

Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam Kepemimpinan Yang Membimbing

Dr. Nadzmi Akbar, S.Pd., M.Pd.I

**Editor:
Dr. H. Suryagiri, M.Pd**

ANTASARI PRESS



**KEPEMIMPINAN ISLAM KEPEMIMPINAN YANG
MEMBIMBING**

Penulis

Dr. Nadzmi Akbar, S.Pd., M.Pd.I

Editor

Dr. H. Suryagiri, M.Pd

Desain Sampul

Muhammad Adrian Haikal

14.5 x 21 cm, xii

Cetakan 1, Agustus 2018

ISBN 978-623-6268-24-7

Diterbitkan oleh

ANTASARI PRESS

Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Universitas Islam Negeri Antasari

Jl. A. Yani, KM. 4.5 Banjarmasin Kalimantan Selatan

70235 Telp. (0511) 325282

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan buku dengan judul “Kepemimpinan Islam Kepemimpinan Yang Membimbing”. Buku ini berisi tentang kepemimpinan yang dirancang untuk membimbing kepada akhlak mulia islami dalam menjalankan tugas sehari-hari dan dalam situasi apapun. Penyajian buku ini dimulai dengan uraian-uraian teori tentang kepemimpinan, kemudian membangun budaya organisasi dan upaya-upaya peningkatan kecerdasan emosional dan spiritual islami. Selanjutnya disajikan juga bagaimana penerapan kepemimpinan islami pada lembaga atau institusi pemerintahan, sehingga selain kepemimpinan untuk menjalankan roda organisasi juga juga dilakukan kepemimpinan yang bersifat membimbing dan mendidik para personel untuk memiliki akhlak mulia dalam melaksanakan tugasnya dan aktivitas hidup sehari-hari. Buku ini diharapkan pat menjadi inspirasi bagi para pemimpin atau calon pemimpin serta masyarakat agar memiliki kemauan dan kesadaran untuk selalu

menyebarkan kebaikan agar berkembang karakter yang baik dalam kancah kehidupan berbangsa dan bernegara. Semoga buku ini, mendatangkan manfaaat bagi kita semua, Aamiin.

Banjarmasin, Januari 2021
Penulis

DAFTAR ISI

Cover		i
Halaman Judul		ii
Kata Pengantar		iii
Daftar Isi.....		viii
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah.....;	1
	B. Rumusan Masalah dan Metode Penelitian	5
BAB II	KAJIAN TEORI	7
	A. Kepemimpinan Islam	7
	1. Definisi Kepemimpinan Islam	
	2. Asas Kepemimpinan Islam	10
	3. Kompetensi Kepemimpinan Islam	17
	B. Budaya Organisasi.....	31
	1. Budaya Organisasi dan Islam	31
	2. TimBudaya Organisasi	36
	3. Komitmen Kepemimpinan...	37
	4. Komunikasi	38
	5. Motivasi	38
	6. Merancang Kondisi Eksternal	39
	7. Merancang kondisi Internal.....	40
	8. Kemauan Melakukan Perubahan.....	41
	9. Disiplin	42
	C. Urgensi ESQ Bagi Kepemimpinan	50

	1. Konsep ESQ	50
	2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi ESQ	62
	3. Hubungan Kepemimpinan Islam Dengan ESQ	69
BAB III .	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	97
	A. Bentuk Kepemimpinan Islam	
	1. Bentuk Kepemimpinan Islam Dalam manajemen Ilahiyah	97
	2. Aplikasi Manajemen Ilahiyah di Lembaga Pemerintahan	102
	3. Pelaksanaan Manajemen Ilahiyah dan Tingkat ESQ	117
	4. Konsep Kepemimpinan Islam Dalam Instansi Pemerintahan.....	120
	B. Kepemimpinan Manajemen Islami Sebagai Proses Pendidikan Karakter	130
	C. Implementasi Kepemimpinan Islam	146
BAB IV	PENUTUP	153
	Simpulan	153
	DAFTAR RUJUKAN	

Biodata Penulis



Dr. Nadzmi Akbar, S.Pd., M.Pd.I menamatkan S1 Bimbingan dan Konseling Sekolah di FKIP UNISKA Banjarmasin tahun 1998, lulus S2 Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana IAIN Antasari tahun 2008, lulus S3 Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Malang tahun 2019. Saat ini sebagai Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Prodi Bimbingan dan Penyuluhan Islam, mengampu mata kuliah Pengantar Bimbingan dan Konseling Islam, Penyuluhan Sosial, Metode Teknik dan Manajemen BK, Kepemimpinan Islam. Aktif menulis Buku, artikel yang diterbitkan media massa dan jurnal nasional maupun international antara lain Otonomi Daerah Menuju Wajib Belajar 12 Tahun, Kapan Menjadi Sepuluh Besar?, Gaya Kepemimpinan Dakwah dan Pendidikan, Pemimpin Pendidikan dan *Invesment In Human Capital*, Pembaharuan Pendidikan di Indonesia, Dimensi Bimbingan Islam dalam Manajemen Ilahiyah, Kompetensi Konselor Multikultural, Optimalisasi Fungsi Konsultatif Penyuluh Agama, Islam dan Pengentasan Kemiskinan, Urgensi Solidaritas Kebangsaan Untuk Kemajuan Negara, “SQ” dan Urgensinya dalam Kehidupan Manusia, Kepemimpinan Pendidikan Karakter Berbasis Multikultural. Saat ini menjabat Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan, sebagai tugas tambahan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keterpurukan bangsa Indonesia diberbagai aspek kehidupan, merupakan konsekwensi dari krisis moral dan spiritual hidup berbangsa dan bernegara. Segala sesuatu selalu diukur dengan keuntungan materi, termasuk dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Stigma “ada duit urusan lancar” seakan menjadi semboyan dan paham yang dianut dalam masyarakat. Instansi-instansi pemerintah yang seharusnya dijadikan tempat layanan masyarakat dijadikan ajang korupsi dan pungutan liar (pungli).

Banyaknya pejabat misalnya Menteri, Gubernur, Walikota, Bupati, Anggota DPR dan Kepala-kepala Dinas yang dipenjarakan karena korupsi atau penyalahgunaan wewenang, hal itu dapat dijadikan indikator rendahnya moral spiritual para pejabat dan pegawai Republik Indonesia ini. Sistem birokrasi dan manajemen yang diterapkan di instansi-instansi pemerintah selama ini tidak mampu menciptakan pelayanan prima kepada masyarakat, itupun mereka

masih mampu bersikap sombong untuk mengatakan bahwa merekalah yang paling berjasa dalam melayani masyarakat.

Sehubungan dengan itu kita memandang bahwa sistem manajemen pemerintahan yang dilakukan selama ini mempunyai banyak kelemahan, meskipun dilakukan pendidikan dan pelatihan berulang kali, tetapi hasilnya tidak efektif. Sistem manajemen konvensional dipandang tidak cocok diterapkan dalam Pemerintahan Indonesia. Hal tersebut cukup beralasan karena dalam prakteknya ada sesuatu yang terlupakan, yaitu tidak mendengarkan petunjuk hati nurani/ spiritual sebagai petunjuk kebenaran yang hakiki, dan lebih parah lagi beberapa orang yang dianggap tokoh Agama juga melakukan pelanggaran. Berkaca dari realitas tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa orang yang tinggi pendidikannya, tinggi ilmu pengetahuan agamanya belum tentu kecerdasan emosi dan spiritualnya tinggi juga.

Penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai yang bekerja di lembaga/ instansi negeri dilakukan oleh orang-orang yang berpendidikan, baik pendidikan agama maupun umum dan sebagian besar dilakukan oleh orang yang berpendidikan perguruan tinggi. Dengan demikian

missi lembaga pendidikan pada aspek pembinaan moral anak bangsa dapat dikatakan tidak efektif atau kontra produktif. Untuk itu diperlukan sistem manajemen dan birokrasi organisasi/ instansi yang berdampak pada pembinaan aspek moral dan spiritual yang terlibat dalam instansi tersebut.

Menyikapi keadaan tersebut di atas seorang pemimpin harus mempunyai strategi tersendiri yaitu menerapkan manajemen Islami. Manajemen itu didasarkan oleh ajaran-ajaran Islam yaitu Alquran dan Hadis serta teladan kehidupan spiritual para tokoh pemimpin-pemimpin Islam. Dengan manajemen islami diharapkan berpengaruh kepada meningkatnya kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi bagi para pegawai-pegawai.

Dampak nyata yang diharapkan bagi personal adalah terciptanya kualitas 'Ibadur Rahman' termanifestasi pada hamba yang bermanfaat bagi lingkungan, hamba yang bermakna bagi kehidupan, hamba yang senantiasa dicari dan melekat di hati ummat sehingga bekerja adalah sebagai ibadah dan pengabdian, tempat kerja adalah sebagai pusat pencerahan (*center of excellence*), seluruh kiprah individu atau kelembagaan sebagai pembangunan ummat di segala aspek kehidupan. (M. Zairullah Azhar, 2007 : 12-13)

Implementasi kepemimpinan manajemen Ilahiyah antara lain ditunjukkan melalui gaya kepemimpinan *familiar* para pimpinan yang terlibat dalam kegiatan manajemen. Para unsur pimpinan yang islami umumnya bersikap ramah terhadap masyarakat dan siapapun. Selalu melayani masyarakat dengan baik kalau ada masyarakat yang berurusan di instansinya.

Birokrasi berbelit dan panjang yang selama ini menjadi ciri khas instansi pemerintah dalam pelayanan masyarakat, diupayakan untuk dipangkas. Sehingga masyarakat merasa tidak kesulitan dalam berurusan di instansi-instansi pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu. Semua orang yang berurusan selalu disambut dengan baik dan diperlakukan dengan ramah oleh para pegawai sampai pada level pejabat. Salah satu ciri khas yang membedakan kepemimpinan islam dengan kepemimpinan manajemen konvensional adalah ada beberapa kegiatan spiritual yang diterapkan di lembaga/ instansi yang dilaksanakan secara rutin disetiap harinya oleh para pejabat dan pegawai.

Dari uraian sebagaimana tersebut di atas. memunculkan pertanyaan bagaimana sebenarnya realisasi kepemimpinan Islam di lembaga atau organisasi

yang konvensional? untuk itulah sangat urgen dilakukan penelitian tentang Implementasi Kepemimpinan Islam di Institusi Pemerintahan di Kalimantan Selatan.

B. Rumusan Masalah dan Metode Penelitian

Dari permasalahan yang dikemukakan tersebut di atas dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanan bentuk kepemimpinan Islam dalam instiusi pemerintahan Konvensional?
2. Bagaimana Penerapan kepemimpinan Islam dalam Institusi pemerintahan konvensional?

dalam rangka menjawab persoalan yg dikemukakan pada rumusan masalah, dengan data yang akurat dan riel di lapangan, digunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode observasi partusipan, wawancara dan dokumenter. Dengan metode tersebut akan diperoleh data yang dapat menggambarkan secara jelas bentuk dan penerapan kepemimpinan Islam di institusi pemerintahan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Islam

1. Definisi Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan dalam Islam adalah paya-upaya untuk memperbaiki dan membawa kualitas muslim kepada akhlak-akhlak Islami dengan dilandasi oleh keimanan, ketaqwaan dan menjalankan syariat-syariat Islam dalam aktivitas hidup di dunia baik urusan dunia maupun akhirat/ agama dalam rangka mencapai kebahagiaan hidup dunia dan akhirat. Orang yang memegang amanah kepemimpinan Islam disebut dengan imam/ imamah. Secara terminologi, beberapa tokoh mendefinisikan imamah dikutip dari Abdullah Ad Dumaiji (2016) sebagai berikut antara lain menurut:

1. Imam Haramain Al-Juwaini mendefinisikan Imamah adalah kepemimpinan sempurna yang berhubungan dengan hal-hal khusus dan umum, dalam berbagai persoalan dunia dan agama.
2. Al Mawardi mendefinisikan, imamah itu ditetapkan untuk menggantikan tugas-tugas kenabian dalam

menjaga agama dan menata dunia dengan nilai-nilai agama.

3. Muhammad Najib Al Muthi'I berpendapat bahwa imamah adalah kepemimpinan yang konprehensif menyangkut segala urusan dunia dan agama.
4. Ibnu Khaldun mendefinisikan imamah adalah mengatur, membawa seluruh umat berdasarkan pandangan syariat untuk mewujudkan maslahat-maslahat mereka, baik maslahat dalam kehidupan duniawi maupun ukhrawi dan semuanya pasti kemabli ke ukhrawi.

Kata imamah dalam Alquran dalam surah Al-Baqarah ayat 24 “Dia (Allah) berfirman: Sesungguhnya Aku jadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia’. Dia (Ibrahim) berkata, Dan (juga) dari anak-cucuku?’ Allah berfirman, ‘(benar, tetapi) Janji Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim’. Dalam Surah Al-Furqan ayat 74; Dan jadikanlah kami pemimpin bagi orang-orang bertaqwa. QS. Al-Anbiya ayat 73; “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang member petunjuk dengan perintah kami”.

Tujuan dari imamah yaitu: menyebarkan keadilan dan menghapus kezaliman, mempersatukan tidak

memecah belah, memakmurkan Bumi dan memanfaatkan kekayaan alam untuk kepentingan Islam dan kaum Muslimin.

Syarat-syarat Imam/ pemimpin Islam yaitu; Islam, Balig, berakal, status merdeka, laki-laki, berilmui, adil, memiliki kecakapan psikologis, memiliki kecakapan fisik, tidak berambisi terhadap imamah, keturunan Qurais (Abdullah Ad Dumaiji (2016).

Kepemimpinan adalah suatu situasi dan atau aktivitas mempengaruhi bawahan atau orang lain baik secara langsung ataupun tidak langsung untuk melakukan sesuatu, menciptakan sesuatu atau kondisi tertentu sebagaimana yang dikehendaki oleh pemimpin bersangkutan. Pengaruh-pengaruh kepemimpinan tersebut bisa bertahan lama atau menetap dan dapat juga bersifat sementara.

Dalam manajemen biasanya ada hirarki manajemen meliputi top manajemen, midle manajement dan lower management. Yang masing-masing tingkat manajemen tersebut akan mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada manajemen yang lebih tinggi. Secara substansial manajemen ilahiyah selain bertanggung jawab kepada masing-masing atasan, tanggung jawab yang lebih utama

dalam manajemen ilahiyah adalah tanggung jawab kepada Allah Swt.

2. Asas Kepemimpinan Islam

Pada dasarnya manusia itu diciptakan hanyalah untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah, sehingga segala aktivitas manusia adalah harus mendapat dan mencari keridhaan dari Allah SWT. Begitu juga dengan manusia yang dinaikkan sedikit derajatnya dari manusia yang lain untuk menjadi pemimpin tetap hanya untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah. Itulah sebabnya asas dari kepemimpinan manajemen ilahiyah sebagai berikut:

1. Kewenangan dipertanggung jawabkan kepada Allah
2. Amanah – untuk memakmurkan bumi ini,
3. Iman
4. Taqwa
5. Musyawarah
6. Keadilan.

Pemimpin dalam lingkup manajemen Islam adalah pengabdian, serta mengutamakan keselamatan rakyat sebagaimana yang dilakukan Nabi Muhammad SAW., firman Allah dalam Alquran Surah At Taubah ayat 128

“Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, Amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin”.

Konsep kepemimpinan juga dikemukakan dalam banyak ayat antara lain dalam Alquran Surah Al-An’am ayat 165 “Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Kemudian dalam Alquran surah Shad ayat 26 yang berbunyi:” Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.

Dalam Alquran Surah An-Nisa ayat 59 berbunyi: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dalam Surah Ali Imran ayat 28 berbunyi: “Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. dan hanya kepada Allah kembali (mu)”.

Rasullah bersabda bahwa setiap manusia adalah pemimpin sebagai bunyi Hadis yaitu “setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin harus bertanggung jawab atas kepemimpinannya”(Mutafaqun’ Alaih dari Ibnu Umar)”.

Sebagai sedikit gambaran bagaimana Rasulullah ketika memulai membangun masyarakat Islam yang

dilakukan beliau adalah 1) mengesakan Allah, 2) mensucikan dan membersihkan jiwa, 3) menguatkan barisan dan 4) meleburkan kepentingan pribadi ke dalam kepentingan jemaah. Selanjutnya pada tanggal 16 Agustus awal tahun pertama Hijriah dilaksanakan khutbah Jum'at pertama, sekaligus juga berdirinya negara Islam. Rasul telah menetapkan dasar negara, yaitu taqwa kepada Allah Yang Maha Esa, artinya segala sesuatu harus berjalan di atas garis Allah, yang diantaranya Politik negara berdasarkan atas :

- 1) *Al-Adalatul Insaniyah* (perikemanusiaan)
- 2) *Asy-Syura* (demokrasi)
- 3) *Al-Wahdatul Islamiyah* (persatuan Islam)
- 4) *Al-Ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan

Islam).(Asy-Syaikh Khalil Yasien, 1995 : 105).

Kesederhanaan Rasulullah sebagai seorang pemimpin menjadi tauladan para sahabat, dimulai dari Abu Bakar meskipun seorang pemimpin beliau dalam berhubungan dan menerima rakyat secara langsung, tanpa melalui seorang pengawal. Pada masa kekhalifahan Abu Bakar lembaga Baitul Mal belum diadakan, karena waktu itu pemasukan keuangan belum banyak dan semua aparat negara dan tentara tidak mendapat gaji. Ketika

menerima pajak tanah dan harta ghanimah semua langsung dibagikan kepada yang berhak dengan tidak tersisa.

