

---

## Dialektika Al-Qur'an Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Muh. Bahrul Mu'min<sup>1</sup> Julia Nur Maulida<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Pendidikan Islam-Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>1,2</sup>Jl. Soekarno-Hatta No.748, Bandung, 40614, Indonesia

\*E-mail : [bahroolm23@gmail.com](mailto:bahroolm23@gmail.com), [julianurmaulida1998@gmail.com](mailto:julianurmaulida1998@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dialektika Al-Qur'an terhadap teori kepemimpinan transformasional, agar menjadi pemahaman yang utuh, obyektif dan komprehensif, sehingga bisa dijadikan rujukan bagi para pengelola lembaga pendidikan islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Dengan pendekatan ini, artikel ini menemukan beberapa muatan penting : 1) Meski beberapa ayat Al-Qur'an tidak membahas kepemimpinan transformasional secara eksplisit, namun terdapat deskripsi ayat yang menyinggung keduanya, mulai dari dimensi, aspek-aspek dan karakteristik kepemimpinan transformasional. 2) Kesempurnaan Al-Qur'an yang memuat hampir seluruh tatanan kehidupan, tak luput membahas kepemimpinan dalam perspektif islam melalui ayat-ayat ahkam , kisah, ayat maw'izah, kabar, moral dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian, Al-Qur'an memiliki tempat tersendiri dalam menjelaskan kepemimpinan, baik itu kepemimpinan transformasioanal maupun transaksional. Terdapat beberapa ayat Al-Qur'an yang melekat dan memiliki relevansi dalam menjelaskan kepemimpinan transformasional di era modern seperti saat ini. Sehingga Dialektika Al-Qur'an memberikan pandangan tertentu, khususnya dalam menghadirkan kepemimpinan transformasional yang qur'ani.

**Kata kunci:** Al-Qur'an, Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional

---

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the dialectics of the Al-Qur'an regarding transformational leadership theory, so that it becomes a complete, objective and comprehensive understanding, so that it can be used as a reference for managers of Islamic educational institutions. This research uses qualitative methods with a literature study approach. With this approach, this article finds several important contents: 1) Although several verses in the Qur'an do not*

*discuss transformational leadership explicitly, there are descriptions of verses that touch on both, starting from the dimensions, aspects and characteristics of transformational leadership. 2) The perfection of the Al-Qur'an, which contains almost all aspects of life, does not fail to discuss leadership from an Islamic perspective through ahkam verses, stories, maw'izah verses, news, morals and so on. Based on research results, the Al-Qur'an has its own place in explaining leadership, both transformational and transactional leadership. There are several verses from the Qur'an that are inherent and have relevance in explaining transformational leadership in the modern era like today. So the Dialectics of the Qur'an provides a certain view, especially in presenting Qur'anic transformational leadership.*

**Keywords:** *Al-Qur'an, Leadership, Transformational Leadership*

## 1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam Islam merupakan hal yang urgent dan menarik dijadikan suatu kajian, karena perselisihan terbesar yang paling awal di kalangan umat Islam pasca wafatnya Nabi Muhammad ialah terkait perebutan hak pengganti kepemimpinan umat Islam Nabi Muhammad (Sulaeman, 2019). Seorang pemimpin dalam Islam memiliki peran sentral, pemimpinlah yang memerintah dan memutuskan segala perkara yang berada dalam wilayahnya (AlSarhi, M., & Armuni, 2014). Terkait kualitas kepemimpinan salah satu hadis sahih riwayat Muslim yang membicarakan tentang kepemimpinan dalam pemerintahan (al-Imarah) dan menyebut pemimpin dengan istilah imam (A'immah), menyatakan bahwa Nabi Muhammad menyebutkan ciri-ciri seorang pemimpin yang memiliki kualitas baik dan yang buruk. Sebaik-baik pemimpinmu adalah pemimpin yang kamu cintai dan mereka pula mencintai kamu, yang kamu doakan dan mereka pula mendoakanmu. Sedangkan seburuk-buruk pemimpinmu adalah pemimpin yang kamu benci dan mereka pun membencimu, yang kamu laknat dan mereka pun melaknatmu. (Zeinali, 2020).

Idealnya seorang pemimpin, ialah mereka yang dapat menggerakkan diri dan orang lain selain dirinya menuju kearah yang lebih baik. Mereka mencipta keadaan, suasana dan semangat di dalam suatu komunitas. (Abdallah et al., 2019). Pemimpin yang ideal adalah seseorang yang membuat potensi atau hal-hal yang terbaik dari diri pengikutnya muncul ke permukaan dan berkembang (Subaidi, 2018).

