermawan terhadap siapa saja yang datang meminta pertolongan⁵⁷.

5. Manajemen kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang dilakukan secara berkesinambungan dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Kegiatan tersebut mencakup kegiatan membentuk harapan yang jelas serta interpretasi tentang pekerjaan yang harus dilaksanakan.⁵⁸ Proses komunikasi dalam pengertian ini merupakan suatu system, dimana sistem tersebut merupakan sejumlah bagian yang saling terkait pada interaksi pada organisasi, manajer, dan karyawan. Dalam pengertian ini bacal menekankan manajemen kinerja pada proses komunikasi yang terjalin saat bekerja.

Sedangkan Armstrong mengemukakan manajemen kinerja sebagai media guna memperoleh hasil yang lebih baik dari individu, tim, dan organisasi dengan cara memahami dan mengatur kinerja kepada suatu kerangka tujuan, standar, dan berbagai persyaratan atribut yang disetujui bersama.⁵⁹ Pada pengertian ini Armstrong memberi penekanan tidak hanya untuk mendapatkan hasil yang baik namun juga pada proses yang sistematis

⁵⁶Departemen Agama RI, *op. cit.*, h. 805

⁵⁷Muhammad Syafii Antonio dikutip dari Shahih Muslim dari Abu Umamah Shuda bin ‘Ajlan r.a. no. 2386

⁵⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Press, 2012), h. 7

⁵⁹Armstrong. Michael, *Performance Management* alih bahasa Tony Setiawan (Yogyakarta: Tugu, 2004), h. 29

dalam memperbaiki kinerja. Manajemen kinerja dipahami dengan istilah mencapai hasil menggunakan proses sistematis.

Manajemen kinerja adalah proses kerja yang dirancang secara sistematis agar mengarah kepada peningkatan kualitas melalui komunikasi dan sinergi antara pimpinan dan bawahan sesuai apa yang ditargetkan organisasi. Al Qur'an surat Az Zumar ayat 39:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui."⁶⁰

Aspek manajemen kinerja sesuai dengan teori yang dikemukakan Dessler diantaranya: proses konsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja, dan pengembangan kinerja. Dan terdapat 3 siklus dalam manajemen kinerja, diantaranya: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.⁶¹

Jenis penelitian *field research* (pebelitian lapangan) dengan pendekatan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yaitu interview (wawancara), observasi, dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling* dan pengujian keabsahan data menggunakan triangulasi.

1. Implementasi nilai-nilai profetik dalam *pathfinding* pada manajemen kinerja di perguruan tinggi Islamswasta kota Metro

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik	UMM	IAIMNU	IAIAS
				Keterangan		
1.	<i>Pathfinding</i>	<i>Amānab, Fatbānab, Tablīgh</i>				
a	Memahami kebutuhan stake holder	<i>Fatbānab</i>	Cerdas emosional	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
b	Memenuhi hak stake holder	<i>Amānab</i>	Memberikan hak dan hukum secara adil	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
c	Menyatukan visi misi tujuan/sasaran organisasi	<i>Tablīgh</i>	Komunikatif, musyawarah	Tidak dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
d	Menyusun strategi mencapai visi misi tujuan/sasaran organisasi	<i>Fatbānab</i>	Mampu menyusun rencana dan strategi sesuai sumber dayanya	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
e	Megggunakan	<i>Amānab</i>	Tidak curang,	Dilaksanakan	Dilaksanakan	-

⁶⁰Departemen Agama RI, *op. cit.* h. 664

⁶¹Wibowo, *op. cit.* h. 33.

	langkah yang benar dan tidak menyalahi aturan		Kehormatan dan kepercayaan			
f	Nilai kesetaraan universal	<i>Amānab</i>	Memberikan hak dan hukum secara adil	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
g	Rule of law	<i>Amānab, Tablīgh</i>	Legitimasi dan akuntabel, Kehormatan dan kepercayaan	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal

2. Implementasi nilai-nilai profetik dalam *aligning* pada manajemen kinerja di perguruan tinggi Islam swasta kota Metro

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik	UMM	IAIMNU	IAIAS
				Keterangan		
2.	<i>Aligning</i>	<i>Shiddiq, Fathānab, Tablīgh</i>				
a	Menyelaraskan seluruh system dalam organisasi	<i>Fathānab, tablīgh</i>	Inovatif dan kreatif, musyawarah	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
b	Saling sinergi dalam bekerja	<i>Tablīgh</i>	<i>Relationship</i>	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
c	Memahami bagian-bagian dari system organisasi	<i>Fathānab</i>	Cerdas intelektual	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
d	Menyelaraskan strategi untuk mencapai visi misi tujuan/sasaran organisasi	<i>Fathānab</i>	Mampu menyusun rencana dan strategi sesuai sumber dayanya	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
e	Membangun hubungan diplomasi yang kuat	<i>Tablīgh</i>	<i>Relationship</i>	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
f	Menyelaraskan antara kinerja dan imbalan	<i>Shiddiq</i>	Adil, Obyektif	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
g	Menyampaikan informasi yang sebenarnya/transparansi	<i>Tablīgh</i>	Informasi untuk umat bukan diri sendiri, Akuntabel dan transparan	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal

3. Implementasi nilai-nilai profetik dalam *empowering* pada manajemen kinerja di perguruan tinggi Islam swasta kota Metro

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik	UMM	IAIMNU	IAIAS
				Keterangan		
3.	<i>Empowering</i>	<i>Shiddiq, Amānab, Fathānab, Tablīgh</i>				
a	Menumbuhkan semangat kinerja	<i>Tablīgh</i>	Motivasi	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan

	yang terbaik					
b	Menumbuhkan komitmen yang kuat	<i>Shiddiq</i>	Loyal	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
c	Memahami sifat pekerjaan/tugas yang diembannya	<i>Amānah</i>	Tanggung jawab pada tugas yang diembannya	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
d	Mendelegasikan tanggung jawab dan otoritas terhadap karyawan	<i>Amānah, tabligh</i>	Tanggung jawab pada tugas yang diembannya, Informasi untuk umat bukan diri sendiri	Tidak maksimal	Dilaksanakan	Tidak maksimal
e	Menyesuaikan kinerja karyawan dengan kualifikasinya	<i>Shiddiq</i>	Adil, Obyektif	Dilaksanakan	Tidak maksimal	Tidak maksimal
f	Memiliki tujuan kinerja yang jelas	<i>Fathānah</i>	Alasan	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
g	Melaksanakan kinerja dengan cara yang jelas	<i>Shiddiq, Fathānah</i>	Jujur, Cerdas spiritual	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
h	Memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal	<i>Shiddiq, Fathānah</i>	Perbaikan, Inovatif dan kreatif	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan

4. Implementasi nilai-nilai profetik dalam *modelling* pada manajemen kinerja di perguruan tinggi Islamswasta kota Metro

No.	Kepemimpinan Modern	Profetik	Nilai-nilai profetik	UMM	IAIMNU	IAIAS
				Keterangan		
4.	<i>Modelling</i>	<i>Shiddiq, Amānah, Fathānah, Tabligh</i>				
a	Pemimpin menjadi panutan	<i>Shiddiq, Amānah</i>	Teladan, Kehormatan dan kepercayaan	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
b	Bertanggung jawab atas perkataan, sikap dan perilaku	<i>Amānah</i>	Tanggung jawab pada perkataannya, Tanggung jawab pada perbuatannya	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
c	Melaksanakan apa yang di katakan	<i>Amānah</i>	Tanggung jawab pada perkataannya	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
d	Berpegang kepada keputusan yang disepakati	<i>Shiddiq</i>	Integritas	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Tidak maksimal
e	Panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran	<i>Tabligh</i>	Menerima kritik konstruktif, Empati	Tidak maksimal	Dilaksanakan	Dilaksanakan
f	Dermawan dalam penyelesaian masalah	<i>Fathānah</i>	Cerdas emosional, Dapat mengklasifikasi masalah berikut solusi	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan
g	Memberikan contoh langsung kepada karyawan / mengajak bukan menyuruh	<i>Shiddiq, Fathānah</i>	Teladan, Etika	Dilaksanakan	Dilaksanakan	Dilaksanakan

