

Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan

Nurhalim¹, M. Zainal Akbar Saputra², Nuning Setia Ningsih³, Amirullah⁴, Musli⁵, Jamrizal⁶

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: nurhalimjambi@gmail.com¹, zainaldaeng22@gmail.com²,
nuningsetianingsih021@gmail.com³, amirullah464@gmail.com⁴,
musli.mpd71@gmail.com⁵, jamrizal@uinjambi.ac.id⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan materi tentang konsep dari kepemimpinan. Penulis mencoba mengumpulkan beberapa referensi yang menyoalkan tentang konsep kepemimpinan dari aspek pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan. Jika dilihat makna dari kepemimpinan, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, yaitu orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya, sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Menurut para pemikir Muslim, keberadaan pemimpin adalah sebuah keharusan (wajib/fardhu). Kewajiban itu didasarkan pada *ijma'* (*consensus*) para sahabat dan *tabi'in* (para cendekiawan setelah masa sahabat). Namun para pemikir Muslim berbeda pendapat tentang sumber argumentasi kewajiban itu. Dengan demikian, dalam artikel ini akan mencoba mengkaitkan dengan pemikiran Muslim yang mempersoalkan tentang konsep dari kepemimpinan baik dalam pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan.

Kata Kunci: *Konsep Kepemimpinan, Profil Kepemimpinan, Urgensi Kepemimpinan.*

Abstract

This study aims to present material about the concept of leadership. The author tries to collect several references that question the concept of leadership from the aspect of understanding, role, organization and leadership profile. If you look at the meaning of leadership, then leadership can be interpreted as a person's ability to influence other people, namely people who are led or their followers, so that these other people behave as desired by the leader. According to Muslim thinkers, the existence of a leader is a must (wajib/fardhu). This obligation is based on the *ijma'* (consensus) of the friends and *tabi'in* (scholars after the friendship). However, Muslim thinkers differ on the source of the obligation argument. Thus, this article will try to relate it to Muslim thought which questions the concept of leadership both in terms of meaning, role, organization and leadership profile.

Keywords: *Leadership Concept, Leadership Profile, Leadership Urgency.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Kepemimpinan merupakan satu bidang *interdisipliner* yang baru, meskipun sejak tahun 1960-an telah muncul teori Douglas McGregor dalam bukunya "*The human side of Enterprise*" yang menulis tentang teori perilaku dalam pengelolaan SDM (Ely, *et.al.*, 2010). Menyoalkan tentang kepemimpinan tentu menjadi sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Definisi paling sederhana memaknai tentang kepemimpinan adalah bagaimana menjadi seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan demi tercapainya suatu tujuan.

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership*

yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader* (Harnby, 1990). Namun secara terminologi, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan (Nurkholis, 2003: 153). Pengertian lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama (Gary, 1997).

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. Kepemimpinan ini biasanya di perankan oleh laki-laki, karena laki-laki dianggap mempunyai sifat kuat, pemberani, bijaksana dan pembawa perubahan sosial bagi masyarakat yang dipimpinnya. Sedangkan perempuan dianggap lemah lembut dan perasa, sehingga tidak bisa dijadikan sebagai seorang pemimpin.

Menurut Hart (2008), kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Di dalam kepemimpinan terdapat pemimpin dan pengikut. Memang benar bahwa seorang pimpinan baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian, akan tetapi membutuhkan sekelompok orang lain yang dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja efektif, efisien, ekonomis dan produktif.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya (Wibawa, 2012). Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi di mana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Kartini Kartono dalam Thoha (2010), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Baharudin & Umiarso (2012) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu usaha.

Berdasarkan pemaparan di atas, tentu jika membicarakan tentang kepemimpinan merupakan pembahasan yang menarik untuk dibahas. Dalam hal ini penulis akan memaparkan tentang Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi, dan Profil Kepemimpinan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (Assinghily, 2021). Penelitian ini fokus pada aspek konsep dasar tentang kepemimpinan. Selanjutnya, penggalian informasi atau data dilakukan dengan cara mengutip literatur ilmiah relevan, meliputi buku, artikel, prosiding, dan tugas akhir (skripsi, tesis, atau disertasi). Bahan data tersebut diperoleh dari sumber kredibel, seperti *google scholar* dan *SINTA*. Hasil penelitian akan dinyatakan absah setelah peneliti melakukan kroscek ulang berbasis bahan analisa kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain (Fattah, 2013).

Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai *leadership* yang berarti *being a leader power of leading: the qualities of leader* (Harnby, 1990). Namun secara terminologi, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pengertian lain tentang kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyasa, 2004).

Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan (Baharudin & Umiarso, 2012). Pengertian lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan utama (Gary, 1997).

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak jumlah orang yang telah berusaha untuk mendefinisikannya. Untuk lebih mempermudah pemahaman kita, maka akan diambil satu definisi yang kiranya mampu menjadi landasan untuk membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Peran Mencari dan Memberi Informasi

Informasi merupakan jantung kualitas perusahaan atau organisasi; artinya walaupun produk dan layanan purna jual perusahaan tersebut bagus, tetapi jika komunikasi internal

dan eksternalnya tidak bagus, maka perusahaan itu tidak akan bertahan lama karena tidak akan dikenal masyarakat dan koordinasi kerja di dalamnya jelek. Pencarian serta penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Informasi yang disebarakan harus secara terus-menerus dimonitor agar diketahui dampak internal maupun eksternalnya.

Monitoring tidak dapat dilakukan asal-asalan saja, tetapi harus betul-betul dirancang secara efektif dan sistemik. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peran Mempengaruhi Orang Lain

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.

Pengaruh sebagai inti dari kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengubah sikap, perilaku orang atau kelompok dengan cara-cara yang spesifik. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya cukup memiliki kekuasaan, tetapi perlu pula mengkaji proses-proses mempengaruhi yang timbal balik yang terjadi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Lebih lanjut, pengaruh adalah daya yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Selanjutnya, ada 4 unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu: kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsideran individu (Gary, 1997). Pada kepemimpinan transformasional, bawahan akan melakukan pekerjaan yang melebihi apa yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan adanya pengaruh dari pimpinan.

Peran Membangun Hubungan

Peran pemimpin dalam membangun hubungan contohnya adalah seperti hubungan dalam tim. Peranan kepemimpinan dalam tim Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas sekelompok anggotanya. Mereka yakin bahwa tim tidak akan sukses tanpa mengkombinasikan kontribusi setiap anggotanya untuk mencapai tujuan akhir yang sama. Adapun peranan pemimpin dalam tim adalah, Memperlihatkan gaya pribadi, Proaktif dalam hubungan, Mengilhami kerja tim, Memberikan dukungan timbal balik, Membuat orang terlibat dan terikat, Memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi. Mencari orang yang ingin unggul dan dapat bekerja secara konstruktif, mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja, mengakui prestasi anggota tim, berusaha mempertahankan komitmen, menempatkan nilai tinggi pada kerja tim pemimpin juga harus membawa energi yang positif.

Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti, Percaya pada

orang lain, Keseimbangan dalam kehidupan, Melihat kehidupan sebagai tantangan, Sinergi, Latihan mengembangkan diri sendiri.

Peran Membuat Keputusan

Pemimpin memainkan peran utama dalam proses pembuatan keputusan. Karena wewenang dan kedudukan formalnya sebagai pusat syaraf organisasi, hanya dialah yang bisa mengambil keputusan yang bersifat strategis. Peran pemimpin dalam membuat keputusan adalah Peran selaku wiraswastawan (entrepreneur): pemimpin bertanggungjawab untuk memajukan dan menyesuaikan organisasinya dengan perkembangan lingkungan. Perannya selaku pengumpul informasi, suatu ketika mungkin menemukan gagasan-gagasan baru.

Peran selaku penghalau gangguan: tidak ada suatu organisasi pun yang selalu berjalan mulus. Suatu saat pasti akan mengalami gangguan tertentu yang disebabkan perkembangan situasi/keadaan. Peran selaku pembagi sumberdaya; peran ini adalah tanggungjawab pemimpin untuk menentukan “siapa akan dapat apa” dalam organisasi yang dipimpinnya. Sumberdaya yang paling penting untuk diatur pembagiannya adalah waktu yang dimilikinya. Selanjutnya pemimpin dibebani tugas untuk mengatur pola hubungan formal yang mengatur bagaimana pekerjaan dibagi dan dikoordinasikan.