Oleh karena itu kualitas organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin. Di era globalisasi dan penuh tantangan saat ini, sebuah organisasi harus meningkatkan kualitas dengan mengandalkan sumberdaya manusia yang dapat digerakan oleh pemimpin yang ideal. Sebagaimana hal ini dijelaskan dalam Firman-Nya Surat Al - Baqarah ayat 30, artinya : “(ingat) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat ‘aku ingin menjadikan khalifah

di bumi'. Mereka bertanya, 'Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana? Padahal, kami bertasbih memuji dan menyucikan-Mu.' Dia berkata 'Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui.'" Dalam tafsir Al - Misbah karya Quraish Shihab menjelaskan bahwa kata Khalifah merupakan sebuah kata menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang. Namun penciptaan manusia sebagai khalifah di bumi bukan berarti menggantikan posisi Allah Swt, melainkan Allah ingin menguji manusia dengan diberikannya penghormatan (Ridwan & Rahayu, 2021).

Hakekat kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki oleh individu supaya mampu memanfaatkan, mengembangkan, serta memberdayakan segala sesuatu yang terdapat di alam semesta, baik yang berupa sumber daya manusia atau sumber daya alamnya. Praktik yang terjadi di setiap organisasi pemimpin tidak mampu memberdayakan bawahannya secara maksimal. Hal ini terlihat dari segi gaya komunikasi yang dibangun kadang hanya satu arah sehingga bawahan hanya mendapatkan perintah dari atasan. Cara memimpin yang demikian dapat memicu ketidak kreatifan bawahan dan terhentinya rasa tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diamanahkannya, karena tidak adanya rasa "handarbeni" atau saling memiliki terhadap suatu pekerjaan atau tujuan lembaga. Oleh karenanya pemimpin dalam organisasi harus mulai menata kembali dan merekonstruksi model kepemimpinan, gaya komunikasi satu arah dan memberikan perintah dengan pemberdayaan bawahan dengan sebaik - baiknya (Subaidi, 2018). Pada penelitian ini akan membahas terkait dialektika Al Quran terhadap kepemimpinan transformasional.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu kajian literatur dengan melacak dan mengumpulkan literatur-literatur yang relevan baik dari artikel yang dipublikasikan pada jurnal online maupun buku. Teknik analisis data menggunakan analisis isi (content analysis). Setelah terkumpul dan terdokumentasi data-data yang diperoleh dari beragam literatur tersebut, kemudian diolah, dianalisis, dibandingkan, dan ditarik garis titik temu untuk mendapatkan keutuhan pemahaman sekaligus rumusan kesimpulan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kualitas kepribadian dan latihan yang mengarah pada keberhasilan dalam membimbing dan mengontrol orang lain (Chaplin, 2006). Menurut Handoko, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar berupaya mencapai suatu tujuan (Handoko, 2015). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka berkemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam upaya meraih tujuan kelompok. Sejalan dengan hal tersebut Sofyandi dan Garniwa (2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh social dalam hal

pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Goei & Winata, 2016).

Dalam mendefinisikan kepemimpinan terdapat beberapa redaksi ayat dalam Al-quran yang menjelaskan terkait hal tersebut. Diantara Diantara surat yang ada didalam Al-quran yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah surat Al-Baqarah (2) ayat 30; yang artinya;

*“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.* Redaksi yang dipakai di dalam ayat diatas yaitu *Khalifah*, merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk mengakkan yang ma-ruf dan mencegah yang munkar. Dalam Tafsir Al-Baghowi, *Ma’alimut Tanzil fit Tafsir wat Ta’wil*, dijelaskan bahwa yang dimaksud khalifah di sini adalah nabi Adam. Ia disebut khalifah karena ia adalah pengganti jin yang datang sebelumnya. Ada pula yang menafsirkan, Adam disebut khalifah karena ia juga akan digantikan oleh orang lain. Yang jelas, Adam merupakan khalifah Allah di bumi untuk menegakkan ketentuan-Nya dan melaksanakan perintah-Nya. Kemudian istilah lain yang dipakai yaitu *Imam*, pemimpin yang menjalankan tanggung jawab berdasarkan petunjuk Allah. Istilah ini dapat dilihat dalam Al-quran surah Al-Anbiya”; 73. Jikalau kita melihat dari persepektif Islam kepemimpinan dapat diartikan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah S.W.T. (Hidayat, et al, 2020).