Memilih pemimpin ideal untuk saat ini bukan hal yang sangat mudah, dengan tidak adanya pemimpin yang ideal sering terjadi konflik internal dan gampang kita jumpai di lingkungan sekitar kita, terutama di tempat kerja. Amat langka menemui karakter pemimpin yang karismatik dan demokratis, karena keberadaan mereka dianggap “munafik” kembali saya selipkan pepatah “tidak ada kawan yang abadi, hanya kepentingan yang abadi.” Terkecuali kepemimpinan ala Nabi Muhammad SAW begitu menginspirasi umatnya, berkarisma, demokratis, jujur, adil, *amânah*. Kita sebagai umatnya mustahil mampu mengikuti perilaku kekasih Allah SWT.

Peneliti mengkontruksi model integrasi interkoneksi fakta di lapangan pada dekade ini terjadi jurang wawasan keIslaman yang tidak terjembatani antara kepemimpinan keIslaman dengan kepemimpinan baru. Hal ini sangat mudah kita jumpai di lingkungan sekitar kita, terutama di tempat kerja yang sangat kering dengan nilai-nilai spiritualitas keagamaan.

Keempat model kepemimpinan Nabi Muhammad SAW *shiddiq*, *amânah*, *fathânah* dan *tablîgh* adalah sebuah sifat dan karakter terbaik untuk dijadikan tauladan dalam mengembangkan potensi kepemimpinan. Nilai-nilai yang terkandung dalam sifat Nabi Muhammad SAW memiliki kekuatan yang dasyat dan luar biasa. Keempatnya adalah satu kesatuan yang sinergis dan saling melengkapi.

Model paradigma yang diinginkan dalam hal ini adalah tidak sekedar “mempertemukan” kepemimpinan Islam dan kepemimpinan modern, tetapi bagaimana menerapkan dan menjadikan kepemimpinan Islam sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Akan tetapi paradigma ini fungsionalitasnya lebih ke arah kepemimpinan modern.

Sampai saat ini memang mustahil menemukan figure pemimpin memiliki sifat kenabian, setidaknya mendekati pun sudah cukup sebagai syarat memimpin agar suasana tempat kerja lebih kondusif. Akhlak terpuji Nabi berat untuk direalisasikan sebagai seseorang yang diberi amânah jabatan, setidaknya mendekati sifat nabi sudah cukup baiklah bukan malah menyelewengkan jabatan tersebut.

Sifat Wajib Nabi Muhammad SAW dan sekiranya menjadi inspirasi pemimpin masa kini dalam memberi kebijakan kepada orang yang tepat untuk memegang amânah suatu jabatan, bukan pencitraan pendekatan emosional. Utamakan kredibilitas, kapasitas, intelektualitas, elektabilitas.

Penulis ingin merekomendasikan kepada para pemimpin dan pada generasi muda untuk menjadi pemimpin yang *shiddiq*, *amânah*, *fathânah* dan *tabligh* yang saling integran dan inter koneksi dengan kepemimpinan yang bersifat modern *pathfinding*, *aligning*, *empowering* dan *modeling*. Sehingga terbentuk kepemimpinan modern yang bersinergi dengan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang berlandaskan Al-Qur'an dan hadits.

Pimpinan lembaga Islam dalam hal ini lembaga perguruan tinggi Islam dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas upaya pemenuhan kebutuhan para bawahannya bukan hanya dalam kebutuhan fisik semata, namun juga berupaya memenuhi tuntutan dan kebutuhan moral serta spiritual. Sudah seharusnya pimpinan mengarahkan bawahannya bukan hanya dalam pemenuhan kebutuhan duniawinya semata, namun juga untuk mempersiapkan kehidupan akhirat sehingga prinsip pimpinan perintis dapat lebih sempurna.