Sedangkan perjuangan Abu Bakar sebagai khalifah memerlukan pengorbanan yang begitu besar. Beliau dapat memadamkan gerakan-gerakan dalam negeri yang anti Islam yang datang dari orang Islam dan non Islam dalam dalam luar wilayah kekuasaan, selain itu beliau juga mampu merebut kemenangan di beberapa wilayah perbatasan Romawi.

“Pada masa pemerintahan Umar bin Khatab, sangat peduli dengan kesejahteraan umat secara menyeluruh, sehingga beliau menerapkan peraturan saling membantu antar sesama, yang kaya wajib membantu yang miskin. Untuk menyimpan kekayaan negara Umar mendirikan *baitul maal*. Dalam hal ini khalifah hanya pengelola bukan pemilik, sehingga walaupun beliau mengambilnya hanya sebatas yang beliau berikan kepada masyarakat umum. Dalam arti hanya cukup untuk kebutuhan makan dan pakaian saja, seandainya memang terdesak karena sakit beliau meminta ijin kepada rakyatnya terlebih dahulu”. (Irfan Mahmud Ra’ana, 1997 : 17)

Untuk lebih mengetahui keadaan rakyatnya, Umar memerintahkan untuk melakukan sensus ekonomi penduduk agar dalam melakukan bantuan tepat sasaran. *Baitul maal* didirikan untuk menampung harta yang berlimpah datang dari *ghanimah*, *jizyah*, *kharaj* selanjutnya juga dari Syria, Persia, Irak dan Mesir dan lain sebagainya. Harta yang berlimpah tersebut dimanfaatkan untuk kesejahteraan umat. Meskipun negara yang dipimpin kaya tetapi tidak demikian dengan Umar, beliau dan keluarganya tetap dalam kesederhanaan, pernah anak beliau minta dibelikan baju baru Umar tidak bisa mengabulkannya, bahkan beliau pernah minjam uang ditolak oleh Bendaharawan. Umar adalah sosok pemimpin yang berani tangguh, kreatif dan inovatif tetapi tetap rendah hati.

Ustman bin Affan adalah seorang yang kaya raya, sebagian besar kekayaan beliau disumbangkan untuk kemajuan Islam, untuk kesejahteraan rakyat. Ustman tidak semakin kaya setelah menjadi Khalifah bahkan kekayaannya menjadi berkurang, tetapi beliau tetap serius menjalankan pemerintahan.

Selama kepemimpinan Ali bin Abi Thalib hampir tidak pernah tenang, karena warisan masalah-masalah

masa sebelumnya yang tak terselesaikan. Tetapi beliau tetap menjalankan pemerintahannya dengan adil, tidak pilih kasih atau nepotisme, siapapun yang bersalah akan ditindak tegas. Ali adalah sosok yang sangat pemberani tetapi dermawan, luhur budi pekerti, sederhana tulus dan lapang dada. Sebelum perang saudara terjadi, beberapa kali Ali mengajak berdamai, bahkan demi menghindari banyaknya jatuh korban Ali mengusulkan perang tanding satu lawan satu, tetapi ketika itu Muawiyah menolaknya sehingga terjadi pertempuran dan Muawiyah terdesak dengan jatuhnya korban sekitar 7000 parajurit.

Contoh kesederhanaan yang diwariskan Rasulullah Saw. kepada empat pengganti beliau tidak ada taranya dalam sejarah. Raja-raja dari kerajaan yang luas itu melaksanakan kehidupan seperti para pertapa yang tidak pernah ingin memanfaatkan kekayaan yang bergelimang di depan mereka. Istana dan jubah kerajaan ada pada mereka tapi keempat raja itu, jasmaniah maupun rohaniah sangat bangga dengan gubuk tempat tinggalnya dan pakaian lusuh yang mereka pakai. Cara mereka hidup jauh lebih sederhana daripada rakyatnya. Aktivitas sehari-hari misalnya pergi ke mesjid tanpa pengawalan, malahan mereka tidak mempunyai polisi atau pengawal

pribadi. Sebaliknya, untuk kesejahteraan negara dan rakyat, keempat khalifah itu sangat besar perhatiannya sehingga soal kecil saja yang timbul di daerah perbatasan yang jauh segera menjadi perhatian mereka. Sepenuh hati dan jiwanya mereka abdikan mencintai Allah, dan seluruh tenaga mereka baktikan melayani rakyat (Jamil Ahmad 2000 : 56).

Sistem manajemen pemerintahan Islam pasca sahabat terus dijalankan sehingga selama berabad-abad Islam mengalami kejayaan sebagai negara adi daya, tetapi dalam hal ini adi dayanya Islam tetap dicintai oleh rakyat baik Islam maupun non islam. Sebagai contoh bagaimana Umayyah di abadikan dengan merek *Umeqa* di Spanyol.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, pemimpin/manajerlah yang mengambil keputusan terakhir disetiap proses fungsi manajemen. Selain itu juga manejer harus mampu mempengaruhi bawahannya agar mau melakukan sesuatu secara maksimal sesuai dengan program yang diputuskan.

3. Kompetensi Kepemimpinan Islam

Konsep kepemimpinan Islam yang harus diimplementasikan dalam manajemen islami sudah

dipraktikkan oleh Nabi besar Muhammad saw. ketika beliau melakukan dakwah Islam sampai pada terbentuknya masyarakat madani. Dari hasil penelitian yang dilakukan Mahmuddin, dapat dikemukakan bahwa kunci sukses kepemimpinan manajerial Rasulullah adalah sebagai berikut :

- 1) Akhlak Nabi yang terpuji tanpa cela
- 2) Karakter yang tahan uji, tangguh, ulet sederhana dan bersemangat baja
- 3) Sistem dakwah Nabi dengan metode hikmah
- 4) Tujuan perjuangan jelas
- 5) Prinsip kebersamaan
- 6) Prinsip persamaan
- 7) Mendahulukan kepentingan dan keselamatan kepentingan pengikutnya
- 8) Memberikan kebebasan berkreasi, berpendapat dan pendelegasian wewenang.
- 9) Tipe kepemimpinan kharismatis dan demokratis (Mahmuddin, 2004 : 49-55).

Secara singkat dapat dijelaskan satu persatu tentang kepemimpinan manajerial Rasulullah sebagai berikut :

1. Akhlak Nabi yang terpuji tanpa cela

Muhammad sebelum diangkat sebagai Rasul, terkenal lemah lembut namun penuh vitalitas, berakhlak mulia, jujur dan tidak mementingkan diri sendiri (Nourouzzaman Shiddiqi, 1996 : 102). Beliau adalah manusia teladan diantara hamba Allah lainnya. Pengakuan tersebut selain dari manusia juga dari Allah swt, sebagaimana firman-Nya (Q.S Al Qalam ayat 4) ”Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung”.

Salah satu aspek yang menonjol dalam kehidupan Rasulullah adalah aktivitas kehidupan yang dipraktikan Rasulullah. Beliau sangat ramah, simpati dan berhati lembut dalam pergaulan. Aplikasi dari akhlak Nabi yang mulia tersebut menjadikan beliau seorang pemimpin atau manajer yang dikagumi oleh kawan maupun pihak lawan, sehingga hal itu menjadi kunci keberhasilan beliau dalam menjalankan misi.

2. Karakter yang tahan uji, tangguh, ulet sederhana dan bersemangat baja

“Muhammad lahir dalam keadaan yatim dan pada usia enam tahun diapun menjadi yatim piatu, dalam keadaan demikian beliau diasuh oleh

kakeknya, diusianya yang kedelapan tahun kakek beliau pun wafat dan dipelihara oleh pamannya, dan dalam usia kanak-kanak beliau mengembala kambing dan ikut berdagang bersama pamannya” (M. Athiyah al-Abrasyiy, 1985 : 40).

Dengan latar belakang kehidupan yang serba sederhana dengan liku kehidupan yang serba menantang, membuat diri beliau menjadi pemimpin atau manajer yang semakin tangguh dan ulet di dalam menghadapi tantangan.

3. Sistem dakwah Nabi dengan metode hikmah

Nabi dalam menyerukan dakwah tidak pernah mengandung unsur paksaan, seperti telah diketahui dalam sejarah, bahwa kota Mekah adalah pusat peribadatan bangsa Arab. Disanalah terdapat ka’bah sebagai tempat peribadatan mereka dalam bentuk kemusyrikan yang menjadi tradisi masyarakat. Dalam keadaan seperti itu, satu-satunya manusia yang dianggap mampu mengubahnya adalah Muhammad, karena beliau lah yang mendapatkan hikmah untuk memberikan peringatan kepada kaumnya secara hikmah.

Dalam menepahi tugas berat tersebut, Rasulullah melaluinya dengan jalan hikmah dalam upaya memperbaiki kondisi masyarakat Quraisy. Di dalam menjalankan dakwahnya dimulai secara sembunyi-sembunyi, lalu kemudian secara terang-terangan, itupun dilakukan pada kelompok-kelompok orang yang diperkirakan tidak akan mencelakakan dirinya dan agamanya kesemua itu dilakukan dengan penuh hikmah. Oleh karena itu dengan metode hikmah seorang manajer akan mendapatkan kepercayaan penuh dari orang yang dipimpinnya.

4. Tujuan perjuangannya jelas

Tujuan merupakan orientasi dari segala kegiatan manajerial, meskipun tujuan tersebut sesuatu yang harus dicapai dengan rentang waktu tertentu, akan tetapi segala aktivitas yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang ingin dicapai. Itulah sebabnya tujuan aktivitas manajemen harus dirumuskan dan ditetapkan secara jelas. Rasulullah sebagai manajer, beliau selalu melaksanakan dakwahnya senantiasa memperjelas tujuan perjuangannya.

5. Prinsip kebersamaan

Karya pertama Nabi Muhammad setelah tiba di Madinah adalah mendirikan masjid sebagai landasan kuat bagi kehidupan Islam. Masjid sebagai tempat ibadah dan berkumpulnya kaum muslimin, beliau dirikan dengan kerjasama yang baik. Beliau sendiri turut bekerja dengan tangannya sendiri.

Begitu juga dalam peperangan, dari seluruh peperangan yang terjadi, hanya dua kali beliau tidak ikut yaitu perang Mu'tah dan perang Tabuk. Oleh karena itu, Rasulullah dalam menjalankan kepemimpinannya senantiasa memegang prinsip kebersamaan sebagai salah satu kunci kesuksesan.

6. Prinsip persamaan

Nabi dalam bergaul bersikap sama terhadap semua orang. Tutar spanya, lemah lembutnya, senyum manisnya tidak berbeda antara satu dengan yang lain secara sengaja. Setelah beliau hijrah ke Madinah, dan setelah memperhatikan sistem kehidupan masyarakat yang tidak mengenal adanya persamaan hak di antara mereka, maka beliau membuat satu perjanjian yang disebut dengan "Piagam Madinah".

Prinsip persamaan yang dicanangkan dalam Piagam Madinah tersebut meliputi persamaan akan hak hidup, hak keamanan jiwa, hak perlindungan baik laki-laki maupun perempuan dan baik golongan Islam maupun non Islam.

Prinsip persamaan dari unsur kemanusiaan untuk seluruh penduduk Madinah adalah umat yang satu atau umat yang mempunyai persamaan dalam kehidupan sosial (pasal 25-35), hak membela diri (pasal 36b), persamaan tanggung jawab dalam mempertahankan keamanan kota Madinah (pasal 44), persamaan dalam memikul belanja perang bila perlu (pasal 24 dan 38), persamaan hak dalam memberikan saran dan nasehat untuk kebaikan (pasal 37), dan persamaan hak kebebasan dalam memilih agama keyakinan (pasal 25-35) serta hak mengatur kehidupan ekonomi masing-masing juga sama. (J. Suyuthi Pulungan, 1996 : 149-152).

Prinsip persamaan tersebut menunjukkan bahwa beliau adalah seorang manajer atau pemimpin yang padat dengan kebijakan.

7. Mendahulukan kepentingan dan keselamatan pengikutnya

Rasulullah dalam membela kepentingan dan keselamatan umatnya dari sikap permusuhan dan siksaan orang-orang Quraisy jahiliah, beliau memerintahkan sebagai kaum muslimin untuk berhijrah ke Abessyniah (Habsyah) yang pertama dan kedua, Rasulullah bersama sahabat yang lain tetap tinggal di Mekah.

Dengan sikap mendahulukan kepentingan dan keselamatan umatnya, membuat beliau semakin dicintai dan imannya semakin mantap, sebagai akibat adanya perhatian penuh dari pimpinan mereka sebagai pimpinan tertinggi.

8. Memberikan kebebasan berkreasi, berpendapat dan pendelegasian wewenang

Salah satu kunci keberhasilan Rasulullah di dalam menjalankan fungsi kepemimpinan manajerial, adalah dengan memberikan kebebasan berkreasi dan berpendapat kepada sahabat yang diangkat menduduki jabatan. Hal tersebut tercermin dalam perbincangan nabi dengan Mu'az bin Jabal ketika menerima jabatan sebagai gubernur di Yaman.

Kematangan berpikir Mu'az tersebut adalah sebab adanya kebebasan berpendapat dan

kewenangan yang diberikan kepadanya. Hal ini menjadi cermin bagi setiap pemimpin dalam rangka meraih sukses yang lebih besar.

9. Tipe Kepemimpinan Kharismatis dan Demokratis

“Secara harfiah, kepemimpinan kharismatik berarti penumpahan ampun. Secara maknawi mengandung arti kepatuhan dan kesetiaan atas dasar kepercayaannya kepada sang pemimpin”(Onong Uchjono Effendi, 1992 : 12-13).

Rasulullah saw. memiliki tipe kepemimpinan kharismatik, karena para pengikutnya berdasarkan atas naluri dan karena kepercayaan terhadap beliau. Disamping itu, beliau juga dianggap mampu melindungi kepentingan dan mewujudkan aspirasi orang-orang yang menaruh kepercayaan.

Hart menilai Rasulullah saw. sebagai seorang pemimpin kharismatik dunia yang tiadaandingnya. Dikatakan juga bahwa di antara seratus tokoh yang berpengaruh di dunia, Muhamad adalah tokoh yang pertama, sedang Muhammad berasal dari keluarga sederhana, menyebarkan salah satu agama besar dunia yaitu agama Islam. (Michael H. Hart, 1983 : 27).

Kepemimpinan Rasulullah saw juga bertipe demokratis, beliau bermusyawarah dalam hal-hal yang mengatur hubungan antar manusia (muamalah) atau bersifat duniawi dan tidak ada ketentuan langsung dari Allah swt. “Beliau banyak memberikan contoh antara lain; 1) berlangsungnya lembaga tentang kasus tawanan Bdr (walaupun hasilnya mendapat teguran dari Allah). 2) Tentang tidak adanya yang ditunjuk sebagai pengganti beliau atau mewasiatkan salah seorang di antara sahabatnya menjadi pemimpin umat di kala beliau telah tiada” (Noruzzaman Shiddieqi,1996 : 106).

Dalam penerapannya sembilan kunci sukses kepemimpinan Rasulullah tersebut diatas, tidak akan ketinggalan termakan zaman. Artinya kapanpun manusia menerapkannya akan selalu efektif.

Selain melihat bagaimana kepemimpinan / manajerial Rasulullah saw. di masa lalu. Kepemimpinan sifat/ kompetensi manajer yang ilahiyah dapat dipelajari melalui Alquran dan Hadis, sebagaimana pendapat Inu Kencana Sayafiie bahwa syarat-syarat seorang pemimpin menurut Alquran dan Hadis adalah sebagai berikut: (1) Islam, (2) Adil,

(3) Jujur. (4) Ditaati (5) Demokratis (6) Wibawa (7) Ahli (8) Dewasa (9) Waras (rohani) Bekerja sama (10) Saleh (11) Berpendirian (12) Menegakkan hukum (13) Kasih sayang (14) Seimbang sufi dan Jihad (15) Sabar dan tanggap (16) Cerdas (17) Mampu fisik (Inu Kencana Syafiie, 2000 : 75-76).

Sehubungan dengan sifat dan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin sesuai dengan ajaran Alquran, dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Berpengetahuan luas, kreatif inisiatif, peka, lapang dada dan selalu tanggap. Diterangkan dalam surah Al Mujadalah ayat 11 “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.
2. Bertindak adil, jujur dan konsekwen. Diterangkan dalam Q.S An Nisa : 58 berbunyi : Artinya :

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

3. Bertanggungjawab. Diterangkan dalam surah al An'am ayat 164: Katakanlah: "Apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah, Padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. Kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan."
4. Selektif terhadap informasi. Diterangkan dalam surah Al Hujurat ayat 6: Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada

suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.

5. Memberikan Peringatan. Diterangkan dalam surah Az Zariat ayat 55 : “Dan tetaplah memberi peringatan, karena Sesungguhnya peringatan itu bermanfaat bagi orang-orang yang beriman”.
6. Memberikan petunjuk dan pengarahan. Diterangkan dalam surah As Sajadah ayat 24: “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”.

Dari beberapa yang dikemukakan tersebut di atas, dapatlah disimpulkan bahwa menurut Alquran sifat yang wajib dimiliki oleh pemimpin manajemen ilahiyah minimal sebagai berikut ;

- 1) Berpengetahuan luas, kreatif, inisiatif, empati, dan selalu tanggap
- 2) Lapang dada Melaksanakan amanat
- 3) Bertindak adil, jujur dan konsekwen serta bertanggung jawab
- 4) Selektif terhadap informasi

- 5) Memberikan peringatan, petunjuk dan pengarahan (Jawahir Tanthowi, 1985 : 63).

Secara singkat Syekh Muhammad al-Mubarak mengemukakan empat syarat pemimpin yaitu; *pertama*, memiliki akidah yang benar (*aqidah salimah*). *Kedua*, memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. *Ketiga*, memiliki akhlak yang mulia (*akhlaqul karimah*). *Keempat*, memiliki kecapakan manajerial(Didin Hafidhuddin & Hedri Tanjung, 2003 : 131).