### 3.1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki kemampuan karismatik, menginduksi nilai-nilai moral dan mengembangkan kemampuan karyawan ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan ini memberikan semacam visi yang mengangkat potensi kerja dan komitmen para pengikut/karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, dan akhirnya menghasilkan output maksimum (Avolio & Bass, 2004). Teori transformasional berfokus pada keprihatinan dan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Seorang pemimpin dapat memberikan energi dan motivasi kepada pengikutnya dengan menanamkan visi utama dan tekad dalam diri mereka (Dad & Akbar, 2023). Bass (2006) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan perilaku kepemimpinan atasan yang membuat karyawan mencapai tingkat motivasi yang lebih baik, yang kemudian menyebabkan karyawan bekerja melampaui ekspektasi atasan. Selain itu Bass juga menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya juga mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri (Bass & Riggio, 2006).

Pemimpin transformasional dapat mengkomunikasikan visi dan tujuan dengan jelas sehingga dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerjanya (Fitriyani, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan pengaruh yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanannya pada pengarahan pengikut, oleh karena itu Yukl (dalam Kharis, Hakam & Ruhana, 2015) mengemukakan beberapa pedoman bagi pemimpin transformasional:

- a. Menyatakan visi dan misi dengan jelas
- b. Jelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya
- c. Bertindak optimis untuk mencapai visi
- d. Tunjukkan kepercayaan pada karyawan
- e. Gunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting
- f. Memimpin dengan memberi contoh
- g. Memberikan wewenang kepada pegawai untuk mencapai visi

### 3.1.1. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Al-Quran memandang kepemimpinan Transformasional sebagai suatu hal yang dapat di deskripsikan melalui prinsip-prinsipnya. Tidak ada keraguan bahwa Nabi Muhammad (SAW) adalah pemimpin transformasional pertama dalam sejarah umat manusia yang mengubah nilai-nilai dan keyakinan pra-Islam kuno (*Al-Jahiliyah*) ke dalam perilaku dan prinsip-prinsip Islam, meskipun hal itu tidak dikenal didalam teori modern hingga teori Bass yang menggambar dimensi dan skala TFL, namun prinsip Islam sangat dekat dengan dimensi 4I (Tabeel, Noor, & Sulaiman, 2021) Hal ini terlihat jelas melalui item berikut:

Pertama, Nabi SAW merupakan sosok panutan dan cita-cita bangsa Islam yang menganut konsep *idealized influence* (pengaruh yang diidealkan), didukung oleh firman Allah SWT dalam Al-Quran (QS. Al-Ahzab, 21). Selain itu, karakter Nabi Muhammad (SAW) dibedakan oleh martabat, rasa hormat dan penghargaan, etikanya mirip dengan Al-Quran, bahkan banyak yang menyebutnya sebagai Al-Quran berjalan (Ahmed, Ashour, & Sohely, 2018).

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

“Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah”.

Beberapa Literatur Tafsir menjelaskan bahwa ayat ini ditujukan untuk memperingatkan orang-orang munafik bahwa mereka sebenarnya dapat memperoleh

teladan yang baik dari Nabi Muhammad SAW. Tentunya karena pada kepemimpinan Rosulullah terdapat konsep *idealized influence* (Ahmed, Ashour, & Sohely, 2018). Dimensi ini juga lebih sering dikenal sebagai karisma, Seorang atasan dengan karisma tinggi akan membawa karyawannya dalam situasi emosi tertentu, sehingga karyawan akan mematuhi dan bahkan meniru apa yang dilakukan atasannya. Hal ini terjadi karena seorang atasan yang berkarisma menjadi model peran yang diteladani oleh karyawannya (Prajogo, 2013).

Kedua, *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) menggambarkan kemampuan pemimpin transformasional untuk membangun jembatan kepercayaan, membangkitkan antusiasme antara pemimpin dan individu, serta memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan dan berbagi rencana masa depan (Alotaibi, 2016). Dimensi ini merupakan bagian kepemimpinan transformasional yang mencakup pengkomunikasian visi yang menarik, penggunaan simbol untuk memfokuskan upaya karyawan, dan upaya atasan memberi contoh perilaku yang harus dilakukan dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Al-Quran memandang dimensi ini sebagai bahasan yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Dimana untuk menjalin hubungan baik antara pemimpin dan bawahannya, entah itu memotivasi, menginspirasi dan yang lainnya, seorang pemimpin haruslah mampu mengimplementasikan nilai-nilai yang disuguhkan oleh Al-Qur'an (Tavakolli, Mousavi, & Norouz, 2022). Hal ini dicontohkan oleh Allah melalui wahyu yang diturunkan dalam QS. Ali Imran ayat 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal."