Pimpinan juga perlu meningkatkan kualitas kerjasama dan sinergi antar semua tingkatan kelembagaan baik secara vertikal maupun horizontal agar kinerja seluruh anggota lembaga dapat lebih ditingkatkan. Selain itu, perlu adanya keikutsertaan dari pihak luar dalam setiap perumusan kebijakan kelembagaan agar hasil musyawarah sudah merujuk dan membandingkan dengan kebijakan yang telah dirumuskan oleh lembaga lainnya sehingga kualitas kepemimpinan yang selaras dapat lebih optimal.

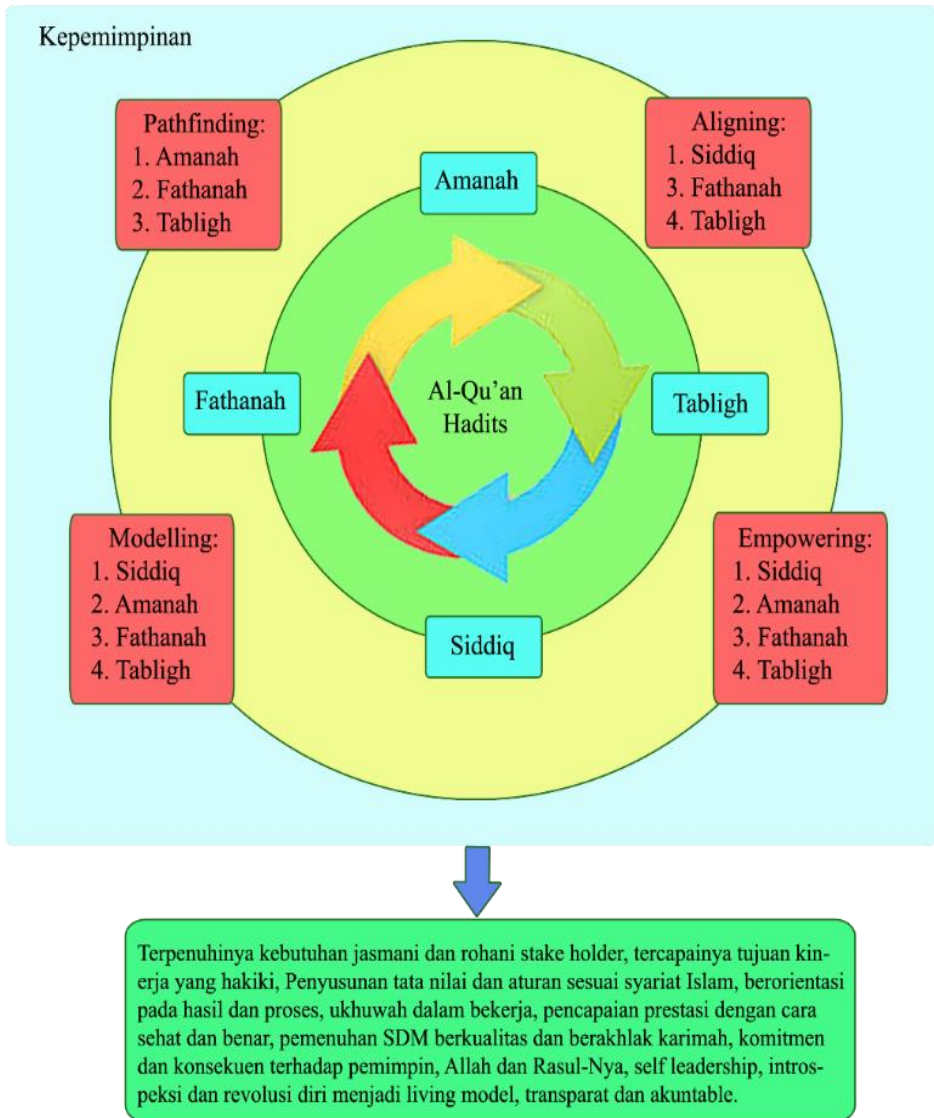
Dalam hal pemberdayaan, pimpinan harus lebih meningkatkan keikutsertaan seluruh anggota lembaga dan mengupayakan pembagian tugas yang sesuai dengan apa yang dikuasai. Pimpinan dapat berupaya meminimalisasi adanya kesenjangan kinerja yang mungkin terjadi akibat beberapa anggota yang diberikan tugas lebih banyak dibandingkan yang lainnya sehingga keseluruhan tugas dapat dibagi secara merata dan adil.