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin atau manajer dalam manajemen ilahiyah adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki fisik/ psikomotor yang berkualitas
- 2) Memiliki kualitas kecerdasan intelektual yang memadai
- 3) Memiliki kualitas kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi.

B. Budaya Organisasi

1. Budaya Organisasi dan Islam

Dalam pandangan Islam (sumber rujukan Alquran dan Hadis) manajemen lebih terfokus kepada masalah sumber daya manusia. Mengenai manajemen sumber daya manusia ini Aziz Yusof (2005) membagi kepada “*hard dimension of human resources* dan *soft dimension resources*. *Hard dimension* meliputi antara lain *knowlegde, skill, Ability*, sedangkan *soft dimension* meliputi antara lain pandangan (filosofi), nilai-nilai (keimanan dan ketaqwaan), budaya organisasi, gaya kepemimpinan”. (Kamrani Buseri, 2006).

Dengan demikian pengembangan sistem dan fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan tidak terlalu dipersoalkan. Karena pada aspek ini dapat dilakukan dengan cara *ijtihad*. Pemilihan yang tepat dan sesuai dengan perkembangan zaman merupakan sebuah tuntutan sistem manajemen yang harus diterapkan, akan tetapi jauh lebih penting adalah pembenahan pada aspek sumber daya manusia, itulah sebabnya maka manajemen yang islami juga lebih terfokus kepada pengembangan sumber daya personel atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Soewardi “masyarakat kita sekarang ini dalam keadaan adab rendah-karsa lemah, maka kita harus pindah ke adab-tinggi-karsa tinggi. Adab tinggi ditunjukkan pada ketaatan terhadap perintah-perintah Tuhan, sedangkan karsa tinggi ditunjukkan dengan kekuatan psikologis yang tinggi” (Wahyu MS, 2005 : 158).

Secara lebih khusus lagi sumber daya manusia Islami adalah manusia yang mempunyai karakter pribadi yang islami. Artinya segala sesuatu tindakan yang dilakukan oleh individu adalah keluar dari kepribadian yang Islami.

Kepribadian yang islami adalah perpaduan antara *aqliyah Islamiyah* (cara berpikir Islami) dan *nafsiyah Islamiyah* (sikap jiwa Islami). *Aqliyah Islamiyah* adalah cara berpikir dengan landasan Islam, atau berpikir dengan menjadikan Islam satu-satunya sebagai standar umum (*miqyas'am*) bagi segala pemikiran. Sedangkan *nafsiyah Islamiyah*, adalah sikap jiwa dimana segala kecenderungan (*muyul*) berpedoman pada asas Islam, atau sikap jiwa dengan menjadikan Islam satu-satunya sebagai standar umum bagi segala pemuasan kebutuhan manusia (M. Ismail Y & M. Sigit P J, 2001 : 23).

Demi mencapai kemajuan, tidak bisa dipungkiri lagi bahwa pengembangan kualitas manusia yang lebih baik merupakan tuntutan yang paling mendesak. Pengembangan kualitas manusia tidak cukup hanya dengan kegiatan yang sifatnya seremonial misalnya seminar, pidato atau ungkapan-ungkapan sloganis saja, tetapi harus dirancang dengan serius, dilaksanakan dengan benar dan ikhlas dan harus berkelanjutan, tidak hanya sampai pada pendidikan dan pelatihan tetapi yang lebih utama adalah penerapannya.

Agar manajemen ilahiyah tidak hanya sebagai label atau jargon belaka, perlu dilakukan upaya-upaya implementasi yang benar-benar terealisasi dalam aktivitas manajemen. Kunci sukses implementasi manajemen ilahiyah terletak pada membudayanya nilai-nilai ilahiyah dalam segala aspek aktivitas manajemen. Untuk itulah diperlukan upaya membangun budaya organisasi dalam merealisasikan nilai-nilai ilahiyah dalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama dalam sebuah organisasi yang menghasilkan norma perilaku sebagai suatu kebiasaan bukan paksaan. Dengan budaya organisasi akan memberi ciri khas dan produktifitas manajemen. Budaya

organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi begitu juga sebaliknya.

Aspek-aspek manajemen ilahiyah/ islami harus dapat memberikan ciri khas/karakter, berkembang dan lestari dalam sebuah organisasi, perlu dibangun budaya organisasi sebagaimana yang dikehendaki. Untuk itu menurut Stephen R. Covey (1997 : 46) “Taburlah gagasan, petiklah perbuatan, taburlah perbuatan, petiklah kebiasaan, teburlah kebiasaan, petiklah karakter, taburlah karakter, petiklah nasib”. Artinya, untuk membangun karakter, tidak cukup dengan hanya membaca buku saja atau sekedar gagasan belaka tetapi dalam hal ini perlu pelatihan dan penerapan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penerepan manajemen ilahiyah segala sesuatu harus terseleksi relevan idealisme manajemen ilahiyah, artinya seluruh proses manajemen harus disesuaikan dengan nilai-nilai ilahiyah. Kemudian diterapkan dalam seluruh aktivitas personel yang ada dalam lingkup organisasi.

Kondisi yang diinginkan dalam proses manajemen ilahiyah agar mereka yang terlibat dalam kegiatan organisasi berada dalam kondisi selalu berinteraksi dengan Allah, bersahabat dengan hati nurani yakni hati

nurani yang selalu mengajak, menyeru dan membimbing kepada kebaikan dan kebenaran Tuhannya. Selalu meningkatkan prestasi kerja, tercipta hubungan harmonis dengan atasan dan rekan serta bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya.

Aplikasi manajemen ilahiyah harus berdampak kepada meningkatnya keimanan, semakin gemar dan rajin beribadah, dalam kehidupan bermuamalah tidak pernah meninggalkan nilai-nilai ajaran Islam. Dengan demikian dalam manajemen tersebut harus ada kegiatan yang bersifatnya meningkatnya keimanan (realisasi dari 6 rukun iman), gemar dan rajin beribadah (realisasi dari rukun islam) bermuamalah sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam (realisasi prestasi kerja, kemajuan diri, hubungan dengan teman, atasan dan lingkungan yang lebih luas).

Organisasi pemerintah dalam upaya penerapan budaya kerja, melakukan kegiatan dengan membentuk “struktur wewenang dan tanggung jawab budaya kerja organisasi yang terdiri dari penanggungjawab, tim pengarah, fasilitator, ketua kelompok dan anggota kelompok budaya kerja”. (Gering Supriyadi dan Tri Guno, 2003 : 37).

Pada tahap awal, penciptaan budaya adalah dilakukan oleh pemimpin, dengan visi dan misi tertentu, selanjutnya disebar ke bawahannya. Seorang pemimpin memberi contoh kemudian diikuti oleh bawahan. Akhirnya, kebiasaan-kebiasaan itu akan menjadi budaya jika semuanya, baik pemimpin maupun bawahan mempraktekkannya. (Didin Hafidhuddin & Henri Tanjung, 2003 : 60).

Kunci keberhasilan dari penerapan budaya organisasi manajemen ilahiyah adalah contoh tauladan dari jajaran pimpinan dan kedisiplinan. Membangun budaya organisasi harus dilakukan secara serius, bersahaja dan disengaja bukan asal-asalan, untuk itulah perlu strategi dalam membangun budaya manajemen ilahiyah. Dalam strategi membangun budaya organisasi manajemen ilahiyah minimal memiliki komponen sebagai berikut:

2. Tim Budaya Organisasi

Tim ini dibentuk dalam sebuah organisasi yang ingin menerapkan budaya dalam organisasi, tim ini terdiri dari;

- a. Penanggung jawab
- b. Tim Pengarah

- c. Fasilitator, terdiri dari unsur pimpinan atau orang lain yang berminat besar melakukan tugas ini.
- d. Ketua kelompok budaya manajemen ilahiah
- e. Anggota kelompok.

Program pertama yang dilakukan oleh Tim adalah menyusun program, 5-S yang mencakup.

- 1) *Short* yaitu menyusun perilaku-prilaku/aktivitas-aktivitas organisasi terpenting yang didasarkan oleh nilai-nilai ilahiyah, berparadigma Alqur'an dan Hadis (diperlukan kemampuan ijtihad).
- 2) *Systematize*, aktivitas Manajemen Ilahiyah dilaksanakan secara teratur.
- 3) *Sweep*, yaitu membersihkan proses manajemen dari segala sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai ilahiyah.
- 4) *Standardize*, segala sesuatu yang ingin dibudayakan harus standar atau dapat dilaksanakan.
- 5) *Self Disipline*, yaitu masing-masing personel mendisiplinkan diri sendiri.

3. Komitmen Pimpinan

“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, Maka

Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”. (Q.S. Al Fath : 10)

Kegagalan program membangun budaya organisasi sebagian besar disebabkan oleh kurangnya kometmen dari pimpinan sebagai pemberi contoh atau tauladan. Pemimpin harus kometmen dalam memberikan bimbingan, arahan, latihan, alat-alat, sumber daya, kebebasan dan dorongan. Termasuk kometmen dalam bertanya, mendengarkan, serta memutuskan, memberitahukan dan mengarahkan.

4. Komunikasi

Keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan prilaku organisasi. Dengan komunikasi yang terbuka, jalan menuju kerjasama dan kordinasi dalam manajemen islami menjadi lebih mudah.

5. Motivasi

“ Ketika dua golongan dari padamu ingin (mundur) karena takut, Padahal Allah adalah penolong bagi kedua golongan itu. karena itu hendaklah kepada

Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal”. (Q.S. Ali Imran : 122).

Motivasi merupakan salah satu komponen penting meraih sukses dalam pembudayaan organisasi, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dapat ditumbuhkan secara intrinsik dengan menumbuhkan kesadaran dan dengan ekstrinsik misalnya dengan memberi bonus atau gaji yang tinggi.

6. Merancang Kondisi Eksternal (lingkungan)

Mengkondisikan lingkungan dengan nuansa Islami, sebagai refleksi pandangan bahwa manusia mempunyai potensi asosiasi dan potensi penyesuaian terhadap apa yang ada di sekitarnya atau lingkungannya. Untuk itulah lingkungan harus dikondisikan agar nilai-nilai ilahiyah dapat teraktualisasi karena stimuli atau rangsangan dari lingkungan. Sebagai contoh kultur pakaian muslim di daerah melayu dengan memakai baju koko dan sarung serta pici. Merancang bangunan-bangunan dan tata ruang dengan nuansa Islam, dan lain sebagainya.

Meskipun keislaman, keimanan dan ketaqwaan tidak dinilai dari pakaian lingkungan, tetapi jargon-jargon

yang ditampilkan dengan nuansa keislaman akan dapat menghidupkan semangat (prakondisi) untuk dapat hidup sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

7. Merancang Kondisi Internal

“Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketaqwaannya”. (Q.S Asy Syams : 8)

Kondisi internal ini maksudnya menkondisikan keadaan individu agar kekuatan roh lebih dominan menarik segala potensi menuju Tuhan. Karena kalau tidak dikondisikan, kemungkinan besar nafsu yang akan menarik segala potensi kepada kejahatan. Untuk memperkuat roh menarik potensi seperti akal, qalbu, rasa menuju tuhan yang pada diri individu akan termanifestasi nilai-nilai ilahiyah islami dalam aktivitasnya sehari-hari, diperlukan kondisi untuk selalu mengingat Allah. Rutinitas ibadah-ibadah ritual wajib dan sunat harus selalu dilaksanakan.

Produk dari roh lebih kuat dari nafsu adalah; roh selalu mesra dan ingat Allah, rasa (hati) kasih, sayang, santun, cinta, lembut, empati dan lain-lain. Qalbu selalu ingin menggapai hidup bermakna. Akal akan menelurkan kebenaran, hawa nafsu selalu tunduk patuh kepada kebenaran (tawadhu). Produk dari nafsu yang lebih kuat

dari roh menarik potensi psikis berakibat pada; roh lupa segalanya; rasa dipenuhi oleh iri, dengki, benci dan marah; qalbu hampa, sia-sia; akal semuanya dibuat akal-akalan; nafsu egois serakah jabatan, serakah materi, pengumbar seks.

Pengkondisian secara eksternal ini pada intinya adalah menjaga manusia agar selalu berada pada fitrahnya sehingga akan tercapai keselamatan dunia dan akhirat, sebagaimana firman Allah “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (Q.S. Ar-Ruum : 30)

8. Kemauan Melakukan Perubahan.

Segala sesuatu yang ada di dunia ini tentu akan mengalami perubahan. perubahan adalah sesuatu yang alami, ada yang berubah ke arah yang lebih baik dan ada juga yang berubah ke arah yang negatif. Dalam kegiatan manajemen ilahiyah perubahan adalah sesuatu yang sangat isensial, tetapi perubahannya harus lebih baik dari sebelumnya. Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Islam mengajarkan bahwa manusia dalam keadaan yang

merugi jika hari ini lebih buruk dari hari sebelumnya atau hari ini sama dengan hari kemarin.

Dalam kegiatan organisasi perubahan yang diinginkan oleh manajer harus disosialisasikan agar personel memahami tentang arti perubahan yang diinginkan. Pemahaman tentang perubahan akan memudahkan terjadinya perubahan bagi personel. Beberapa hal yang menyebabkan individu menentang perubahan adalah; “persepsi selektif, kurang informasi, perasaan takut terhadap hal yang tidak diketahui, kebiasaan, penolakan terhadap pihak yang menginisiasi perubahan”. (J. Winardi, 2005 : 69-70).

9. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu unsur penting disamping pemahaman dan kesungguhan, agar nilai-nilai ilahiyah berkembang dan lestari pada diri individu. Islam selalu mengajarkan kedisiplinan, misalnya dalam hal pelaksanaan ibadah shalat dengan waktu yang telah ditentukan. Disiplin berarti bersedia melaksanakan segala perintah dan aturan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat. Allah berfirman Surah Al-Mujaadilah ayat 11 : Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka

lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. (Q.S. Az-Zalzalah : 7).

Tentang kebinasaan orang yang berbuat zalim dan sombong, terdapat dalam surah An-Naml ayat 14 :

Dan mereka mengingkarinya karena kezaliman dan kesombongan (mereka) Padahal hati mereka meyakini (kebenaran)nya. Maka perhatikanlah betapa kesudahan orang-orang yang berbuat kebinasaan.

Kemajuan Islam yang dimulai sejak Rasulullah Saw sampai sekitar tahun 1250-an M dimulai dengan pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas di mulai dari perbaikan dan penyempurnaan ahlak orang-orang terdekat dengan Rasulullah, akhlak yang dimaksud meliputi akhlak dengan Tuhan, akhlak dengan diri sendiri, akhlak dengan sesama manusia, akhlak dengan binatang, akhlak dengan alam. Dengan bekal itulah

memancar potensi-potensi berupa keberanian, kerendahan hati, inovatif, kreatif, mandiri, tangguh, tahan uji dan lain sebagainya demi menunaikan tugas sebagai khalifah dimuka bumi ini.

Sehubungan dengan itu aplikasi Manajemen Ilahiyah yang didasarkan pada Alquran dan hadis terlebih dahulu harus berupaya meningkatkan sumber daya manusia pada aspek rohani terutama pada kecerdasan emosional dan spiritual. “Rohani harus selalu diberikan santapan, karena jika tidak diberi santapan maka rohani akan kurus kering bahkan mati. Santapan rohani adalah hikmah pengajaran yang baik bersumber dari firman-firman Allah dan sabda-sabda Rasul”. (Hamzah Yaqub, 1992 : 158).

Untuk mengembangkan benih-benih potensi dan kecerdasan fitrah yang telah ditanamkan dalam diri setiap manusia, itu bukanlah sesuatu hal yang mudah, tetapi sangat memerlukan bimbingan dan perjuangan yang ulet, disiplin dan konsisten. Karena di tengah-tengah proses perjalanannya akan senantiasa di dahadang oleh musuh-musuh Allah baik dari dalam diri manusia itu sendiri maupun di luar dirinya. Syaithan dan Iblis tidak senang, jika manusia terlalu dekat dengan Tuhannya dan

kebenaran Tuhannya. Pegikut-pengikut setianya sendiri manusia dan jin ikut melakukan penghadangan, tipu daya serta berbagai cara untuk menggagalkan proses pengembangan dan pemberdayaan potensi dan kecerdasan fitrah itu. (Hamdani Bakhran Azd –Dzaky, 2004 : 6).

Secara lebih terperinci Sa'id Hawa (1999 : 128) menawarkan program latihan rohani yang dapat diterapkan dalam aktivitas manajemen ilahiyah dan lainnya yaitu :

- a. Shalat fardhu lima waktu dengan berjemaah
- b. Menegakkan shalat dhuha, tahajjud, dan shalat witir
- c. Melakukan sunnat-sunnat rawatib
- d. Melaksanakan shalat tasbih setiap hari, jika memungkinkan
- e. Mengatur dan menentukan saat pengkhataman Al-Quran secara khusus bagi dirinya selama latihan berlangsung.
- f. menyibukkan diri dengan wiridan-wiridan, dan istighfar sampai shalawat kepada Rasulullah, *la ilaha illallah* dan seterusnya yang termasuk dalam kategori “zikir-zikir mutlak”. Dan berusaha mengulang-ulangnya (setiap zikir/ wiridan) sebanyak tujuh

puluh ribu kali; karena jumlah ini menunjukkan sesuatu yang benar-benar banyak.

- g. membaca wiridan yang berkaitan dengan sesuatu. Seperti wiridan-wiridan shalat, doa atau wiridan pada pagi, sore dan sebagainya. Jika dihantui oleh rasa bosan atau jenuh karena suatu macam wiridan, bacalah bentuk wiridan yang berbeda.
- h. Berpuasa pada hari-hari yang memungkinkan, disertai sedikit makan. Sedikit bicara, dan sedikit bergaul.