Ayat ini merupakan contoh bagaimana Rosulullah memberikan tauladan agar memiliki jiwa kepemimpinan yang humanis, santun, lemah lembut dan mudah memaafkan kesalahan ummatnya. Ayat ini menjelaskan bahwa Rosulullah dalam keadaan genting sekalipun, selalu mengedepankan kesantunan dan kelemah lembutannya. Dalam ayat ini pula dijelaskan bahwa Rosulullah senantiasa bermusyawarah dengan para sahabatnya dalam segala hal (Dad & Akbar, 2023). Dalam Tafsir Al-Misbah, Quraish shihab menganalogikan musyawarah ini seperti lebah yang menghasilkan madu, Madu dihasilkan oleh lebah. Jika demikian, yang bermusyawarah bagaikan lebah, makhluk yang sangat disiplin, kerjasamanya mengagumkan, makanannya sari kembang, hasilnya madu, di mana pun ia hinggap tidak pernah merusak, tidak mengganggu kecuali diganggu, sengatannya pun

obat. Itulah permusyawaratan dan demikian itu sifat yang melakukannya. Tidak heran jika Nabi saw. menyamakan seorang mukmin dengan lebah (Shihab, 2012).

Ketiga, *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) hanya menunjukkan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi cita-cita dan menikmati moral tertinggi. Hasilnya, pemimpin disegani, dihormati, dan dipercaya oleh para pengikutnya, yang ingin meniru kepemimpinan transformasionalnya (Ngaithe, 2016). Ayat Al-quran yang menjelaskan tentang stimulasi Intelektual dikaitkan dengan faidah dari kegiatan musyawarah yang telah digambarkan sebelumnya (QS. Ali Imran :159). Dengan adanya musyawarah dengan sendirinya akan mampu menstimulasi dan merangsang pemikiran seluruh anggota yang dipimpin, karenanya tujuan daripada organisasi yang dipimpin akan mengalami percepatan pencapaian. Selain itu visi dan cita-cita seluruh anggota pun sedikit demi sedikit akan tumbuh (AlSarhi, M., & Armini, 2014).

Hal ini dilakukan mengingat urgensi dari pengetahuan dan kualitas intelektual bagi perkembangan organisasi. Hal ini disinggung pula oleh Al-Quran tepatnya pada QS. Al-Mujadalah Ayat 11, yang menyatakan bahwasanya orang yang berilmu dan perpengetahuan akan Allah tinggikan derajatnya. Lebih tegas lagi dalam QS. Shad ayat 29 Allah menyatakan bahwa diturunkannya Kitab Suci yang penuh berkah diperuntukkan bagi mereka Yang memiliki pikiran agar mendapat pembelajaran. Seorang pemimpin selain harus kompeten dan berintelektual, mereka juga diharuskan untuk meningkatkan kualitas organisasi yang dipimpinnya melalui Stimulasi intelektual yang dapat dilakukan dengan bermusyawarah, berdialog, berdiskusi dan kegiatan-kegiatan sejenisnya (Dad & Akbar, 2023).

Keempat, *individualized consideration* (pertimbangan individual) mencerminkan pemimpin memberikan perhatian penuh kepada pengikutnya, memperlakukan mereka sebagai individu penting dalam organisasi, mengetahui kebutuhan mereka dan mendengarkan ide dan saran mereka (Tabeel, Noor, & Sulaiman, 2021). Rasulullah SAW menerapkan konsep ini dalam tiga langkah, yaitu mengidentifikasi kemampuan sekitar individu dan memperhatikan perbedaan individu. Langkah kedua adalah menentukan titik kekuatan dan kelemahan kemampuan individu. Langkah terakhir adalah merekrut setiap orang pada posisi yang sesuai dengan keahlian, tenaga dan kemampuannya, terlihat dengan diangkatnya Khalid ibn Al-Walid sebagai panglima karena kekuatannya dan pemberhentian Abu Dzar Al-Ghafari karena kelemahannya, mempekerjakan Bilal bin Rabah sebagai muazin (mengumumkan waktu salat) karena keindahan suaranya, dan kebaikan pengangkatan (Muadh Ibn-Jabal) sebagai hakim karena ilmunya yang mendalam (Ahmed, Ashour, & Sohely, 2018).