Peran selaku perunding; penelitian membuktikan bahwa pemimpin menggunakan waktunya yang tidak sedikit untuk mengadakan perjanjian demi perjanjian. Penutupan perjanjian ini nampaknya telah merupakan tugasnya yang rutin, yang mengalir dari kedudukannya sebagai pusat syaraf organisasi dan kewenangan yang dimilikinya dalam organisasi (Fattah, 2013). Tipe-tipe keputusan Sebenarnya banyak ahli yang mencoba mengklasifikasikan keputusan, tetapi semuanya sama dengan klasifikasi berupa keputusan terprogram dan tidak terprogram.

Pertama, keputusan terprogram. Jika suatu situasi tertentu sering muncul, biasanya prosedur rutin akan dapat disusun untuk menyelesaikannya. Berarti keputusan dapat dibuat program jika masalahnya berulang dan rutin sehingga prosedur baku dibuat untuk mengatasinya. *Kedua*, keputusan tidak terprogram. Jika hal baru dan tidak terstruktur. Tidak ada suatu prosedur pun juga yang ada untuk menangani masalahnya, selain karena tidak ada cara yang sama dengan sebelumnya juga karena masalahnya kompleks atau sangat penting. Masalah seperti ini membutuhkan perilaku khusus.

Urgensi dan Profil Kepemimpinan

Menurut para pemikir Muslim, keberadaan pemimpin adalah sebuah keharusan (wajib/fardhu). Kewajiban itu didasarkan pada *ijma'* (*consensus*) para sahabat dan *tabi'in* (para cende-kawan setelah masa sahabat). Namun para pemikir muslim berbeda pendapat tentang sumber argumentasi kewajiban itu. Sebagian berpendapat, kewajiban adanya kepemimpinan di-dasarkan pada argumentasi rasional (*aqli*) belaka, bukan bersumber dari syariat. Sementara sebagian lainnya meng-anggap kewajiban itu berasal dari ketentuan syariat (agama).

Ibn Khaldun menjelaskan, kelompok pertama (*aqli*), berpendapat bahwa yang membuat jabatan itu wajib menurut rasio adalah kebutuhan manusia pada organisasi dan ketidakmungkinan mereka hidup secara sendiri-sendiri. Salah satu akibat logis dari adanya organisasi (masyarakat) adalah munculnya silang pendapat dan *tanazu'* (perselisihan). Selama tidak ada penguasa/pemimpin yang bisa mengendalikan silang pendapat itu, maka selama itu pula akan selalu timbul keributan dan kekacauan, yang selanjutnya akan mengakibatkan hancur dan musnahnya umat manusia.

Namun pendapat ini disanggah oleh Ibn Khaldun. Menurutnya, ada silang pendapat dan *tanazu'* (perselisihan) tidak mesti dihilangkan dengan kepemimpinan. Keduanya bisa dihilangkan dengan banyak cara, seperti adanya pemimpin selain juga dengan ikhtiar pada masyarakat untuk menghindari perselisihan dan perilaku dhalim, atau juga dengan adanya syariat. Dengan demikian, Ibn Khaldun menegaskan bahwa kewajiban mendirikan kepemimpinan bersumber dari syariat melalui *ijma'*. Lebih jauh dijelaskan, keberadaan

kepemimpinan (*al-mulk*, kerajaan, raja, penguasa) muncul dari keharusan umat manusia untuk hidup bermasyarakat dan dari penaklukan serta paksaan yang merupakan sisa-sisa sifat amarah dan kebinatangan ma-nusia. Namun sebagian penguasa berlaku menyimpang dengan memberi beban yang keterlaluan kepada rakyatnya demi kepentingan pribadi. Akibatnya, peraturan-peraturan yang dibuat oleh sang penguasa seringkali tidak ditaati oleh rakyat. Karena itu, diperlukan peraturan (hukum) yang bisa diterima dan ditaati rakyat sebagaimana yang terjadi pada bangsa Persia dan bangsa-bangsa lain.