Pimpinan sebagai seorang role model di lingkungan kelembagaan bukan hanya menjadi sorotan dalam hal profesionalisme kerja, melainkan juga dalam hal perilaku dan prinsip kehidupan. Secara profesionalitas, pimpinan sudah cukup baik dalam memberikan contoh atau teladan. Namun dalam hal perilaku sehari-hari, perlu adanya peningkatan khususnya dalam penanaman nilai kesederhanaan dan kerendahan hati. Hal ini penting untuk ditanamkan kepada seluruh anggota agar kondisi dan budaya organisasi di lembaga lebih stabil dan pengeluaran kelembagaan dapat lebih efektif dan efisien disamping memang merupakan prinsip utama yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan hidup dunia dan akhirat.

Implikasinya dalam manajemen kinerja adalah:

1. Terpenuhinya kebutuhan stake holder yang mana kebutuhan tersebut adalah mencakup: kesesuaian upah atas pekerjaan, iklim sosial organisasi yang sehat, kebutuhan rohani, kebutuhan administratif, pemikiran yang positif.
2. Tercapainya tujuan kinerja yang hakiki, dimana tujuan bukanlah hanya sekedar memperoleh kesejahteraan di dunia seperti terpenuhinya materi dan jabatan, namun juga tujuan akhirat. Yaitu diterimanya kinerja seseorang oleh Allah SWT, sehingga bukan hanya materi yang didapat namun juga keberkahannya.
3. Penyusunan tata nilai dan aturan ditetapkan dengan tidak melanggar syariat dalam Islam sesuai yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.
4. Pelaksanaan kinerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, namun juga berorientasi pada kebenaran proses.
5. Timbulnya kerja sama yang lebih intensif karena terdapat nilai-nilai ukhuwah dalam kepemimpinan profetik.
6. Pencapaian prestasi dengan cara yang sehat, dan benar.
7. Tidak hanya tercapainya pemenuhan SDM sesuai kualifikasi namun juga berakhlak karimah.
8. Komitmen dan konsekuen bukan hanya terhadap kepemimpinan manusia namun juga terhadap Allah.
9. Menjadikan *self leadership* sebagai tahap awal menjalankan kepemimpinan.
10. Pemimpin akan menjadikan dirinya lebih kompeten karena sosok pemimpin secara tidak langsung menjadi living model bagi anggotanya.
11. Transparant dan Akuntabel pada setiap tahap manajemen.

Berikut adalah model konseptual dari hasil penelitian implementasi nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan modern pada manajemen kinerja di perguruan tinggi Islam swasta kota metro.



C. Kesimpulan

Kepemimpinan dalam Islam memiliki posisi sangat strategis dalam terwujudnya penerapan prinsip-prinsip Islam dalam sistem kehidupan. Allah SWT Memberikan teladan bagi umat atas kepemimpinan Rasulullah SAW, karena ia adalah pemimpin yang *holistic* (menyeluruh), *accepted* (diterima), dan *proven* (terbukti). Namun pemimpin muslim masa kini lebih suka merujuk kepada model kepemimpinan yang digagas dan di praktekkan di negara Barat. Hal tersebut melandasi penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan profetik dalam Manajemen kinerja

pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Kota Metro. Dimana yang menjadi nilai-nilai kepemimpinan profetik disini adalah nilai kepemimpinan dalam diri Rasulullah yang dikembangkan pada masa moderen *the 4 roles of leadership* yakni: perintis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), pemberdayaan (*empowering*), panutan (*modelling*).