Salah satu bentuk Perhatian secara individu, didalam Al-quran dengan sangat jelas diuraikan ialah dengan memberikan Kepercayaan pekerjaan sesuai dengan potensi dan kemampuannya. pertimbangan individu juga menjadi hal wajib bagi mereka yang akan

menjadi pemimpin. Ayat Al-Quran yang menyinggung diskursus ini seperti QS. Al-Isra Ayat 84;

فَلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

*Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

Syaikh Prof. Dr. Umar bin Abdullah al-Muqbil menjelaskan ayat ini menggunakan hadis yang menyatakan bahwa terdapat perintah untuk memperhatikan kesesuaian antara tugas pokok dan fungsi (Pekerjaan) dengan bakat dan kemampuan, dan harus dikembangkan yang semata untuk dipergunakan di jalan Allah. Perhatian individu melalui pemberian kepercayaan pekerjaan sesuai kemampuannya merupakan unsur perilaku kepemimpinan transformasional yang mencakup pemberian dukungan, penguatan, dan bimbingan untuk seluruh karyawan (Bass & Riggio, 2006). Dalam prosesnya, pemberian dukungan, penguatan, dan bimbingan yang dilakukan atasan akan menumbuhkan kepercayaan karyawan pada atasan dan motivasi kerja yang lebih baik. Secara lebih rinci pemetaan ayat al-quran tersebut dimuat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Pemetaan Ayat Al-Quran Terkait Dimensi Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Kandungan	Ayat Al-Quran
1	<i>Idealized influence</i>	Pemimpin ideal	QS. Al-Ahzab, 21
2	<i>Inspirational motivation</i>	Pemimpin tauladan, menginspirasi, memotivasi dan bermusyawarah	QS. Ali Imran, 159 QS. Al-Syuara, 38
3	<i>Intellectual stimulation</i>	Pentingnya berpengetahuan dan berintelektual	QS. Al-Mujadalah, 11 QS. Shad, 29
4	<i>Individual consideration</i>	Perhatian dan Staffing individu	QS. Al-Isra, 84 QS. Az-Zumar, 39

### 3.1.2. Prilaku Kepemimpinan Transformasional

Dalam teorinya terdapat 4 (empat) perilaku spesifik dari Kepemimpinan Transformasional, Seorang pemimpin dapat dikategorikan mempunyai sifat kepemimpinan transformasional manakala memiliki perilaku sebagai berikut;

Pertama *Credible*, adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat konsisten dan komitmen yang tinggi terhadap apa yang diucapkannya dengan apa yang dia perbuat (Suriagiri, 2020). Kredibilitas adalah keadaan atau kondisi yang dapat dipercaya dan bisadipertanggung jawabkan sebagaimana mestinya atau kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan (KBBI, 2008). Kredibilitas seorang pemimpin merupakan hal yang paling potensial jika perusahaan akan maju dan unggul dalam persaingan sehat. Seorang pemimpin yang kredibel dapat dilihat dari kepercayaan diri yang ada pada pemimpin tersebut. Kepercayaan itu timbul dengan sendirinya karena seorang pemimpin selalu memberikan keteladanan dan perilaku yang baik kepada subordinasi. (Tavakolli, Mousavi, & Norouz, 2022).

Mengenai term “kredibel” Al-Qur’an dengan sangat jelas memerintahkan seorang pemimpin harus memiliki kredibilitas yang dibahasakan dengan terminologi “*Amanah*”, yaitu seorang pemimpin harus dapat dipercaya. QS. An-Nisa ayat 58 secara eksplisit menyebutkan “*Amanah*”, disini ditegaskan bahwa seorang pemimpin sudah seyogianya memiliki sifat amanah (kredibel) (Dad & Akbar, 2023). Dalam konteks kepemimpinan amanah menjelma menjadi aspek yang sangat penting dan tak tergantikan. Seorang pemimpin yang amanah akan membangun kepercayaan, meningkatkan kredibilitas, memberikan contoh yang baik, mencegah korupsi, dan mengoptimalkan kinerja tim atau organisasinya (AlSarhi, M., & Armini, 2014).

Quraish Shihab dalam menafsirkan ayat ini, menjelaskan bahwa redkasi “*Amanah*” di atas, terbaca bahwa ayat ini menggunakan bentuk jamak dari kata *amanah*. Hal ini karena amanah bukan sekadar sesuatu yang bersifat material, tetapi juga non-material dan bermacam-macam. Semuanya diperintahkan Allah agar ditunaikan. Ada amanah antara manusia dengan Allah, antara manusia dengan manusia lainnya, antara manusia dengan lingkungannya, dan antara manusia dengan dirinya sendiri. Masing-masing memiliki rincian, dan setiap rincian harus dipenuhi, walaupun seandainya amanah yang banyak itu hanya milik seorang (Shihab, 2012).