Dalam upaya penerapan manajemen islami beberapa hal isensial yang menjadi problem antara lain:

- a. Penentangan yang dilakukan kaum elit karena khawatir kekayaan dan kesenangan, tingkatan atau khasta dalam kedudukan di masyarakat akan hilang.
- b. Pandangan keliru tentang konsep manajemen ilahiyah/ islami. Adanya pandangan bahwa konsep manajemen ilahiyah hanya dapat diterapkan bagi personel yang beragama Islam dan hanya diperuntukan bagi orang-orang sufi. Pandangan tersebut juga akan berpengaruh pada penerapan manajemen ilahiyah dalam arti sempit, artinya segala

bentuk aktivitas manajemen harus merupakan simbol-simbol agama.

- c. Manajemen ilahiyah islami dianggap sebagai manajemen mistis, sehingga dalam beraktivitas hanya apa adanya. Terlalu cepat menyimpulkan bahwa segala sesuatu yang terjadi adalah sebagai takdir. Sehingga dalam perencanaan kurang matang, pelaksanaan tidak maksimal bahkan, menggunakan fasilitas apa adanya, serta meniadakan evaluasi. Hal tersebut justru bertentangan dengan konsep manajemen ilahiyah, dalam sejarahnya Rasulullah dan para sahabat beliau melaksanakan perencanaan sangat teliti, mengambil keputusan sangat cermat dengan segala pertimbangan, gigih dan ulet dalam pelaksanaan, memilih fasilitas umum yang terbaik misalnya kuda tunggangan perang dipilih kuda dengan kualitas terbaik. Pembagian tugas sesuai dengan keahlian hal itu diperkuat dengan hadis beliau bahwa jika pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran. Kontrol dan Evaluasi selalu dilakukan bahkan evaluasinya dilaksanakan secara komprehensif sampai kepada evaluasi diri sendiri.

- d. Manajemen islami diorientasikan untuk mendapat keuntungan materi, ingin cepat melihat dampak atau hasilnya.
- e. Melaksanakan manajemen islami dengan setengah hati, sehingga tidak berdampak kepada terealisasinya nilai-nilai ilahiyah pada akhirnya tidak menjadi budaya organisasi.
- f. Mengendurnya semangat untuk melaksanakan manajemen yang islami.

Problem-problem tersebut dapat saja muncul dalam pelaksanaan manajemen islami, untuk itu perlu dilakukan deteksi dini kemungkinan datang masalah yang akan menghambat pelaksanaan manajemen ilahiyah islami, dengan demikian para pemimpin secara bersama-sama dengan personelnnya dapat dengan cepat menghilangkan atau menghindari masalah.

Implementasi manajemen islami akan berkelindan pada usaha peningkatan sumber daya manusia, dengan demikian terjadi aktivitas membimbing, mendidik sumber daya personel ke arah yang lebih berkualitas (kualitas ilahiyah). Iklim kerja harus diciptakan iklim terbuka hal tersebut akan menghilangkan prasangka-prasangka yang dapat menciptakan ketegangan di

lingkungan kerja. Saling nasehat menasehati, membimbing dan mengarahkan dalam manajemen islami akan membuat keakraban bukan perpecahan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah penentu bagi kemajuan dan kejayaan organisasi bahkan juga bangsa dan negara, sehubungan dengan itu, sebagaimana yang dikutip Oleh Faturahman, (2006) Ibnu Khaldun dalam kitabnya berjudul *Tarjuman Al'ibar wa Diwan Al Mubtada'wal Khabar fi Ayyam Al'Arab wal Bar-bar wa man'asharahum mindzawis-Sulthan Al-Akbar*, dalam *muqaddimah*nya berpendapat bahwa masyarakat dan negara yang kuat adalah masyarakat dan negara yang padanya terdapat tiga perkara. *Pertama* solidaritas kebangsaan yang kokoh, dimana sikap dan perilaku mendzalimi, membenci dan menjatuhkan satu sama lain bertukar dengan menjadi saling menghargai, saling memberi dan saling melindungi. *Kedua* kuantitas dan kualitas sumberdaya manusianya. *Ketiga*, kebangkitan suatu bangsa dan kejayaan negara berawal dan hanya langgeng apabila orang-orangnya selalu optimis dan mau terus menerus bekerja keras. Kesuksesan tidak dicapai sekonyong-konyong. Pendapat ini masih cukup relevan dengan situasi dan kondisi saat

ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam penerapan manajemen suatu lembaga.

C. Urgensi ESQ Bagi Kepemimpinan

1. Konsep Kecerdasan Emosioal Spiritual (ESQ)

Era tahun 1990-an di perkenalkan *Emotional Quotient* yang disingkat EQ oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University. Kemudian tahun 1995 Daniel Goleman mempertegas tentang arti penting dari kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) yang ditulis dalam bukunya yang berjudul *Emotional Intelligence*.

Dalam laporan penelitian Daniel Goleman, terungkap bahwa “tingkat kecerdasan intelegensi yang tinggi tidak menjamin gensi, kesejahteraan , kebahagiaan dan kesuksesan hidup” (Daniel Goleman, 1996 : 47). Hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa ada aspek kecerdasan lain yang tidak kalah penting dari pada hanya sekedar kecerdasan intelegensi, kecerdasan tersebut adalah kecerdasan emosional.

Sebelum membahas lebih jauh tentang kecerdasan emosional, terlebih dahulu akan diuraikan sedikit tentang emosi. Emosi berasal dari bahasa latin *motere* artinya “bergerak”. Emosi dapat didefinisikan “sebagai perasaan atau suatu keadaan yang kompleks dari organisme seperti

tergugahnya perasaan yang disertai dengan perubahan dalam organ tubuh yang sifatnya luas, biasanya ditandai dengan perasaan kuat yang mengarah ke suatu bentuk tingkahlaku atau prilaku tertentu” (Sudarsono, 1997 : 66).

William James mendefinisikan emosi sebagai “perubahan tubuh secara langsung mengikuti persepsi tentang fakta yang memberikan rangsangan, dan bahwa perasaan individu tentang perubahan tersebut pada saat terjadinya itulah emosi” (Leonard Berkowitz, 1995 : 129).

Audry H. & Ricard PR. (1984 : 109) berpendapat bahwa “*Emotions are complex states involving physiological reactions, situasional factors, cognitions, feelings, and behavior*” . Emosi merupakan sesuatu yang kompleks tidak hanya melibatkan aspek fisik saja, lebih dari itu dalam proses terjadinya emosi juga dipengaruhi oleh keadaan situasional, tanggapan dalam memahami sesuatu, perasaan-perasaan dan tingkah laku.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa emosi ialah perasaan yang dinamis yang berperan sangat dominan dalam mempengaruhi munculnya prilaku fisik dan psikis. Prilaku sebagai

akibat dari gejolak perasaan disebut juga dengan emosional.

Keadaan emosional ada yang sifatnya positif dan ada juga yang bersifat negatif. Gejolak perasaan positif misalnya perasaan cinta, kasih sayang, empati, simpati dan lain-lain. Sedangkan gejolak perasaan negatif misalnya berupa marah, benci, dendam, kecewa dan lain-lain. Sehubungan dengan itu setiap individu harus mempunyai kemampuan dalam mengendalikan gejolak perasaan agar aktivitas emosional tidak berlebihan misalnya kalau marah tidak terlalu marah dan kalau gembira tidak terlalu gembira hingga lupa diri.

Emosi dalam kehidupan manusia tidak mungkin untuk dihilangkan, karena emosi sangat berperan dalam mengadakan hubungan sosial manusia, untuk itu diperlukan upaya-upaya untuk mengelola emosi dengan cerdas atau disebut juga dengan kecerdasan emosional. “Emosi memberitahu kita tentang hal-hal yang paling utama bagi kita-masyarakat, nilai-nilai, kegiatan, dan kebutuhan yang memberi kita motivasi, semangat, kendali diri, dan kegigihan” (Jeanne Segal, 2002 : 19). Berbagai pendapat para ahli dalam memberi batasan

tentang kecerdasan emosional, dapat di uraikan di bawah ini.

Daniel Goleman menyimpulkan bahwa “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir berempati dan berdo’a” (Daniel Goleman, 1996 : 9).

Selovey dan Mayer berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah “himpunan-himpunan dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan”(Lawrence E. Shapiro, 1997 : 8).

“Kecerdasan emosi meliputi unsur suara hati, kesadaran diri, motivasi, etos kerja, keyakinan, integritas, kometmen, konsistensi, presistensi, kejujuran, daya tahan dan keterbukaan. Ia semacam motivator dan inspirator utama bagi seseorang untuk mengarahkan seluruh potensi

berpikir atau bernalar secara kognitif'(Ary Ginanjar Agustian, 2001 : 66).

Menurut Al Ghazali, orang yang cerdas secara emosional adalah orang yang hatinya dikuasai oleh sifat *rabbaniyah*, ialah suatu keadaan hati yang telah mampu menaklukkan sifat-sifat *saba'iyah* (kebuasan), *bahimiyyah* (kebinatangan) dan *syaihaniyyah* (godaan setan) (Mubin, 2005 : 82). Selanjutnya dikemukakan juga ciri kecerdasan emosional menurut Al Gazali yaitu sebagai berikut :

- i. Mampu mengendalikan dorongan nafsu (qana'ah, zuhud, wara),
- ii. Mampu memotivasi diri sendiri (niat, bersungguh-sungguh, ikhlas)
- iii. Mampu bertahan dalam menghadapi cobaan (sabar, istiqamah),
- iv. Tidak melebih-lebihkan kesenangan (syukur, tawadhu'),
- v. Mampu mengatur suasana hati (tenang, gembira, pemaaf, malu, jujur),
- vi. Menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir (ridha),

- vii. Berempati dan berdoa (kasih sayang, suka menolong sesama, dermawan, dan meminta pertolongan kepada Allah. (Mubin, 2005 : 83).

Secara singkat ciri orang yang cerdas secara emosional memiliki keluhuran budi pekerti atau memiliki akhlak yang terpuji, sehingga termanifestasi dalam kehidupan psikis yang sehat dan kehidupan sosial yang harmonis.

Manifestasi dari emosi berupa cinta misalnya, akan mendatangkan kebahagiaan puncak kedamaian sipiritual. Cinta kepada Allah semestinya menjadi pijakan semua tindakan mukmin. Ia merupakan kekuatan yang bisa mengarahkan manusia ke arah kebaikan. (Muhammad Ustman Najati, 2005 : 81).

Dari beberapa pendapat tentang kecerdasan emosional, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengelola emosinya, yang diwujudkan oleh kemampuan dalam merefleksi dan mengekspresikan perilaku emosional secara tepat dan benar, sehingga berakibat positif bagi kehidupan pribadi dan sosial individu bersangkutan. Sehubungan dengan itu Agus Nggermanto (2001 : 14) mengungkapkan “dalam sebuah penelitian dilaporkan bahwa

75 % kesuksesan manusia ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya, hanya 4 % yang ditentukan oleh IQ individu bersangkutan”.

Kecerdasan emosional dan spiritual atau *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* meskipun sering memiliki dua kata yang masing-masing memiliki makna tersendiri, akan tetapi sebenarnya kedua kecerdasan tersebut sulit atau bahkan tidak dapat dipisahkan. Untuk mencapai kecerdasan spiritual harus cerdas secara emosional, kecerdasan emosional akan terus bertahan dan bahkan meningkat jika kecerdasan spiritualnya tinggi. Kecerdasan spiritual (SQ) adalah “kecerdasan jiwa. Ia adalah kecerdasan yang dapat membantu kita menyembuhkan dan membangun diri kita secara utuh” ____ SQ adalah hati nurani kita. (Dalam bahasa Ibrani, kata “hati nurani”, “pedoman”, “yang tersembunyi”, “kebenaran batin yang tersembunyi dari jiwa”)” (Danah Zohar dan Ian Marshall, 2002 : 8, 12).

SQ adalah kecerdasan manusia untuk menangkap makna dari suatu perbuatan, mentransendensikannya dan kemudian mengaplikasikan dalam kehidupan (Mubin, 2005 : 123).

Meskipun manusia dipandang memiliki potensi kehidupan spiritual, akan tetapi karena pengalaman hidupnya yang berinteraksi dengan komponen lain dan juga dengan berbagai keadaan, seringkali potensi spiritual itu terkubur seakan yang bersangkutan tidak memiliki hati nurani. Allah memperingatkan manusia dalam firman-Nya dalam surah Ar-Ruum ayat 30 yang berbunyi: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”. (Q.S. Ar-Ruum : 30).

Adapun tanda-tanda SQ telah berkembang dengan baik pada diri seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan untuk bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi,
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan,
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit,
- 5) Kualitas hidup yang dilhami oleh visi dan nilai-nilai,

- 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu,
- 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal,
- 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya “Mengapa?” atau “Bagaimana jika?” untuk mencari jawaban mendasar
- 9) Mandiri.

“Seorang yang tinggi SQ-nya juga cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian-yaitu seseorang yang bertanggungjawab untuk membawa visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya” (Danah Zohar dan Ian Marshal, 2002 : 14).

Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual menurut Al Gazali dapat dilihat dari indikator (*maqam*) yaitu :

1. tobat,
2. sabar,
- 3 syukur,
4. harap,
5. takut,
6. zuhud,

7. tawakal,

8. cinta. (M. Zurkani Jahja dalam Mubin, 2005 : 128 -131).

“Konsep spiritualisasi Islam menurut Al Gazali memiliki cita atau ide yang luas. Idenya diletakkan dan dibina di atas landasan ibadat, al ‘adat (muamalah), dan akhlak dalam arti yang luas, serta bertujuan membentuk keharmonisan hubungan manusia dengan Allah, dengan sesamanya, alam lingkungan dan dengan dirinya sendiri” (Yahya Jaya, 1994 : 62).

Setiap manusia harus berupaya membentuk hubungan yang ideal dalam setiap aspek hubungan. “Pembentukan hubungan manusia dengan Allah terutama dengan ibadat, hubungan dengan sesama manusia dan alam dengan ajaran al ‘adat, dan dengan diri sendiri dengan akhlak. Dengan demikian pola pembentukan hubungan manusia menurut spiritualisasi Islam bersifat empat arah, yaitu vertikal (Allah), horizontal (manusia), ekologi (hubungan timbal balik antara makhluk hidup dengan kondisi alamnya) dan individual (diri sendiri) Tujuan spiritualisasi Islam adalah membentuk manusia yang taat, taqwa dan beramal saleh dalam hidupnya, baik dalam kehidupan pribadi, keluarga masyarakat, negara,

maupun agama. Orang yang taat, taqwa dan beramal saleh adalah orang yang bersikap i'tidal dalam berakhlak dan memiliki kesehatan jiwa dalam hidupnya dekat dengan Allah dan selalu memperoleh kemenangan (Yahya Jaya, 1994 : 62, 65).

Setelah menyimak uraian tentang kecerdasan emosional dan spiritual, akan lebih memperjelas tentang konsep kecerdasan emosional dan spiritual (ESQ), bahwa kedua kecerdasan tersebut tidak terpisahkan. Hal tersebut diperkuat dari hasil kajian Mubin (2005 : 167) bahwa “Al Gazali menganggap kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan keduanya berpusat pada hati (*al qalb*), kecerdasan emosi merupakan pintu masuk untuk mencapai kecerdasan spiritual”. Dengan demikian seseorang tidak akan mencapai kecerdasan spiritual yang tinggi jika kecerdasan emosionalnya rendah.

Selanjutnya dijelaskan juga bahwa nilai teoritis yang ingin dikembangkan oleh al-Ghazali adalah kesalehan individu, kesalehan sosial dan kesalehan dalam hubungan dengan Tuhan. Kesalehan individu melahirkan pribadi yang tangguh (cerdas emosional dan moral). Kecerdasan sosial melahirkan kecerdasan sosial universal.

Sedangkan kesalahan dalam hubungan dengan Tuhan melahirkan kecerdasan beragama dan kedalaman spiritual.

Nilai-nilai praktis dari ESQ al-Ghazali adalah: berjiwa tenang dan bahagia (sehat lahir dan batin), berakhlak mulia dan terhindar dari segala perbuatan tercela, hidup dalam visi dan misi yang jelas, mempunyai hubungan yang harmonis terhadap sesama manusia dan makhluk lainnya (Mubin, 2005 : 182).

Kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi menjadikan manusia makhluk Allah yang sempurna, yang benar-benar menjadi khalifah di muka bumi ini. Dengan ESQ yang tinggi manusia akan membawa kemaslahatan di muka bumi ini, tidak hanya mengambil keuntungan bagi diri sendiri.

Tujuan akhir dari ESQ al-Ghazali adalah (*al-qurb*) dengan Tuhan sehingga memperoleh kebahagiaan yang kekal di akhirat. Tujuan tersebut mempunyai beberapa tujuan ‘antara’ di dunia, yaitu :

- a. Memperoleh kemampuan berpikir yang intergaratif (hati dan akal) dalam menangkap kebenaran yang hakiki, makna dan nilai yang universal dari segala yang ada, peristiwa dan hukum-hukum agama;

- b. Suburnya amal kebajikan dan ibadah yang dilandasi oleh sikap ikhlas;
- c. Suburnya akhlak mulia secara individual yang menyebabkan kebahagiaan batin;
- d. Suburnya akhlak mulia secara sosial dan lingkungan yang melahirkan kasih sayang, keadilan dan kedamaian yang menyeluruh;
- e. Pada kondisi tertentu dapat memperoleh anugerah makrifat (pengetahuan langsung dari Tuhan) mengenai kekuasaan dan kebesaran-Nya tanpa melalui usaha belajar.