Tidak ada suatu negara pun dapat tegak dan kuat tanpa hukum demikian. Apabila peraturan itu dibuat oleh cendekiawan dan para elite bangsa, maka pemerintahan itu disebut sebagai negara berdasar atas rasio (*aql*). Namun bila peraturan itu bersumber dari ketentuan Allah melalui rasul-Nya, maka pemerintahan itu disebut berdasar atas agama (syariat). Pemerintahan berdasar agama ini sangat bermanfaat bagi kehidupan duniawi dan ukhrawi bangsa itu. Pada tahap ini, Ibn Taymiyah memandang keberadaan pemerintahan atau kepemimpinan (*wilayah umur al-nass*, otoritas yang mengelola kepentingan bersama) merupakan sebagian dari kewajiban-kewajiban agama yang terpenting (*a'dham*). Hal itu karena kemaslahatan umat manusia tidak akan sempurna dan agama tidak akan tegak tanpa adanya kepemimpinan.

Dalam konteks kepemimpinan pendidikan (Qiyadah Tarbawiyah) Imam Ghazali mengatakan : "Seorang pelajar harus memiliki seorang guru pembimbing (mursyid) yang dapat membuang akhlaq yang buruk dari dalam dirinya dan menggantikannya dengan akhlaq yang baik, ia juga harus memiliki seorang Syekh yang dapat mendidik dan menunjukannya kepada jalan Allah Ta'ala". Harus diakui oleh kita semua bahwa krisis yang sedang mengepung ummat saat ini tiada lain karena lemahnya kepemimpinan pendidikan (Qiyadah Tarbawiyah) dan hilangnya pendidik yang pemimpin dan pemimpin yang pendidik.

Kapasitas ilmiah serta empati dan rasa sensitivitas yang baik akan mereka yang dipimpinya, pada akhirnya akan melahirkan seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada rakyatnya. Komunikasi yang baik kepada rakyatnya bukanlah sekadar kemampuan retorika yang baik, tetapi juga kemampuan memilih hal yang akan dilempar kepada public serta timing yang tepat dalam melemparkannya. Kematangan seorang pemimpin akan membuatnya mampu berkomunikasi yang jauh dari sikap emosional. Dan yang terpenting dari semua itu adalah sang pemimpin akhirnya mampu mengambil sebuah kebijakan yang tepat dalam sebuah kondisi yang memang dibutuhkan oleh rakyat yang dipimpinya.

Pada zaman sekarang pemimpin itu bukan menghidupi masyarakat tetapi mencari hidup dari masyarakat. Dalam zaman melenium ini seorang pemimpin sangatlah berbeda ketika Nabi Muhammad saw., dalam menjadi pemimpin, kehidupan beliau sangat sederhana. Sangatlah jarang diketahui, mungkin tidak ada sama sekali pemimpin sekarang ini yang mencontoh teladan Nabi Muhammad dalam memimpin orang lain, karena hatinya telah dibutakan dengan uang. Apabila kita ingin menjadi seorang pemimpin maka sebelumnya kita harus siap dipimpin agar diketahui apa yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Kriteria pemimpin itu harus tegas, amanah, bijaksana, adil dan berwibawa. Apabila kriteria tersebut sudah ada dalam diri orang, maka janganlah ragu untuk menjadi seorang pemimpin, karena orang yang bisa memimpin dengan benar itu akan mulia di sisi Allah swt.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Membicarakan tentang peran seorang pemimpin, tentu seorang pemimpin memiliki peran dalam membangun hubungan, mempengaruhi orang lain, mencari dan memberi informasi dan membuat keputusan. Dengan demikian, terkait mengenai urgensi dan profil kepemimpinan, penulis menekankan pada pendapat Ibn Khaldun yang menegaskan bahwa kewajiban mendirikan kepemimpinan bersumber dari syariat melalui *ijma'*.

DAFTAR PUSTAKA

- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Baharudin, B., & Umiarso, U. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ely, K., Boyce, L. A., Nelson, J. K., Zaccaro, S. J., Hernez-Broome, G., & Whyman, W. (2010). *Evaluating Leadership Coaching: A Review and Integrated Framework*. New York: The Leadership Quarterly.
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gary, A. Y. (1997). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Diterjemah oleh Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhallindo.
- Harnby, A.S. (1990). *Oxford Edvanced Dictionary of English*. London: Oxford University Press.
- Hart, R. K., Conklin, T. A., & Allen, S. J. (2008). *Individual leader development: An Appreciative Inquiry Approach*. Advances in Developing Human Resources.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Thoha, M. (1989). *Pembinaan Oragnisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibawa, D. A. (2012). *Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.