Kedua *Creation Opportunities*, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk senantiasa mengupgrade dirinya. Hal ini dilakukan karena kepekaan dalam organisasi menempati posisi penting guna menjaga stabilitas dan menuju perbaikan bagi organisasi (Suriagiri, 2020). Al-quran pun sejatinya telah memperingatkan kita bahwa kita harus senantiasa berpikir maju, memikirkan apa yang akan diperbuat dikemudian hari dan apa pula dampaknya seperti pada QS. Al-Hasyr ayat 18. Ayat ini dimaknai selain konteks dunia dan akhirat, namun bisa juga diinterpretasikan sebagai apa yang harus dilakukan sekarang dan di masa depan. Sudah barang tentu upaya-upaya meningkatkan kualitas diri harus dilakukan, karena Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum/bangsa sebelum mereka berupaya mengubah

nasib mereka sendiri QS. Ar-Ra' du ayat 11. Salah satu upaya merubah nasib ialah dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, dan seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk menciptakan peluang tersebut bagi anggotanya.

Ketiga *Caring*, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi. Dalam konteks kepemimpinan Ketika respon kepedulian individu terakumulasi menjadi kepedulian kolektif di tingkat organisasi, penekanan dari pekerjaan ini adalah pada kondisi organisasi – baik budaya, proses atau konstitusi – yang membuat kemungkinan besar kepedulian akan terpicu (Madden, Duchon, & Plowman, 2012). Kepedulian pemimpin dapat menciptakan suasana organisasi yang humanis dan nyaman. Kepedulian ini bisa dimanifestasikan dalam bentuk apapun seperti membantu dan menolong anggota atau bawahan yang sedang dihadapkan dengan permasalahan yang menyusahkan hatinya dan lain sebagainya. Hal ini pula seperti yang lugas dibahasakan dalam Al-quran surat Al-Maidah ayat 2. Dalam tafsir Ibnu Katsir khususnya pembahasan terkait konsep tolong menolong ini dibahas dengan cukup luas yang pada intinya sikap saling tolong menolong ini baik jika masih dalam koridor yang benar dan sesuai syariat (Fitriyani, 2018).

Keempat *Communication*, artinya mempunyai ketrampilan komunikasi yang baik dengan orang lain. Komunikasi kepemimpinan mengacu pada metode pemimpin yang efektif dalam berkomunikasi dan bersosialisasi dengan anggota tim dan seluruh elemen lembaga pendidikan (Bass & Riggio, 2006). Hal ini dapat mencakup metode yang mereka gunakan dalam memberikan atau menerima instruksi, melaporkan kemajuan, memberi selamat kepada tim, menengahi konflik, dan memberikan hukuman yang sesuai. Komunikasi kepemimpinan dapat sangat bervariasi dalam penerapannya dan metode yang digunakan seseorang untuk dapat unggul dalam hal tersebut, namun secara umum, Anda dapat menerapkan keterampilan komunikasi yang efektif dalam percakapan apa pun (Mayfield & Mayfield, 2017). Kemampuan komunikasi yang baik dari seorang pemimpin akan sangat memudahkan proses refleksi, pengembangan dan penciptaan inovasi (Kopaneva, 2016).

Berkaitan dengan komunikasi Al-quran menawarkan konsep yang sangat menarik. Khususnya untuk para pemimpin suatu organisasi ataupun lembaga pendidikan. Di dasari oleh QS. As-Shaff ayat 2-3, yang menyatakan bahwa suatu komunikasi yang baik haruslah membutuhkan pembuktian, artinya apa yang dikatakan relevan dengan apa yang diperbuat. Dalam Al-quran perkataan dalam komunikasi seringkali dibahasakan dengan istilah "Qoul". Istilah ini diawali dengan kata qaulan (perkataan) yaitu *Qaulan Sadidan* atau kata yang benar (Q.S An-nisa' :9), *Qaulan Ma'rufan* atau kata yang mulia (Q.S An-nisa' :9), *Qaulan Maysuran* atau kata yang pantas (Q.S. Al-Isra' : 28), *Qaulan Kariman* atau kata yang mulia (Q.S. Al-Isra' : 23), *Qaulan Balighan* atau kata yang menyentuh jiwa (Q.S An-nisa'

:63), dan *Qaulan Layiinan* atau kata yang lembut (*Q.S Thaha : 44*). Relevansi Al-Quran dengan konsep Prilaku Kepemimpinan Transformasional di sajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Pemetaan Ayat Al-Quran Terkait Prilaku Kepemimpinan Transformasional