Dalam persepektif para ahli baik dari tokoh Barat maupun Islam, sama-sama menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional spiritual yang tinggi akan mampu menuntun manusia untuk selalu berjalan di atas kebaikan atau selalu berperilaku yang baik, dimanapun individu bersangkutan berada dan dalam melakukan aktivitas apapun.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi ESQ

Manusia adalah makhluk spiritual bahkan ada yang berpendapat bahwa manusia adalah makhluk spiritual yang berpengalaman manusia. Hal tersebut telah dinyatakan dalam Alquran Surah Ar Ruum ayat 30 yang

berbunyi: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”.

Pada ayat tersebut di atas Allah memerintahkan manusia untuk tetap pada fitrahnya yang telah ada pada diri manusia, akan tetapi karena berbagai faktor yang mempengaruhinya maka manusia tidak lagi menjalankan fungsi hidupnya sebagai makhluk spiritual.

Manusia tidak segan-segan lagi berbuat kekerasan, kekejaman, kejahatan, kebuasan, kehancuran, semua itu karena potensi fitrah yang bersemayam di hati nurani terkubur dan tidak berfungsi dalam menuntun perilaku individu bersangkutan. Hal tersebut disebabkan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu;

Pertama terkait dengan aktivitas akal atau pikiran manusia. Sedang faktor kedua berkait erat dengan *nafsiyah*, atau sikap jiwa manusia yaitu cara seseorang berbuat untuk memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, yang dicirikan oleh adanya kecenderungan-kecenderungannya (*myul*) terhadap sesuatu”(M. Ismail Yusanto dan Sigit Purwan Jati, 2002 :

5). Jika orientasi tujuan manusia hanya tertuju untuk kesenangan dunia (Materialis dan hidonis) maka akan melumpuhkan perkembangan kecerdasan emosional dan spiritual.

Sehubungan dengan tertutupnya atau tidak berfungsinya fitrah manusia Ary Ginanjar Agustian (2002 : 12) secara lebih rinci mengemukakan tujuh faktor yang menutupi fitrah (*Good-Spot*), yang mengakibatkan kecerdasan hati rendah yaitu :

1. Prsangka
2. Prinsip-prinsip hidup
3. Pengalaman
4. Kepentingan dan prioritas
5. Sudut Pandang
6. Pemandangan
7. Literatur.

Faktor-faktor tersebut dalam prosesnya akan menciptakan perilaku-prilaku yang tidak didasarkan oleh suara hati nurani individu. Jika manusia sudah melakukan perilaku yang destruktif atau kemaksiatan secara perlahan hati nurani akan tertutupi oleh titik-titik hitam.

Sehubungan dengan itu Ibnul Qayyim Al-Jauziyah, (2003 :64) memperingatkan bahwa betapa banyak Allah membinasakan orang karena titik hitam bekas dosa tersebut. Berapa banyak nikmat yang dicabut oleh Allah karenanya. Berapa banyak bencana datang karenanya? Berapa banyak orang, baik ulama atau orang mulia, yang tertipu karenanya? Apalagi orang bodoh? Orang yang *maghrur* itu tidak tahu bahwa dosanya akan membinasakannya meski tidak saat itu. Seperti panah yang membinasakan seseorang akibat infeksiya hingga menimbulkan nanah.

Godaan gemerlap kehidupan dunia yang penuh kenikmatan, sangat mudah dalam menjerumuskan manusia untuk berbuat dosa. Apalagi jika didukung oleh sistem, situasi dan kondisi lingkungan. Pergeseran cara pandang masyarakat yang menganggap biasa perbuatan maksiat, itu akan menambah terkuburnya suara hati nurani. Stephen R. Covey (1997 : 306) berpendapat”Hal-hal yang cabul, kasar, atau porno dapat membiakkan kegelapan batin yang membuat mandul kepekaan kita yang lebih tinggi dan mengganti suara hati yang natural dan ilahi.

Firman Allah (Q.S. Asy-Syam : 7-10) “Dan jiwa serta penyempurnaannya (ciptaannya), Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, Dan Sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.

Dalam ayat di atas, Allah menyatakan bahwa Dia telah mengilhamkan kepada *nafs* (diri) dengan *fujur* (berbuat dosa, tidak taat, menyimpang, berbohong, berpaling dari kebajikan, berbuat kerusakan, keburukan akhlak). Lawan katanya adalah *taqwa* (gentar dan takut kepada Allah yang mengilhamkan kepada seseorang untuk waspada terhadap perbuatan yang salah dan bersemangat untuk melakukan amal yang disukai oleh Allah). (Harun Yahya, 2003 : -7).

Fujur akan didukung oleh hawa nafsu dan syaitan, sehingga perilaku-prilaku itu akan dipenuhi oleh kesenangan tetapi sifatnya sementara. Sementara *taqwa* didukung oleh hati nurani, yang dalam realisasinya banyak bertentangan dengan hawa nafsu, sehingga terkadang tidak ada unsur kenikmatan dan kesenangan bahkan dipandang sebagai sesuatu yang merepotkan.

Terhambatnya manifestasi kecerdasan emosional spiritual manusia dalam aktivitas hidup manusia pada dasarnya karena iman yang lemah. Sehingga tidak mampu untuk merealisasikan suara hati nurani atau kecerdasan emosional spiritual dalam kehidupan sehari-hari.

Pokok persoalan manusia adalah tidak ada kemauan untuk mendekati diri kepada Allah, mayoritas manusia pada umumnya menghabiskan waktunya untuk materi kesenangan yang sifatnya duniawi. Seharusnya manusia bekerja keras mencari cara untuk mendekati diri kepada Allah. Sebagai mana firman-Nya (Q.S. Al-Ma'idah : 35) berbunyi :

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekati diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan”.

Ketika batin sebagai titik pusat yang ada pada manusia terputus hubungan dengan “Pusat Wujud (Allah)”, maka yang menjadi pusat nya adalah “ego” yang selalu cenderung untuk mencari kepuasan dan kebebasan pada wilayah duniawi. Pada akhirnya manusia

yang bersangkutan mempertuhankan hawa nafsunya. Allah berfirman (Q.S. A-Jaatsiyah : 23) berbunyi :

“Maka pernahkah kamu melihat orang yang menjadikan hawa nafsunya sebagai Tuhannya dan Allah membiarkannya berdasarkan ilmu-Nya dan Allah telah mengunci mati pendengaran dan hatinya dan meletakkan tutupan atas penglihatannya? Maka siapakah yang akan memberinya petunjuk sesudah Allah (membiarkannya sesat). Maka mengapa kamu tidak mengambil pelajaran?”.

Meskipun seseorang sudah berupaya untuk mendekatkan diri kepada Tuhan akan tetapi kendala tetap ada dan yang menjadi kendala pada umumnya dihadapi orang-orang yang berupaya mendekatkan diri kepada Allah, adalah:

Pertama: ketidak-mampuannya mengendalikan hawa nafsu sendiri, dalam pergumulan abadi hidup manusia di dunia ini. disinilah perlunya *riyadlah* (olah rohani) yang sistematis dan programatis.

Kedua: terbatasnya pengetahuan dan bimbingan, sehingga kerap kali terjadi kekacauan arah dan menurunnya intensitas olah rohani.

Ketiga : Lingkungan yang tidak mendukung, sehingga menimbulkan distorsi orientasi, dan mereduksi keistiqamahan.

Keempat : Pengaruh rekayasa syaithoniah, yang menjadi musuh bebuyutan manusia, yang secara cermat memanfaatkan kelemahan jiwa manusia, yang menyebabkan akal dan hati nurani manusia menjadi disfungsi. (Muhammad Tholhah Hasan 2004 : 273-274).

Dapat disimpulkan bahwa faktor determinan bagi berkembang kecerdasan emosional spiritual pada individu adalah adanya upaya dan kemauan keras untuk mendekati diri kepada Allah swt. dari individu yang bersangkutan. Sehingga kecerdasan emosional dan spiritual dapat teraplikasi dalam kehidupan dan selalu berkembang ke arah yang lebih baik.

3. Hubungan Kepemimpinan Islam Dengan ESQ

Kepemimpinan Islam dalam aktivitasnya adalah merealisasikan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai Islam adalah segala sesuatu yang di ajarkan oleh Allah melalui Alquran dan Hadist. Tiga pilar utama dalam ajaran Islam tentang Aqidah direalisasikan melalui rukun iman, ibadah direalisasikan dengan rukun Islam dan ahklak Islam terealisasi dari aktivitas bermuamalah. Keimanan dan

ketaqwaan kepada Allah Swt. merupakan dasar utama dalam menjalankan aktivitas Manajemen Ilahiyah. Hal tersebut didasarkan pada pandangan bahwa pada dasarnya manusia diciptakan hanyalah untuk mengabdikan dan menyembah kepada Allah Swt.

“ Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”. (Q.S. Adz-Dzariaat : 56).

Tujuan akhir dari orang yang beriman dan bertaqwa adalah mendapatkan keridhaan dari Allah swt. Islam mengajarkan kepada umatnya agar segala sesuatu hanyalah untuk Allah. Hal tersebut di kemukakan dalam Alquran Surah Al-An'am ayat 162 yang berbunyi: “Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam”.

Ini artinya bahwa dalam semua perkataan, keputusan, dan perbuatannya, manusia harus memperhatikan apakah Allah ridha kepadanya ataukah tidak. Jika dalam pikiran terbersit bahwa ini tidak diridhai Allah maka hal tersebut harus dihindarinya. Karena semua pasti ada balasannya baik di dunia maupun di akhirat. “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan

seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya”. (Q.S. Az-Zalزالah:7).

Seseorang yang telah memutuskan untuk mempersembahkan seluruh hidupnya kepada Allah terlebih dahulu melihat ke dalam nuraninya untuk mencari cara bagaimana agar dapat memperoleh keridhaan Allah. Di dalam Alquran, Allah telah menjelaskan semua perintah-Nya dan perbuatan-perbuatan yang dilarang-Nya. Pertama-tama, seseorang yang bertindak sesuai dengan nuraninya sangat menjaga apa-apa yang telah diperintahkan dan dilarang itu, dan mengamalkan perintah-perintah yang di bacanya di dalam Alquran. Dia mengambil contoh-contoh dari perilaku yang baik yang dinyatakan di dalam Alquran sebagai suatu pedoman bagi dirinya; dia beramal dengan sangat ikhlas dan memenuhi apapun yang tercantum dalam Alquran sejauh pemahaman dan kemampuannya. (Harun Yahya, 2003 : 67).

Suasana dan budaya organisasi yang dipenuhi oleh kondisi peningkatan keimanan, ketaqwaan dan ibadah akan membuka seluas-luasnya bagi perkembangan kecerdasan emosional spiritual. Hubungan dengan Allah yang tidak pernah terputus, dekat dan ingat

Allah adalah kunci sukses bagi realisasi dari kecerdasan emosional spiritual manusia.

Dalam segala aspek, Manajemen Ilahiyah dirancang agar semua orang yang terlibat dalam manajemen tersebut, selalu ingat dan dekat kepada Allah, baik dengan cara menciptakan suasana kerja yang islami. Penataan ruangan, cara berpakaian dan pelaksanaan ibadah-ibadah wajib dan sunat dilingkungan kerja organisasi merupakan salah satu cara agar personal selalu ingat dan dekat kepada Allah. Semua itu terlaksana oleh karena ada niat dan kemauan yang kuat dari seluruh individu yang terlibat dalam organisasi untuk selalu ingat dan dekat dengan Allah Swt.

Niat dan kemauan yang kuat untuk selalu ingat dan dekat Allah Swt. sebagai manifestasi dari iman dan taqwa, merupakan kunci dari berfungsinya hati nurani dalam kehidupan manusia yang tentunya akan memberikan lahan subur bagi berkembangnya kecerdasan emosional dan spiritual. Dengan mengingat Allah hati akan menjadi tenang, ketenangan akan memberikan kesempatan bagi individu untuk berpikir jernih yang selalu mendengarkan hati nurani dalam bertindak. Allah berfirman (Q.S. Ar-Ra'd : 28) :

“(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram”.

Penerapan Manajemen Ilahiyah akan menjadi sarana dakwah, bimbingan dan pendidikan bagi individu/personel untuk menyempurnakan pendidikan yang tidak tuntas. Manajemen ilahiyah dalam segala aspek, dirancang untuk merealisasikan nilai-nilai ilahiyah yang terpendam. Kecerdasan emosional dan spritual yang selama ini tidak tersentuh, akan dikembangkan dalam proses manajemen ilahiyah.

Penerapan Manajemen ilahiyah yang di istilahkan oleh A. Riawan Amin dengan *The Celestial Management* dilaksanakan dengan berpegang pada prinsip-prinsip nilai spiritual. dalam hal ini dikemas dalam 12 atribut dengan sebutan ZIKR (*Zero Base*, Iman, Konsesten, *Result Oriented*), PIKR (*Power Sharing, Information Sharing, Knowledge Sharing, Reward Sharing*), MIKR (Militan, Intelek, Kompetitif, *Regeneratif*).

” *Sharing* PIKR hanya berjalan optimal bila dilandasai filosofi ZIKR. Keberhasilan berbagi PIKR

akan melahirkan komunitas MIKR” (A. Riawan Amin, 2004 : 206). Kelompok-kelompok akronim tersebut harus integral dan terpadu antar satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisah-pisahkan semua itu akan menjadi sebuah sistem menggerakkan manusia untuk cerdas secara emosional spiritual.

Ketika orientasi hidup dan kehidupan tidak lagi dibimbing oleh visi Ilahi, maka paradigma kehidupan berubah menjadi dramatis. Berbagai kaedah hidup-pun berubah konotasi dan arahnya. Begitu pula makna dan hakekat kebenaran dan kebaikan menjadi terbalik pengertian.

Kepemimpinan ilahiyah merupakan upaya mempengaruhi berjalannya strategi bagi personel untuk menemukan kembali fitrahnya, yang menurut Muhammad Tholhah Hasan (2004 : 276): Kita harus kembali menemukan fitrah kita, yang di dalam pandangan Sufi dinyatakan bahwa dalam diri manusia ini terdapat “sifat-sifat Ilahiyah”, sehingga karenanya kecenderungan akal sehat manusia ingin mendekati-Nya secara *immanen*, hal itu adalah merupakan kecenderungan fitri sifatnya. Dalam ajaran Islam, melalui proses imitasi dan internalisasi sifat-sifat Ilahiyah

tersebut, maka akan terjalin hubungan yang lebih dekat dengan Tuhan, lebih dapat merasakan kasih sayang-Nya.

“Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”. (Q.S Al-A’raf : 56).

Disisi lain Kepemimpinan Manajemen Ilahiyah juga merupakan upaya untuk selalu mensucikan diri (*tazkiyyah an-Nafs*), terhindar dari perbuatan kotor dan dosa. Tentang *tazkiyyah an-Nafs* ini Achmad Mubarak (2001 : 15) berpendapat bahwa ;

Nafs yang suci jika tidak dipelihara kesuciannya bisa berubah menjadi kotor seperti yang tersebut dalam surat asy Syam :10. Proses penyucian jiwa itu bisa melalui usaha, yakni dengan mengeluarkan zakat seperti yang tersebut dalam surat at Taubah : 103, dan menjalankan pergaulan hidup secara terhormat seperti yang diisyaratkan dalam surat an-Nur : 28 dan 30. penyucian *nafs* juga bisa dilakukan dengan proses pendidikan seperti yang dilakukan oleh para Nabi kepada umatnya. Hal ini ditegaskan dalam surat al Baqarah : 129, 151, surat Ali Imran : 164 dan surat Jum’ah: 2.