Daftar Pustaka

- Al Farabi. Abu Nashr Muhammad ibn Muhammad ibn Tarkhan ibn Auzalah, *Arāul abl Madīnah al-Fādilah*, (Beirut: Mathba'ah As-Sa'adah, 1324)
- Al Mawardi. Abi al-Hasan 'Aly ibn Muhammad ibn Habib al-Bashri, *Al-Ahkam al Sulthaniyah wa al Wilayah ad-Diniyyah*, (Beirut: Dar al Fikr, 1960)
- Al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi, *Manhaj dan Aqidah Ahlussunah wal Jamaah*, Terj Yasin, As'ad, dkk, (Jakarta: Gema Insani Press, 1994)
- Antonio. Muhammad Syafii, *Muhammad Saw: The Super Leader Super Manager*, (Jakarta: Tazkia Publising, 2009)
- Armstrong. Michael, Angela Baron, *Performance Management*, (London: Institute of Personnel and Development, 1998)
- , *Performance Management* alih bahasa Tony Setiawan (Yogyakarta: Tugu, 2004)
- Ash-Shiddieqy. Teungku Muhammad Hasbi, *Tafsir al-Qur'anul Majid An-Nur, jilid 4*, (Semarang: Pustaka Rizki putra, 2000)
- As-Suwaidan. Thariq Muhammad, Faishal Umar Basyarahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, terj. M. Habiburrahman, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005)
- Baharuddin, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)
- Beekun, R. And Badawi, J. *Leadership: An Islamic Perspective* (Herndon, VA: Amana publications, 1998)
- Budiharto, Himam, Jurnal, *Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik*, (Yogyakarta: Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Volume 33, No.2, 2006)
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara)

- Cook. Sarah, Steve Macaulay, *Perfect Empowerment* alih bahasa Paloepi Tyas R., (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1997)
- Covey, Steven R. *The 7 Habits of Highly Effective People* (7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif), (Tangerang: Binarupa Aksara Publisher, 2010).
- , *The 8th Habit From Effectiveness to Greatness*, (London: Simon & Schuster)
- Danim. Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Surabaya: Duta Ilmu, 2009)
- Fauzi. Imron, *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*, cet. II (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016)
- Gannon. Martin J., *Social Responsiveness, Corporate Structure, and Economic Performance*, (USA: Academy of Management Review VOL. 7, NO. 2: 1982)
- Ghafur. Waryono Abdul, *Tafsir Sosial Mendialogkan Antara Teks Dengan Konteks*, (Yogyakarta: elsaq Press, 2005)
- Haji. Raja Ali, *Karakteristik Pemimpin Ideal*, (Bandung: Daik Lingga, 2002)
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia; Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*, Cet. Ke-3, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999)
- Hitti. Philip K., *History of The Arabs* (London: mcmilan, 1970)
- Karim, A. Busyro, *Bukalah Selimutmu* (Surabaya: CV Bintang, 2010)
- Kartajaya. Muhammad Syakir, dkk, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan, 2006)
- Kartono. Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)
- Maream, Siti, dkk, *Sejarah Pendidikan Islam dari Jaman Klasik Hingga Modern*, (Yogyakarta: LESFI, 2003)
- Muhtaram. Zaini, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Al-Amin dan IKFA, 1996)
- Munardji, *Konsep Dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik*, (Jurnal Edukasi, Volume 04, Nomor 01, Juni 2016)
- Nashori. Fuad, *Psikologi Kepemimpinan*, Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2009
- Noor. Ismail, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad SAW: Mencontoh Teladan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*, Bandung: Mizan, 2011
- Patimah. Siti, *Manajemen Kepemimpinan Islam; Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Patoni. Achmad, *Konsep Dasar Kepemimpinan Profetik Pendidikan Islam*, cet. 1 (Tulungagung; IAIN Tulungagung, 2017)

- Raharjo. Muhammad Mu'iz, *Managemen Sumberdaya Manusia Unggul, Cerdas & Berkarakter Islam*, Yogyakarta: Gava Media, 2011
- Rahman. Fazalur, *Nabi Muhammad saw. Sebagai Seorang Pemimpin Militer*, terj. Annas Siddik, Jakarta: Bumi Aksara, 1991.