No	Jenis Prilaku Kepemimpinan Transformasional	Kandungan	Ayat Al-Quran
1	<i>Credible</i>	Pemimpin Amanah	QS. An-Nisa, 58
2	<i>Creation Opportunities</i>	Berpikir maju/Visi	QS. Al-Hasyr, 18
		Berupaya Meningkatkan Kualiatas diri (merubah nasib)	QS. Ar-Ra'du, 11
3	<i>Carying</i>	Kepedulian & saling tolong menolong	QS. Al-maidah, 2
4	<i>Communication</i>	Berintegritas, kredibilitas	QS. As-Shaff, 2-3
		<i>Qaulan Sadidan</i>	<i>Q.S An-nisa' :9</i>
		<i>Qaulan Maysuran</i>	<i>Q.S. Al-Isra' : 28</i>
		<i>Qaulan Kariman</i>	<i>Q.S. Al-Isra' : 23</i>
		<i>Qaulan Balighan</i>	<i>Q.S An-nisa' :63</i>
		<i>Qaulan Layiinan</i>	<i>Q.S Thaha : 44</i>

### 3.1.3. Aspek Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*) (Suriagiri, 2020). Terdapat 3 (tiga) aspek dalam Kepemimpinan Transformasional, yakni :

- a. *Vision* merupakan kemampuan diri untuk menggambarkan, menjelaskan dan meyakinkan *bawahan tentang kondisi masa depan yang diinginkan sekaligus mewujudkannya* (Hacker & Roberts, 2010). Visi juga bisa didefinisikan sebagai artikulasi arah yang dituju yakni sebuah harapan masa akan datang yang secara hakiki lebih baik, dan lebih memikat daripada yang sekarang, atau secara singkat visi dapat dirumuskan dari salah satu atau gabungan ketiga hal berikut yaitu Apa yang

harus kita capai (*what must we attain*), Apa yang harus kita punyai (*what must we have*), kita harus menjadi apa di masa depan (*what must we become in the future*) (Allo, 2019). Terkait visi ini sudah dijelaskan sebelumnya yaitu termaktub dalam QS. Al-Hasyr ayat 18.