Terealisasinya fitrah-fitrah ketuhanan yang terdapat dalam setiap individu sebagaimana yang termuat dalam *asmaul husna* dengan sembilan puluh sembilan

karakter merupakan inti kualitas manusia sebagai manusia. Nilai-nilai *asmaul husna* dapat dirialisasikan kepada setiap individu. Imam Al-Ghazali berkata Hendaknya anda memiliki sifat seperti Allah (Ary Ginanjar Agustian, 2002 : 300). Selanjutnya Ary Ginanjar Agustian berpendapat bahwa 99 sifat Allah Swt yang terdapat dalam Alquran, merupakan sumber dari segala suara hati manusia. Sifat-sifat inilah yang sering muncul sebagai suatu dorongan yang dirasakan di berbagai situasi berbeda. Realisasi dari 99 sifat Allah adalah sebagai berikut yaitu :

1. Ar Rohman realisasinya bersikap mengasihi
2. Arrohiim realisasinya bersikap selalu menyayangi
3. Al Maalik realisasinya mampu menguasai diri
4. Al Quddus realisasinya suci dalam berpikir dan bertindak
5. As Salam realisasinya hidup sejahtera
6. Al Mu'min realisasinya selalu dipercaya
7. Al Muhaimin realisasinya mampu mengawasi dan memelihara
8. Al 'Aziz realisasinya terhormat
9. Al Jabbaar realisasinya perkasa dan memiliki keperkasaan

10. Al Mutakabbir realisasinya memiliki kebesaran
11. Al Khooliq realisasinya selalu berkreasi
12. Al Baari' realisasinya merencanakan masa depan
13. Al mushowwir realisasinya mendisain
14. Al Ghoffar realisasinya mengampuni orang lain
15. Al Qohhar realisasinya punya kekuatan untuk menopang kebaikan
16. Al Wahhaab realisasinya selalu memberi
17. Ar Rozzaq realisasinya selalu berbagi rezeki
18. Al Fattaah realisasinya membuka hati orang lain
19. Al'Aliim realisasinya selalu belajar dan mengajarkan
20. Al Qoobidi realisasinya selalu mengendalikan
21. Al Baasith realisasinya melapangkan jalan orang lain
22. Al Khoofidi realisasinya merendahkan orang yang dzalim demi keadilan
23. Ar Roofi' realisasinya selalu meninggikan orang lain demi keadilan
24. Al Mu'izz realisasinya selalu dihormati
25. Al Mudziil realisasinya mencegah dan merendahkan orang-orang jahat demi keadilan
26. As Saami' realisasinya selalu mendengarkan dan empati terhadap orang lain

27. Al Bashir realisasinya melihat dan memperhatikan orang lain
28. Al Hakam realisasinya mengendalikan dan melakukan kontrol
29. Al' Adl realisasinya selalu bersikap adil
30. Al Lathiif realisasinya selalu bersikap halus kepada orang lain dan merasakan perasaan orang lain
31. Al Khoobir realisasinya selalu berhati-hati
32. Al Haliim realisasinya selalu penyantun dan lembut
33. Al 'Adhiim realisasinya selalu bersikap agung
34. Al Ghofuur realisasinya selalu pema'af
35. Asy Syakuur realisasinya selalu berterima kasih kepada orang lain
36. Al 'Aliyy realisasinya berusaha menjadi untuk mencapai hasil tertinggi
37. Al Kabiir realisasinya memiliki kebesaran
38. Al Hafiidh realisasinya selalu menjaga dan memelihara
39. Al Muqiib realisasinya memperhatikan dan merasakan pengaduan orang lain
40. Al Hasiib realisasinya selalu teliti
41. Al Jaliil realisasinya memiliki pribadi yang luhur
42. Al Kariim realisasinya selalu dermawan

43. Ar Roqib realisasinya selalu mengawasi
44. Al Mujiib realisasinya selalu memperhatikan keinginan orang lain
45. Al Waasi' realisasinya memiliki wawasan yang luas
46. Al Hakiim realisasinya selalu bijaksana
47. Al Waduud realisasinya selalu simpatik
48. Al Majiid realisasinya selalu bersifat baik kepada orang lain
49. Al Baa'its realisasinya selalu membangkitkan motivasi orang lain
50. As Syahiid realisasinya selalu menyaksikan sendiri
51. Al Haqq realisasinya selalu membela yang benar
52. Al Wakiil realisasinya selalu bisa dipercaya
53. Al Qowiyy realisasinya memiliki kekuatan dan semangat tinggi
54. Al Matiin realisasinya teguh dan kokoh
55. Al Waliyy realisasinya selalu melindungi
56. Al Hamid realisasinya selalu bersikap terpuji
57. Al Muhsiy realisasinya selalu memperhatikan semua faktor
58. Al Mubdi' realisasinya selalu memulai terlebih dahulu dalam berkreasi (berinisiatif)

59. Al Mu'iid realisasinya selalu mengembalikan sesuatu ke posisi semula demi keadilan
60. Al Muhyi realisasinya selalu menghidupkan semangat orang lain
61. Al Mumit realisasinya mematikan suatu pikiran jahat orang lain
62. Al Hayy realisasinya selalu memberi kehidupan bagi orang lain
63. Al Qoyyuum realisasinya selalu bersikap mandiri
64. Al Waajid realisasinya melakukan sesuatu yang baru
65. Al Maajid realisasinya bersifat mulia
66. Al Wahiid realisasinya menampilkan yang terbaik dilingkungannya
67. Al Ahad realisasinya selalu menyatukan berbagai hal dalam satu kesatuan
68. Ash Shomad realisasinya selalu dibutuhkan orang lain
69. Al Qodir realisasinya memiliki kemampuan memadai
70. Al Muqtadir realisasinya selalu membina orang lain
71. Al Muqoddim realisasinya mendahulukan sesuatu demi keadilan
72. Al Mu'akhhir realisasinya mengakhiri dan menghentikan sesuatu demi keadilan

73. Al Awwal realisasinya bersikap selalu menjadi yang pertama/ kreatif
74. Al Akhir realisasinya bersikap selalu menjadi orang terakhir/ tidak gegabah
75. Adh Dhohir realisasinya memiliki integritas dan jujur
76. Al Bathin realisasinya selalu memperhatikan kondisi batiniah diri sendiri dan orang lain
77. Al Waaliy realisasinya bersikap mendidik orang lain
78. Al Muta'aaliy realisasinya memiliki ketinggian pribadi
79. Al Barr realisasinya selalu jauh dari keburukan
80. Al Tawwaab realisasinya selalu mau menerima kesalahan orang lain
81. Al Muntaqim realisasinya bersikap mengancam orang yang dzalim demi menjaga kebaikan
82. Al 'Afuww realisasinya pemaaf
83. Ar Ro'uuf realisasinya pengasih kepada yang menderita
84. Maalikul Mulk realisasinya selalu berhasil di segala bidang
85. Dzul Jalaal wal Ikroom realisasinya bersikap terhormat
86. Al Muqsith realisasinya adil dalam menghukum

87. Al Jaami' realisasinya berkolaborasi/ bersatu
88. Al Ghoniyy realisasinya kaya lahir dan batin
89. Al Mughniyy realisasinya memajukan orang lain
90. Al Maani' realisasinya selalu mencegah sesuatu yang buruk
91. Adh Dharr realisasinya sering menghukum demi keadilan
92. An Naafi' realisasinya sering memberi penghargaan demi keadilan
93. An Nuur realisasinya selalu berilmu
94. Al Haadii realisasinya selalu menjadi orang yang suka membimbing
95. Al Baadii' realisasinya selalu indah, rapih dan bersih
96. Al Baaqi realisasinya selalu memelihara
97. Al Waarits realisasinya mewarisi dan mendelagasikan
98. Ar Rosyiid realisasinya pandai dan cerdas
99. Ash Shobuur realisasinya penyabar dan tidak tergesa-gesa.

Aktualisasi *Al-Asma' Al-Husna*--- ini akan menyucikan hati, yang merupakan pusat kesadaran, sehingga cahaya fitrah dapat menjelma. Melalui kehadiran Cahaya ini, hati akan mengikuti akal budi dan berpaling ke arah spiritual. (Laleh Bakhtiar, 2002 : 17)

Dengan mengembangkan dan melestarikan nilai-nilai tersebut di atas akan terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas, kualitas sebagai hamba Allah dan kualitas sebagai khalifatullah itulah yang seharusnya ada pada setiap manusia yang dengan itulah seseorang dapat dikatakan manusia. Karena menurut Mazhahiri Husain (2000 : 50) “Hakekat manusia sesungguhnya tersembunyi di dalam dimensi spiritualnya, bukan di dalam dimensi materinya. Manusia --- yang malah memadamkan nuraninya, sama sekali bukanlah manusia.

“Sesungguhnya binatang (mahluk) yang seburuk-buruknya pada sisi Allah ialah; orang-orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apa-apapun”. (Q.S. Al-Anfal : 22)

Secara khusus personel yang bekerja dalam lingkup Manajemen Ilahiyah akan memiliki prinsip kerja yang agung yaitu berupa:

- 1) Kerja adalah *Rahmat*, sehingga perilaku positif yang dihasilkan adalah bekerja tulus penuh perhatian.
- 2) Kerja adalah *Amanah*, sehingga pemahamannya akan menimbulkan perilaku bekerja tuntas dan merasa bahwa apapun yang dikerjakannya adalah sesuatu yang harus diselesaikan penuh tanggung jawab.

- 3) Kerja adalah *Panggilan*, sehingga bekerja dengan penuh integritas
- 4) Kerja adalah *Aktualisasi*, sehingga perilaku kerja positif yang dihasilkan adalah bekerja keras penuh semangat.
- 5) Kerja adalah *Ibadah*, sehingga bekerja dengan serius penuh pengabdian.
- 6) Kerja adalah *Seni*, sehingga perilaku positif yang dihasilkan adalah bekerja kreatif penuh sukacita dan melihatnya sebagai suatu keindahan yang harus dinikmati.
- 7) Kerja adalah *Kehormatan*, sehingga seseorang bekerja unggul penuh ketekunan.
- 8) Kerja adalah *Pelayanan*, sehingga menimbulkan etos kerja sempurna penuh pelayanan. (Republika, 2002 dalam Tim Peneliti Fakultas Dakwah 2004 : 21)

Dampak dari pelaksanaan Manajemen Ilahiyah jelas sekali terlihat pada aspek pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia agar mereka memiliki keimanan, beribadah dan bermuamalah yang sesuai bagi ajaran-ajaran Islami. Dengan demikian mereka akan selalu dekat dan selalu berhubungan dengan Allah Swt, sehingga kecerdasan emosional

spiritual berkembang dan terimplementasi dalam setiap aktivitas hidup sehari-hari.

Secara lebih terperinci dapat diuraikan tentang hubungan Manajemen Ilahiyah dengan kecerdasan emosional spiritual sebagai berikut :

1. Kegiatan Shalat Dhuha, Pembacaan Shalawat, Tadarus Alquran, Tausiyah dan Zikir setiap Pagi (Pukul 08.10 sd 09.10).

Dengan kegiatan tersebut merupakan upaya menumbuhkan kesadaran bagi personel bahwa manusia adalah makhluk Allah dan sudah semestinya untuk selalu ingat Allah. Karena Allah akan selalu dekat dengan orang yang selalu dekat dengan-Nya. Sebagaimana firman-Nya, “Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku”. (Q.S. Al Baqarah : 152).

Kegiatan ini akan mengarahkan personel kepada penghayatan manusia akan hakekat eksistensi diri sebagai makhluk-Nya, dan terwujudnya sosok aparatur yang jujur, punya jati diri, optimis serta bersemangat. Alquran yang dibaca setiap hari akan memberikan petunjuk dan aplikasi dari kecerdasan emosional spiritual

yang sangat sesuai dengan hati. “Pada dasarnya isi Alquran adalah tuntunan pembangunan alam pikiran atau dinamakan Iman. Petunjuk pelaksanaannya disebut Islam. Dan langkah penyempurnaannya adalah ihsan”(Ary Ginanjar Agustian, 2001 : 131).

2. Kegiatan Shalat Zhohor Berjama'ah

Setiap tiba waktunya shalat Zhohor semua aktivitas dihentikan, dan semua orang bergegas mengambil air wudhu untuk menghadap sang Khalik.

Melaksanakan shalat tepat waktu, merupakan sarana melatih kedisiplinan. Orang yang mampu melaksanakan shalat dengan disiplin, niscaya akan menghasilkan pribadi-pribadi dengan disiplin yang tinggi.

Kemampuan melaksanakan shalat tepat waktu adalah jaminan bahwa orang tersebut, disamping bisa dipercaya juga memiliki kesadaran akan arti penting sebuah waktu yang harus ditepati. Isi dari shalat pun harus tertib dan teratur, dimulai dari wudhu, niat, takbirotul ihram hingga salam. Semua dilakukan secara berurutan dan sangat teratur. Ini menggambarkan betapa suatu keteraturan itu dimulai dari cara berpikir (do'a shalat) sampai dengan pelaksanaan fisiknya. Inilah pelatihan kedisiplinan yang sesungguhnya yang diberikan oleh Tuhan (Ary Ginanjar

Agustian, 2001 : 212). Selanjutnya dijelaskan juga bahwa shalat berjama'ah merupakan pelatihan ketangguhan dan kecerdasan sosial, mulai dari isi shalat itu sendiri seperti shalawat dan salam, kerapihan barisan di dalam shaff, sistem imam dan ma'mum, kesatuan dan kesamaan gerakan, kesamaan visi misi di dalam shalat, saling mendoakan, dan bahkan cara memperbaiki imam apabila melakukan kesalahan.

3. Kegiatan Majelis Ilmu dan Maulidurrasul (Malam Jum'at)

Kegiatan ceramah yang banyak memberikan berbagai wawasan pengetahuan ilmu agama, akan membentuk masyarakat dengan sumber daya manusia yang unggul hal tersebut dijelaskan dalam Alquran Surah Al Baqarah ayat 31-32, "Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!". Mereka menjawab: "Maha suci Engkau, tidak ada yang Kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkau adalah yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana"

Dengan ilmu pengetahuan Agama yang memadai memudahkan seorang individu memahami tentang Islam yang sebenarnya yaitu agama yang mengutamakan aspek perbaikan akhlak atau aspek emosional spiritual. Untuk meraih kesuksesan hidup di dunia dan di akhirat manusia memerlukan keseimbangan: iman, ilmu dan amal, sejahtera lahir dan batin. Orang yang tidak memiliki pengetahuan mudah terombang ambing dan tersesat. Ilmu pengetahuan akan menambah keyakinan terhadap kebenaran-kebenaran tindakan yang dilakukan. Itulah sebabnya Islam mengajarkan bahwa tidaklah sama kedudukan orang yang berilmu dengan yang tidak berilmu.

Pembacaan syair-syair untuk memuji Rasulullah yang selalu dibaca akan menghidupkan kecintaan dan kekaguman terhadap Rasulullah. Dengan kecintaan dan kekaguman terhadap Rasulullah, akan memperkuat keimanan dan individu melaksanakan ajaran-ajaran Rasulullah dengan ikhlas. Jasa Rasulullah tidak terhingga terhadap umat manusia yang membawa umat dari dunia kegelapan ke cahaya spiritual. Sebagaimana firman Allah, “Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus

diantara mereka seorang Rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al kitab dan Al hikmah. dan Sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata”,(Ali ‘Imran : 164).

4. Shalat Subuh Berjama’ah

Shalat subuh berjama’ah memiliki faidah yang tidak terhingga, sebagaimana yang dikemukakan oleh Khaled Ahmad Abou Syadi (2006 : 35-42) yaitu :

- a. Pahalanya sama dengan shalat sunat semalan suntu
- b. Mendapat perlindungan Allah
- c. Cahaya hari kiamat
- d. Masuk surga
- e. Catatan amal baik
- f. Pahalanya lebih baik dari dunia dan seluruh isinya
- g. Melihat zat Allah di akhrat
- h. Bekal dunia dan akhirat
- i. Kesehatan dan kesembuhan.

Shalat subuh berjemaah melatih seseorang untuk memiliki integritas, kejujuran, kometmen, ulet, ketangguhan sosial dan kreativitas.

5. Wakaf, Infaq, Sadaqoh dan Zakat

“Hai orang-orang yang beriman, Sesungguhnya sebahagian besar dari orang-orang alim Yahudi dan rahib-rahib Nasrani benar-benar memakan harta orang dengan jalan batil dan mereka menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah. dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkakkannya pada jalan Allah, Maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih”, (Q.S. Taubah : 34).

Bagi mereka yang kikir tidak menafkahkan hartanya untuk orang lain yang seharusnya dibantu akan mendapat siksa, dengan demikian menolong dengan arti memberi sesuatu kepada orang lain yang berhak menerimanya adalah wajib. Disini seorang individu akan diuji untuk memberikan sesuatu yang disayangi dan didapat dengan susah payah.

Prinsip memberi memiliki makna yang sangat luas seperti memberi perhatian pada orang lain, memahami perasaan orang lain, tepat janji, bersikap

toleran, mau mendengar orang lain, bersikap empati, menunjukkan integritas, menunjukkan sikap rahman dan rahim, atau suka menolong (Ari G.A 2001 : 241)

Keikhlasan merupakan kunci utama dalam memberikan sesuatu kepada orang lain, Allah berfirman :

“ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menghilangkan (pahala) sedekahmu dengan menyebut-nyebutnya dan menyakiti (perasaan si penerima), seperti orang yang menafkahkan hartanya karena riya kepada manusia dan Dia tidak beriman kepada Allah dan hari kemudian. Maka perumpamaan orang itu seperti batu licin yang di atasnya ada tanah, kemudian batu itu ditimpa hujan lebat, lalu menjadilah Dia bersih (tidak bertanah). mereka tidak menguasai sesuatupun dari apa yang mereka usahakan; dan Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir”. (Q.S. Al Baqarah : 264)

6. Tes Integritas (Tes Kemampuan Membaca Al Quran)
Diantara fungsi Alquran adalah sebagai petunjuk (*huda*), penerang jalan hidup (*bayyinah*), pembeda antara yang benar dan yang salah (*furqan*), penyembuh penyakit hati (*syifa'*), nasihat atau petuah (*mau'izah*) dan sumber

informasi (*bayan*). (Said Agil Husin Al Munawar, 2005 : 4)

Dalam segala situasi dan kondisi, Alquran memberi petunjuk dan membimbing ke arah jalan yang benar, sehingga manusia dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Alquran memberikan prinsip dasar yang dapat dijadikan pegangan mencapai suatu keberhasilan baik lahir maupun batin. Alquran memberikan peneguhan agar manusia memiliki kepercayaan diri yang sejati dan mampu memberikan motivasi yang kuat dan prinsip yang teguh.

Alquran juga memberikan suatu petunjuk dan contoh-contoh konkrit dari langkah-langkah pelaksanaan yang berprinsip kepada Ke-Esa-an Tuhan itu. Semua dijelaskan secara lengkap dan terperinci. Contoh: bayangkan seandainya anda harus membuat keputusan pelik berdasarkan berbagai dorongan suara hati yang begitu beragam. Mata batin terkadang bingung dan tak mampu lagi memutuskan mana yang harus didahulukan dan mana yang benar. Contoh, anda diminta membuat suatu keputusan untuk memecahkan suatu masalah.

Anda diminta harus tetap rahman dan rahim sekaligus penolong, sekaligus benar, sekaligus berhitung, sekaligus tegas, dan sekaligus bijaksana. (Ary Ginanjar Agustian, 2001 : 130).