- b. *Power* yaitu memiliki pengaruh, kendali dan kuasa terhadap orang lain atau kelompok sehingga mendapatkan dukungan yang kuat untuk mencapai tujuannya (Mayfield & Mayfield, 2017). Hal ini tentu menjadi amat penting terlebih jika mendefinisikan kepemimpinan sebagai prilaku untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota (Allo, 2019). Ayat Al-Quran yang dapat dijadikan acuan salah satunya ialah QS. Al-Qashas ayat 26, yang menjelaskan bahwa sebaik-baik orang yang dipekerjakan atau yg diberi tugas adalah mereka yang kuat lagi dapat dipercaya (Dad & Akbar, 2023). Sinergitas antara Al-Amin dan al-Qowiyyu haruslah terkonstruksi dengan baik. Agar roda organisasi bisa tetap berjalan menuju arah yang lebih baik (Mahyudin, 2022).
- c. *Self Confidence* adalah kepercayaan diri untuk bertindak yang bersumber dari pengalaman atas hal-hal yang terjadi pada kehidupannya (Suriagiri, 2020). Rasa hormat dan percaya niscaya akan diterima oleh para pemimpin yang memiliki kepercayaan diri. Kepercayaan diri adalah memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk mampu menangani sebagian besar masalah situasi dalam hidup Anda. Ini tentang memercayai diri sendiri dan memiliki rasa kemandirian. Keyakinan lebih dari sekedar perasaan positif - ini adalah sebuah sikap dan pendekatan hidup yang mengarah pada kesuksesan, motivasi dan hal baru kemungkinan. Ini tentang jujur pada diri sendiri (Benabon & Tirole, 2001). Al-quran menyiratkan bahwa seorang yang beriman dilarang bersikap lemah dan bersedih hati. Ini menjadi dasar bahwa rasa percaya diri seorang pemimpin harus tetap terjaga dan terus diperbaharui.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literature, Al-Quran meski tidak secara eksplisit menjelaskan terkait kepemimpinan Transformasional, namun tetap memberikan rumusannya melalui redaksi ayat-ayat yang menyiratkan, menyebut dan menjelaskan konsep kepemimpinan Transformasional melalui dimensi, Unsur-unsur, aspek-aspek dan prilaku kepemimpinan transformasional. Dari kedua pandangan tersebut maka muncul teori kepemimpinan Transformasional yang Qur'ani karena dijelaskan melalui pendekatan wahyu dan tafsir. Relevansi Konsep keduanya ditemui dalam beberapa konsep seperti, pemimpin amanah/kredibel, pemimpin ideal, pemimpin inspiratif, motivasi, visi, integritas, kepekaan dan kepedulian, serta komunikasi dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2007). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i. .
- Ahmed, S., Ashour, M., & Sohely, S. (2018). Transformational leadership in Prophet Muhammad life and its impact on the desired changing. *Journal of Islamic Studies and Thought for Specialized Researches*, 67-94.
- Allo, Y. R. (2019). PEMIMPIN YANG KREDIBLE DAN YANG BERVISIONER. *FUNDAMENTAL MANAGEMENT JOURNAL*, 22-36.
- Al-Maraghi, A. (1989). *Tafsir Al-Maragi*. Semarang: Toha Putra.
- Alotaibi, S. (2016). The Impact of Transformational Leadership On Psychological Empowerment among Private Sector Employees in Riyadh. *Arab Journal of Administration*, 213-238.
- AlSarhi, N. S., M., M. L., & Armini, A. A. (2014). The West and Islam perspective of leadership. *International Affairs and Global Strategy*, 42-56.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. NK: Lawrence Erlbaum Associates.
- Benabon, R., & Tirole, J. (2001). Self-Confidence And Personal Motivation. *the Oxford Young Economists' Conference*, 1-37.
- Chaplin, J. (2006). *Kamus lengkap psikologi (K. Kartono, Penerj.)*. Jakarta: Grafindo Perkasa.
- Dad, H., & Akbar, R. A. (2023). Quranic and Modern Concept of Leadership Skill. *RJSSER Research Journal of Social Sciences & Economics Review*, 1-7.
- Fitriyani, E. N. (2018). The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga. *Muqtasid*, 29-39.
- Goei, G., & Winata, W. B. (2016). PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN. *PSIBERNETIKA*, 37-53.
- Hacker, S., & Roberts, T. (2010). *Transformational*. Wisconcin: ASQ Quality Press.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, W., Olifiansyah, M., Dzulfiqar, M., & Diaying, B. P. (2020). Bimansyah Putra Diaying. *el-HiKMAH Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*, 98-111.
- Imani, A. K. (2005). *Tafsir Nurul Qur'an*. Jakarta: Penerbit Al-Huda.
- KBBI, K. B. (2008). *Edisi Ke 4*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.
- Kopaneva, I. M. (2016). Left in the dust employee constructions of mission and vision ownership. *International Journal of Business Communication*.
- Madden, L. T., Duchon, D., & Plowman, D. A. (2012). Emergent organizational capacity for compassion. *Academy of Management Review*, 689-708.

- Mahyudin. (2022). Karakter dan Konsep Pemimpin dalam Perspektif al-Qur'an. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 102-112.
- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2017). Leadership Communication : Reflecting, Engaging, and Innovating. *International Journal Of Business Communication*, 3-11.
- Ngaithe, L. N. (2016). Effect of Idealized Influence and Inspirational Motivation on Staff Performance in State Owned Enterprises in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 6-13.
- Prajogo, W. (2013). PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN. *MODUS*, 125-138.
- Rahman, F. (1987). *Al-Qur'an Sumber Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ridwan, Z. S., & Rahayu, R. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Cybernetics : journal Education research and Social Studies*.
- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Subaidi. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (Studi Kasus Di MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara)," . *Edureligia*.
- Sulaeman, M. (2019). Permainan Bahasa Atas Tuduhan Gerakan Fundamentalisme. *Kontemplasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 55-72.
- Suriagiri, H. (2020). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Tabeel, B. A., Noor, K. M., & Sulaiman, I. F. (2021). Transformational Leadership, Motivation And Work Life Balance Among Nurses In Islamic Perspective. *E-Proceedings Of The International Conference On Da'wah And Islamic Management* (pp. 316-323). Penerbit USIM, Universiti Sains Islam Malaysia.
- Taufiqurohman. (2014). Pengaruh Media Pembelajaran Kimia Berbasis Permainan Monopoli pada Sub Materi Zat Aditif pada Makanan Terhadap Hasil Belajar SiswaSMP Kelas VII. Bandung: UPI. Tidak diterbitkan.
- Tavakolli, A., Mousavi, S. T., & Norouz, M. T. (2022). Presenting and Analyzing a Transformational Leadership Pattern From the Perspective of the Holy Quran. *Journal Of Islamic Management*, 58-80.