7. Ziarah Kubur

Berziarah ke kubur atau mengunjungi kubur, sebuah kebiasaan yang menjadi tradisi di masyarakat. Biasanya kubur yang dikunjungi adalah kubur keluarga dekat, tokoh agama/ kubur ulama dan yang dianggap wali dan pemimpin atau pejuang.

Setiap orang memiliki maksud dan tujuan tertentu dalam berziarah ke kubur. Tujuan individu ziarah ke kubur antara lain :

- a. Melepas rindu terhadap keluarga tercinta yang telah meninggal dunia.
- b. Mengunjungi makam para ulama dan para wali Allah sebagai penghormatan karena mereka telah berjasa dalam mengembangkan Islam.

Ziarah ke kubur dapat menumbuhkan kesadaran bahwa setiap orang akan mati, segala sesuatu yang dimiliki di dunia ini tidak berarti lagi bagi yang sudah meninggal dunia. Hanya amal kebajikan yang dapat

dibawa ke alam akhirat untuk menyelamatkan yang bersangkutan dari siksa api neraka.

Amal kebajikan yang dilakukan ketika masih hidup, akan selalu menjadi kenangan orang-orang yang ditinggalkan, apalagi amal kebajikan tersebut dalam bentuk karya yang dapat menolong orang lain. Pada sisi lain ziarah ke makam ulama besar atau para wali, dapat menghidupkan motivasi untuk dapat meniru atau mencontoh perjalanan hidup sang tokoh. Misalnya bagaimana kegigihan, kesabaran, dan strategi mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki agar dapat berguna bagi keselamatan hidup di dunia dan akhirat serta bermanfaat bagi orang lain atau bagi lingkungan sekitarnya.

8. Sikap Ramah

Sikap ramah yang dimanifestasikan dengan memberi senyum, kepada siapa saja yang dijumpai dan kebetulan saling tatap, akan menghidupkan suasana yang menyenangkan. Senyuman akan menghilangkan perasaan saling curiga dan prasangka-prasangka negatif.

Senyum adalah ibadah karena dari senyuman itu akan memancarkan interaksi sosial yang lebih baik, tercipta isyarat saling menghargai. Senyum merupakan

awal perkenalan dan persahabatan yang dapat mengikis individualisme.

Suasana yang dipenuhi dengan keramahan sebuah metode yang menyenangkan dalam upaya menghidupkan perasaan kasih sayang, empati dan simpati, saling tolong menolong dan menghidupkan motivasi kerja bagi para personel. Senyum yang diberikan harus dengan tulus dan ikhlas bukan senyum kelicikan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Kepemimpinan Islam

1. Kepemimpinan Islam dalam Manajemen Ilahiyah

Berkembangnya penyimpangan-peyimpangan yang terjadi pada lembaga pemerintahan, dari yang dilakukan oleh pemimpin sampai kepada personel tingkat bawah. Praktek-praktek korupsi, pungutan liar sampai kepada buruknya pelayanan, sehingga menjadikan lembaga pemerintahan yang buruk dalam kancah kehidupan berbangsa dan bernegara. Fenomena ini berkembang di Indonesia sejak orde lama, orde baru yang pada akhirnya diruntuhkan oleh reformasi bahkan sampai sekarang. Ketika sesuatu yang dianggap lumrah atau biasa bahkan terjadi pergeseran nilai, dari yang dianggap buruk menjadi sesuatu yang biasa bahkan menjadi budaya dalam sebuah organisas/ lembaga.

Dengan keadaan inilah diperlukan kemauan kuat dan peran pemimpin untuk melakukan perubahan pada lembaga yang dipimpinnnya. Dalam melakukan perubahan tersebut selain berhubungan dengan sistem manajemen dan pelayanan lembaga, tetapi yang lebih utama adalah bagaimana manajemen tersebut dapat

melakukan perbaikan-perbaikan mental atau karakter seluruh jajaran yang ada pada lembaga tersebut selain memperbaiki sistem control dan pengawasan. Seorang pemimpinlah yang mampu membuat strategi agar semua personel yang ada memiliki peningkatan perbaikan mental dan akhlak yang baik dalam bekerja di lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta.

Konsep manajemen ilahiyah yang diaplikasikan pada lembaga pemerintah terlahir dari pengalaman-pengalaman pejabat yang sifatnya relegius transidental. Pengalaman yang diperoleh dari perjalanan panjang dalam menjalankan tugasnya, membuahkan hasil yang tidak terduga, sebagai berkah yang diberikan oleh Allah swt.

Dalam menterjemahkan pengalaman yang diperoleh individu, mengandung dua konsekwensi yaitu positif dan negatif. Misalnya sebagaimana pengalaman seseorang dalam mengatasi problem dan mencapai keberhasilan yang diperoleh dapat diterjemahkan bahwa semua itu karena bantuan dan pertolongan dari Allah Swt. tetapi pada sisi lain dapat juga menimbulkan penafsiran bahwa hasil yang didapat sebagai usaha dan kemampuan yang luar biasa dari individu yang

bersangkutan. Dengan demikian yang bersangkutan dapat terjerumus kepada keangkuhan dan kesombongan bahkan sampai melupakan Allah Swt. Keangkuhan dan kesombongan personel (unsur pimpinan dan staf) akan sangat mengganggu aktivitas manajemen apalagi manajemen dalam organisasi yang sifatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena menurut Abdul Mujib (2006 : 379) sombong merupakan penyakit, pelakunya tidak menyadari akan kekurangannya dan memaksa diri untuk memasang harga diri (*self-esteem*) yang tinggi. Kehidupan orang yang sombong tidak akan tenang, karena ia tidak rela jika orang lain memiliki prestasi, sedangkan ia sendiri tidak berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya.

Dalam menterjemahkan hikmah dalam kehidupan sangat dipengaruhi oleh persepsi. “Persepsi adalah makna-makna yang dapat dijangkau yang mempunyai fakta di dalam benak, baik fakta itu berupa fakta terindra maupun fakta yang diterima sebagai sesuatu yang mungkin ada di luar benak yang keberadaannya di dasarkan pada fakta yang dapat diindrakan.

Bagi pemeluk Islam persepsi akan berfungsi dengan baik jika dilandasi oleh iman. Persepsi juga akan

dapat menambah semakin tebalnya keimanan seseorang. Selain itu persepsi dapat terbentuk oleh pendapat-pendapat orang lain terhadap sesuatu. Adanya komunikasi dengan ulama dan tokoh agama memungkinkan bagi individu untuk menangkap makna yang tepat dibalik sebuah kejadian. Kemampuan menangkap makna dan mengambil hikmah inilah yang menyebabkan seseorang selalu berpikir dan berperilaku positif dalam setiap situasi dan kondisi apapun.

Lahirnya konsep manajemen Ilahiyah merupakan manifestasi kemampuan para pimpinan atau Pejabat dalam sebuah instansi dalam memaknai hikmah kejadian-kejadian yang dilalui. Mereka berkeyakinan segala sesuatu yang terjadi adalah sebagai kehendak Allah dan atas keridhaan-Nyalah kehidupan manusia akan dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Secara konseptual manajemen ilahiyah yang diterapkan di Instansi Pemerintahan memiliki dua dimensi yaitu : yaitu dimensi simbolis dan dimensi substantif. Sesuatu yang sifatnya simbol sering kali menyebabkan seseorang terjebak kepada simbolisasi formalis, sehingga kesulitan untuk mencapai hal-hal yang sifatnya substansi. Hal itu bisa terjadi, karena belum ada

kesadaran, keikhlasan yang mumpuni dari para personel untuk mencapai tujuan yang isensial dan substantif. Untuk itulah agar tidak terjadi simbolisasi dalam ritual-ritual ibadah keagamaan harus dikembangkan pemahaman, kesadaran dan keikhlasan tentang hal-hal yang sifatnya substansial yang mendasari aktivitas kepemimpinan manajemen ilahiyah. Jika tidak tumbuh pemahaman, kesadaran dan keikhlasan dari personel ritual-ritual yang dilaksanakan akan dirasakan sebagai beban yang sangat berat.

Pada sisi lain manajemen ilahiyah di sebuah instansi terlahir sebagai hasil dari pengalaman spiritual yang mungkin hanya dialami oleh beberapa orang atau bahkan bisa jadi hanya pengalaman dari seseorang, tentunya hanya orang-orang mendapat pengalaman spiritual tersebut yang dapat mengambil hikmah dan manfaat dari pengalaman tersebut. Sedangkan personel yang lain tidak memahami hikmah-hikmah dari segala sesuatu yang terjadi, sehingga ada kesulitan untuk mencapai dimensi substantif. Jalan yang ditempuh agar memungkinkan tercapainya dimensi substantif ilahiyah, adalah dengan melakukan rutinitas kegiatan yang bersifat mendidik dan

melatih personel, sehingga mampu memiliki kualitas personel manajemen ilahiyah yang diharapkan.

Terakhir yang sangat penting diingat bahwa, penggunaan jargon agama dalam suatu kelompok masyarakat, daerah, organisasi dan lain sebagainya. Orang-orang yang berkecimpung di dalamnya akan dibebani oleh amanah jargon tersebut. Jika aktivitas yang dilaksanakan oleh masyarakat, personel organisasi yang terlibat didalamnya kontradiktif, maka yang didapat hanyalah kemurkaan Allah Swt.

2. Aplikasi Manajemen Ilahiyah di Lembaga Pemerintahan

Dalam kegiatan manajemen di Instansi Pemerintah/ Negeri, memiliki sistem manajemen dan birokrasi yang dibuat cenderung seragam. Artinya ada hal-hal yang harus di taati sesuai dengan aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Lembaga pemerintah atau negeri wajib menjalankan manajemennya sebagaimana aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah, misalnya dalam rekrutmen Pegawai Negeri maupun Pegawai Tidak Tetap (PTT), struktur organisasi, hak dan kewajiban Pegawai dan lain sebagainya.

Pada sisi lain dalam aktivitas tugas sehari-hari ada kegiatan tambahan yang kegiatannya seperti pesantren dengan durasi waktu yang disesuaikan dengan jam kerja. Secara ekpliset tidak ada dasar atau aturan menyarankan atau mewajibkan tentang pelaksanaan tersebut. Tetapi secara impliset sebenarnya banyak yang mendasari pelaksanaan tersebut karena kegiatan tersebut bertujuan untuk menciptakan personel yang berkualitas tinggi dalam aspek kompetensi pribadi, sosial dan profesional.

Misalnya pada lembaga pemerintahan terdapat Undang-Undang Nomor 22/1999 tanggal 7 Mei 1999 tentang Pemerintah Daerah, membuka peluang bagi daerah untuk menyelenggarakan pemerintahannya yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Adapun pokok-pokok penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan UU No. 22/ 1999 dapat disebutkan sebagai berikut:

- a. Undang-undang ini UU tentang Pemerintah Daerah, karena pada prinsipnya mengatur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang mengutamakan azas desentralisasi;

- b. Pemerintah Daerah juga didasarkan 3 azas: Desentralisasi, Dekonsentrasi, dan Tugas Pembantuan.
- c. Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada Daerah Otonom dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang dari pemerintah kepada Gubernur sebagai Wakil Pemerintah dan/ atau perangkat pusat di daerah. Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah kepada daerah dan desa, dan dari daerah ke desa untuk melaksanakan tugas tertentu disertai pembiayaan, sarana, prasarana serta sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan pelaksanaannya dan mempertanggung jawabkan kepada yang menugaskan.
- d. Daerah Otonom atau Daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas daerah tertentu yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Otonomi daerah adalah kewenangan Daerah Otonom untuk

mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan praturan perundang-undangan.

- e. Daerah Otonom terdiri atas Daerah Propinsi, Daerah Kabupaten dan Daerah Kota. Daerah Propinsi dikepalai oleh Gubernur, Daerah Kabupaten oleh Bupati dan Daerah Kota oleh Walikota. Daerah Propinsi dengan Daerah Kabupaten dan Daerah Kota tidak mempunyai hubungan hierarkis, karena Pemerintah Daerah Propinsi bukan atasan Pemerintah Kabupaten dan Kota.
- f. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah beserta perangkat Daerah otonom yang lain sebagai Badan Eksekutif Daerah.
- g. Wilayah Administrasi, adalah wilayah kerja Gubernur selaku Wakil Pemerintah (Pusat). Daerah Propinsi berkedudukan juga sebagai Wilayah Administrasi Gubernur (Kepala Daerah Propinsi) karena jabatannya adalah juga Wakil Pemerintah Pusat, Kepala Wilayah.
- h. Perangkat Daerah adalah organisasi/ lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada

dan membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Perangkat Daerah terdiri dari Sekretariat Daerah, Dinas Daerah dan lembaga Teknis Daerah, dan bagi Kabupaten/Kota mencakup pula Kecamatan dan Kelurahan.

Dari beberapa point tersebut di atas dapat dijadikan dasar bagi Pemerintah Kabupaten untuk menyelenggarakan pemerintahan dan manajemen yang sesuai dengan karakteristik daerah, situasi dan kondisi dan juga visi misi organisasi pemerintahan Kabupaten Tanah Bumbu.

Pelaksanaan manajemen Ilahiyah yang berorientasi kepada terciptanya personel yang selalu ingat kepada Allah dan taqwa sejalan dengan upaya-upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (UU No. 28 tahun 1999). UNDP dikutip Salamoen S dan Nasri E (2003 : 8) memberikan ciri bahwa ciri *good governance* yang baik adalah:

- a. Partisipasi, bahwa setiap warganegara baik langsung maupun melalui perwakilan, mempunyai suara dalam pembuatan keputusan dalam pemerintahan;

- b. Aturan hukum (*rule of law*); kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu, terutama untuk hak asasi manusia.
- c. Tranparansi, yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan serta dapat dipahami dan dimonitor;
- d. Ketanggapan (*responsiveness*), yang berarti bahwa berbagai lembaga dan prosedur-prosedur harus berupaya untuk melayani setiap stakeholder dengan baik, aspiratif;
- e. Orientasi pada konsensus.
- f. Kesetaraan
- g. Efektifitas dan efisiensi.

Dalam Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, ditetapkan asas-asas umum penyelenggaraan negara yang mencakup asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan Negara, Asas Kepentingan Umum, Asas Keterbukaan, Asas Proporsionalitas, Asas Profesionalitas, Asas akuntabilitas.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme, Presiden

selaku Kepala Negara membentuk komisi pemeriksaan kekayaan penyelenggaraan negara.

Dalam rialitasnya, komisi apapun yang dibentuk ternyata tidak dapat menjamin negeri ini bebas dari KKN. Selain upaya-upaya yang sifatnya pengawasan dari orang lain, yang terpenting adalah pengawasan yang datang dari diri masing-masing personel. Hal itu tidak akan tercipta jika para personel tidak memiliki kesadaran dan keyakinan terhadap nilai-nilai agama atau ilahiyah yang mengajarkan kebenaran sejati bagi setiap pemeluknya. Pada tataran ini manajemen ilahiyah memiliki fungsi pengawasan yang cukup signifikan karena dalam aktivitasnya berupaya menumbuhkan dan meningkatkan keimanan, ketaqwaan para pegawai. Dengan keimanan dan ketaqwaan tersebut akan menjadi dasar yang kuat bagi seseorang untuk selalu berjalan pada garis kebenaran, sehingga penyakit krusial (KKN) negeri ini akan dapat disembuhkan atau dihilangkan atau paling tidak diminimalisir. Itulah sebabnya pihak KPK menilai kalau manajemen ilahiyah di jalankan dengan serius maka Kabupaten Tanah Bumbu akan bebas dari KKN.

Pelaksanaan ritual keagamaan sebagai simbol dari manajemen ilahiyah di Kabupaten Tanah Bumbu, merupakan sarana pendidikan, pelatihan dan pengkondisian agar para pegawai terbiasa dengan perilaku yang didasari oleh tuntunan ilahi, sehingga nilai-nilai agama yang diajarkan tidak menjadi beban untuk diamalkan, bahkan menjadi sebuah kebutuhan.

Ritual-ritual keagamaan yang dilaksanakan oleh pegawai lembaga pemerintahan merupakan latihan-latihan ruhaniah, sehingga aspek kecerdasan emosional dan spiritual lebih tinggi. Hal itu sesuai dengan latihan-latihan ruhani yang ditawarkan oleh Sa'id Hawa (1999 : 127), beliau berpendapat bahwa “untuk mencapai sasaran ruhaniah menjadi tinggi diperlukan program atau kegiatan dalam latihan yang diatur sedemikian rupa. Kalau memang memungkinkan, pedukan antara puasa, bangun malam, melakukan shalat dengan berjemaah, membaca Alquran, zikir, doa, wirid dan lain sebagainya”.

Manajemen Ilahiyah yang diterapkan di Lembaga Pemerintah harus dimulai pada tahap membangun budaya organisasi. Artinya, telah terjadi upaya-upaya menciptakan budaya selalu mendengar petunjuk ilahiyah dalam bertindak dan bertingkahtlaku. Meskipun

manajemen ilahiyah sebagai ciri khas manajemennya sebuah lembaga, akan tetapi aspek pengawasan masih sesuatu hal yang dominan, untuk meminimalisir terjadinya tindakan-tindakan menyimpang.

Pada tahap awal aplikasi manajemen ilahiyah, peran unsur pimpinan di lingkungan instansi masih sangat dominan untuk mengajak para personel melaksanakan program pesantren sebagai jargon dari manajemen ilahiyah. Hal tersebut cukup beralasan, karena pada umumnya manusia cenderung untuk berpikir pragmatis material. Sedangkan manajemen ilahiyah berfokus kepada sesuatu yang sifatnya spiritual yang memomorduakan aspek material.

Meskipun demikian geliat kesuksesan manajemen ilahiyah sudah terindikasi dari berbagai segi misalnya; rendahnya pelanggaran yang dilakukan personel, meningkatnya disiplin kerja, terselesaikannya tugas yang diberikan sesuai dengan rencana, dan rendahnya kebocoran dana dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) selalu mengalami peningkatan.

Dalam aktivitas manajemen ilahiyah sebagai manajemen yang bersumber dari nilai-nilai ajaran tuhan, dalam hal ini Kamrani Buseri Buseri, (2003 : 60)

berpendapat bahwa nilai ilahiyah itu meliputi nilai imaniyah, ubudiyah dan muamalah, atau dengan kata lain meliputi aqidah, ibadah dan muamalah. Dengan demikian implementasi manajemen ilahiyah harus mengutamakan pada meningkatnya aqidah, ibadah dan muamalah.

Meskipun ketiga unsur tersebut di atas tertulis terpisah akan tetapi dalam implementasinya tidak akan dapat dipisahkan. Memahami Alquran Surah Al-Anfal ayat 2-4 dan Al-Hujurat ayat 15 Said Hawa 1999 : 33 berpendapat bahwa kesempurnaan iman adalah keyakinan dan ketundukan kalbu berikut amal nyata yang dilakukan anggota badan sebagai pengejawantahan dari keyakinan tersebut. Jadi iman yang sempurna sama dengan Islam yang sempurna.

Dari berbagai kegiatan manajemen ilahiyah, ada kegiatan yang mengundang diskursus sehubungan dengan pengutamaan peningkatan aqidah, ibadah dan muamalah sebagai berikut :

- 1) Pesantren dipandang sebagai kegiatan yang terlalu formalis dan menyita waktu kerja. Pada sisi lain kegiatan tersebut, mempunyai multifungsi antara lain; sebagai sarana pendidikan keagamaan, meningkatkan keimanan dan amal ibadah, serta menciptakan kondisi

Islami dilingkungan kerja serta terjadi silaturahmi diantara para pegawai, terjadi komunikasi untuk membicarakan berbagai hal agar tugas terlaksana secara maksimal. Dengan melihat fungsinya pesantren bersujud yang menyita waktu sekitar satu jam disetiap harinya, memiliki nilai tambah bagi pengembangan kualitas pribadi yang Islami. Untuk mengganti waktu yang tersita selama satu jam Kantor Bupati Tanah Bumbu tidak meliburkan karyawan pada hari Sabtu, disamping itu pada tataran unsur pimpinan sepakat memberikan pelayanan kepada masyarakat dimanapun dan kapanpun selagi situasi dan kondisi memungkinkan.

2) Kegiatan Majelis Ilmu dan Maulidurrasul (Malam Jum'at)

Dari kegiatan tersebut yang menjadi diskursus adalah tentang adanya pembakaran dupa ketika kegiatan berlangsung. Hal itu dipandang tidak memiliki hubungan dengan peningkatan aqidah, ibadah dan muamalah. Dengan demikian kegiatan tersebut sebenarnya tidak perlu dilakukan, agar tidak mendatangkan penafsiran-penafsiran yang

keliru baik dari para tokoh agama maupun masyarakat awam.

Pada setiap malam Jum'at, dilakukan pembacaan syair-syair Habsi, dari beberapa kalangan menganggap bahwa hal tersebut tidak mengandung nilai ibadah tetapi justru pada hiburan. Sehubungan dengan itu M. Zairullah Azhar mengakui bahwa pembacaan syair-syair yang diringi gendang tersebut sebagai sarana menghibur diri, hal itu lebih baik daripada mendengarkan musik tanpa ada puji-pujian kepada Allah dan Rasul-Nya.

Para penyair harus beriman dan bermal saleh dan banyak-banyak menyebut nama Allah (Lihat Q.S. Asyu'araa : 224-227). Artinya pembacaan syair jangan sampai melampaui batas, sehingga melupakan hal-hal yang bersifat isensial misalnya ibadah wajib dan sunat, atau lebih mengutamakan membaca syair dari pada membaca Alquran, hal tersebut harus dihindari.

Sehubungan dengan itu Said Hawa (1999 : 186) menguraikan:

Bahwa seandainya anda membolehkan perayaan maulid Nabi, maka perayaan itu harus diisi dengan

kegiatan pengajian dan pengkajian terhadap sejarah kehidupan Rasulullah, atau dengan penyenandung syair tentang pribadi beliau. Artinya perayaan maulid yang diisi dengan kegiatan seperti disebutkan di atas boleh-boleh saja. Bahkan Ibnu Taimiyah pun menyadari akan hikmah dan pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh perayaan maulid. Karena itu, para penggembiranya memperoleh pahala.

3) Ziarah Kubur

Pada umumnya jenis ziarah ke kubur yaitu; *pertama* ziarah ke kubur orangtua atau keluarga yang dicintai untuk mengobati rasa rindu biasanya diselingi dengan memberi hadiah bacaan Alquran dan doa. *Kedua* ziarah ke kubur para wali atau tokoh agama. Baik buruknya ziarah ke kubur sebenarnya tergantung kepada niat dari pelaksananya. Jika niatnya mengandung unsur yang sifatnya sirik maka ziarah ke kubur haram.

Ziarah ke kubur yang dilaksanakan oleh jajaran Pemerintah Kantor Bupati Tanah Bumbu, pada dasarnya bersifat positif, karena ziarahnya ke kubur pahlawan yang bersifat menghormati mereka yang gugur di medan perang. Selain itu pada hari biasa

ziarah ke kubur tidak ditentukan kubur siapa yang diziarahi, yang terpenting mereka berada di kubur, menurut Zairullah, ziarah tersebut bertujuan untuk wisata spiritual menumbuhkan kesadaran lebih mendalam. Kubur hanyalah media agar lebih memudahkan tumbuhnya kesadaran dimaksud. Selain itu dengan ziarah ke kuburan yang bersangkutan akan selalu ingat mati dengan demikian akan menjadi alat pengerem untuk berbuat dosa.

Pada aspek muamalah akan terlihat pada bagaimana para pegawai menjalankan unsur-unsur manajemen yaitu misalnya pada perencanaan diperlukan ketelitian dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat, pengorganisasian harus meletakkan personel berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pada bidang pekerjaannya, pelaksanaan harus benar-benar memegang etos kerja yang islami dan pengawasan bukan mencari kesalahan tetapi berusaha untuk melakukan bimbingan. Selain itu aspek substansi dari manajemen ilahiyah menuntut bagaimana melaksanakan aktivitas manajemen sesuai petunjuk-petunjuk pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena Islam

mengajarkan untuk mentaati pimpinan dan peraturan yang dibuat demi kemaslahatan umat. Pergaulan intern dan ekstern organisasi perlu dibudayakan sikap ramah dengan selalu bermuka manis atau dengan senyum pada setiap orang baik yang dikenal maupun belum dikenal.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, sehubungan dengan itu seluruh jajaran pejabat (unsur pimpinan) yang ada di Kantor Bupati Tanah Bumbu mempunyai kemauan yang kuat untuk mengaplikasikan model kepemimpinan manajemen ilahiyah. Terutama sekali pada aspek pelayanan publik, mereka selalu berupaya agar masyarakat dapat terlayani dengan sebaik-baiknya dan mereka diinstruksikan agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Bupati selalu berusaha untuk menjadi sosok teladan bagi para personelnnya dalam menjalankan kepemimpinan dan manajemen ilahiyah. Segala sesuatu yang diajarkan dalam Alquran dan Hadis tentang kepemimpinan diusahakan untuk dilaksanakan oleh Bupati dan jajaran pejabat di Kabupaten Tanah Bumbu.

Kometmen dan keseriusan unsur pimpinan dalam melaksanakan manajemen ilahiyah, menjadi faktor determinan bagi para pesonel untuk melaksanakan manajemen ilahiyah. Dengan contoh dan tauladan unsur pimpinan para personel merasa sungkan untuk tidak melaksanakan program yang dijalankan bersama.

3. Pelaksanaan Manajemen Ilahiyah dan Tingkat ESQ

Betapapun hebat program yang diterapkan di sebuah instansi, tidak akan efektif jika tidak dilaksanakan. Pelaksanaan program adalah sesuatu yang sangat isensial dari sebuah program kegiatan.

Dari hasil observasi dapat disimpulkan bahwa program kegiatan Manajemen Ilahiyah sudah dilaksanakan oleh semua personel. Dan sebagian terbesar dari mereka melaksanakan dengan serius sesuai dengan program yang dirumuskan.

Dari hasil angket diperoleh kesimpulan bahwa aspek pelaksanaan manajemen sebagai vareabel ritual ilahiyah mempunyai nilai (2,04) lebih tinggi dibandingkan dengan aspek kecerdasan emosinal spiritual (1,72) sebagai variabel substantif ilahiyah. Padahal tujuan ritual ilahiyah yang dilaksanakan pada

dasarnya adalah untuk mengembangkan dimensi-dimensi substantif ilahiyah.

Dengan demikian perlu dilakukan evaluasi tentang pendekatan dan metode penerapan manajemen ilahiyah. Agar ritual-ritual ibadah yang dilaksanakan dapat berjalan efektif dan mempercepat tercapainya tujuan yang sifatnya substantif.

Dua Faktor yang perlu mendapat perhatian, sehubungan dengan penerapan manajemen ilahiyah adalah *pertama* manajemen ilahiyah sebagai pengejawantahan dari ketaqwaan sebenarnya harus dilaksanakan dengan kesadaran dan keikhlasan. Dengan modal kesadaran dan keikhlasan merupakan kunci utama untuk mencapai tingkat kecerdasan emosional dan spiritual yang lebih tinggi. *Kedua* manajemen ilahiyah dengan pendekatan ritual-ritual ilahiyah yang dilaksanakan hampir tidak bedanya dengan kegiatan pendidikan. Dalam kegiatan pendidikan ada unsur yang sifatnya reward (hadiah) dan punishmen (hukuman). Implikasi dari kegiatan tersebut dapat menyebabkan para pegawai terjebak hanya sampai pada tataran kulit luar dan formalis belaka, tidak mampu masuk ke tataran substansi manajemen ilahiyah. Hal itu terjadi karena para

pegawai melaksanakan manajemen ilahiyah hanya karena takut mendapat hukuman atau hanya karena ingin mendapatkan reward (hadiah) yang sifatnya materi atau pujian.

Untuk itu perlu dilakukan dua pendekatan sekaligus, selain melaksanakan ritual-ritual ilahiyah, juga harus dilaksanakan upaya-upaya peningkatan kesadaran dan keikhlasan dalam melaksanakan manajemen ilahiyah dan tugas yang diembankan kepada para pegawai.

Beberapa faktor penghambat upaya-upaya mendekatkan diri kepada Allah atau spiritualisasi individu sebagaimana pendapat Muhammad Tholhah Hasan (2004 : 273-274) yaitu:

Pertama: ketidak-mampuannya mengendalikan hawa nafsu sendiri, dalam pergumulan abadi hidup manusia di dunia ini. disinilah perlunya *riyadlah* (olah rohani) yang sistematis dan programatis.

Kedua: terbatasnya pengetahuan dan bimbingan, sehingga kerap kali terjadi kekacauan arah dan menurunnya intensitas olah rohani.

Ketiga : Lingkungan yang tidak mendukung, sehingga menimbulkan distorsi orientasi, dan mereduksi keistiqamahan.

Keempat : Pengaruh rekayasa syaithoniah, yang menjadi musuh bebuyutan manusia, yang secara cermat memanfaatkan kelemahan jiwa manusia, yang menyebabkan akan dan hati nurani manusia menjadi disfungsi.

4. Konsep Kepemimpinan Islam Dalam Instansi Pemerintahan

Secara konseptual kepemimpinan dan manajemen islami setidaknya-tidaknya memiliki dua dimensi, yakni dimensi simbolis dan substantif (pribadi berbasis spiritual shiddiq, amanah, fathanah, tabliq, istiqamah; kometmen cinta dan rindu kepada Allah; bervisi ibadurrahman; kapasitas inspiring his/ herself, inspiring the other, fokus sebagai pelayan sebagai hamba. Dimensi substantif ini berkaitan langsung dengan prinsip-prinsip yang mendasari pengembangan dan penerapannya. (Zairullah & Syakerani, 2007 : 20).

Secara simbolis, model Kepemimpinan dan Manajemen islami dituangkan dalam bentuk ritual-ritual, interaksi, dan apresiasi ilahiyah yang khas seperti dzikir dan shalat sebelum bekerja, penerapan sanksi edukatif (*educative stick and carrot*), dan penggunaan *uniform* spesifik pada pejabat. Ini semua dimaksudkan agar

proses pelebagaan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Kepemimpinan dan Manajemen Ilahiyah mengalami proses pendalaman dan internalisasi. Artinya, simbolisasi diterapkan untuk mendukung proses esensialisasi dimensi substantif dalam serangkaian proses habituasi. Dalam konteks ini harus dicegah proses yang sebaliknya, yakni simbolisasi hal-hal yang esensial-substantif; justru proses habituasi harus mampu menjamin proses esensialisasi dimensi-dimensi simbolis. Horison waktu menjadi amat krusial dalam mekanisme esensialisasi dan habituasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip Kepemimpinan dan Manajemen Ilahiyah.

Konsep waktu berkaitan dengan seluruh aktivitas manusia baik masa lalu maupun saat ini dan masa mendatang yang dengan sengaja maupun tidak sengaja dilakukan untuk mengisi fungsi totalitas kemanusiaannya. *Pertama*, pendefinisian konsep waktu semacam ini menuntut kita untuk merentang beragam alternatif deskripsi. Dua diantaranya adalah (1) keharusan untuk mengisi seluruh relung fungsi kemanusiaan dengan amal karya (gerak fisik) dan ibadah yang lebih baik daripada hari ini apalagi hari kemarin agar kita terhindar dari kelompok orang atau umat yang rugi dan celaka; dan

(2) proses pengisian itu, membutuhkan sekurang-kurangnya dua hal, yakni penerapan hukum yang konsisten dan universal agar tercipta keteraturan sosial dinamis (*social order*), serta proses dan rangkaian pembiasaan-kebiasaan mulia (*good practices*) untuk mewujudkan masyarakat beradab (*civilized society*).

Kedua, kehadiran nilai-nilai dan etos keadaban (*ethos of civility*) ilahiyah yang menjadi pintu masuk terwujudnya masyarakat beradab menggambarkan suatu perubahan radikal, kebiasaan-kebiasaan nista (*bad practices*) yang menjadi pangkal sebab dan sekaligus akibat lanjutan pembiasaan nilai-nilai dan paham-paham pragmatik dan hedonistik. Penerapan hukum yang konsisten akan mengubah cara pandang, apresiasi, dan *mindset* penduduk yang dulunya menganggap kebiasaan-kebiasaan nista sebagai sesuatu yang banal, yang biasa dan benar menjadi sesuatu yang tercela, dan tertanam rasa malu bila melihat dan mengerjakannya.

Proses mengubah *mindset* melalui pendekatan *law enforcement* hanya akan menyentuh aspek-aspek luar, *artificial*, palsu, pura-pura, dan berdampak jangka pendek. Horizon waktu masa lalu, masa kini, dan masa

mendatang mengandung arti bahwa setiap proses perubahan sosial dalam bingkai Kepemimpinan dan Manajemen Ilahiyah harus berupaya perbaikan bertahap, tetapi *sustainable*. Artinya penerapan model ini mencegah kecenderungan proses pengulangan hal-hal yang nista yang terjadi di masa lalu pada saat ini dan masa mendatang. Strategi habituasi- proses pembiasaan kebiasaan-kebiasaan mulia dan terpuji- sangat krusial untuk mencegah proses pengulangan tersebut. Karena itu proses internalisasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip Kepemimpinan dan Manajemen islami membutuhkan pengaturan ritme perubahan agar tidak hanya berdampak jangka pendek dan sangat bergantung pada kekharismaan seseorang. Butir pemikiran ini secara tidak langsung menekankan salah satu aspek penting Kepemimpinan dan Manajemen islami: *penerapan model ini bertujuan membentuk pemimpin dan manajer perubahan yang memiliki etos pengabdian (servent leader and manager) dalam sebuah pola yang polimorfik, sekaligus mengembangkan sebuah sistem atau tatanan yang secara berkelanjutan melahirkan pemimpin dan manajer perubahan baru dengan etos dan kometmen yang lebih baik.*

Fungsi utama pemimpin adalah menunjukkan jalan kepada setiap individu kemana arah yang harus dituju. Karena setiap manusia adalah pemimpin, seperti yang disabdakan oleh Rasulullah Saw, maka fungsi tersebut menjadi tanggung jawab setiap individu sesuai dengan ranah dan lingkup kehidupan. Sedangkan manajemen mengambil bagian dalam peran-peran perencanaan, pengaturan sumberdaya manusia dan nonmanusia, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi. Tetapi dalam konteks model Kepemimpinan dan Manajemen Islami, dua proses dan fungsi ini merupakan satu kesatuan. Implekasinya, *pertama*, pemimpin dalam model baru ini harus sekaligus menguasai dua kapabilitas, yaitu kapabilitas kepemimpinan dan manajerial.

Kedua, penerapan model ini juga harus menghasilkan pemimpin-pemimpin baru dengan kapasitas manajerial, atau manajer-manajer baru dengan kapasitas manajerial, atau manajer-manajer baru dengan kapasitas kepemimpinan inilah akan menjadi pengganti pemimpin menggerakkan seluruh inisiatif dan aksi-aksi ilahiyah. Ciri-ciri Kepemimpinan Manajemen Islami atau kepemimpinan spiritual merupakan varian baru dari

model dan paradigma kepemimpinan/ manajemen yang berkembang saat ini. dari hasil penelitian disimpulkan bahwa model baru ini mampu mengatasi masalah yang tidak mampu di atasi oleh paradigma kepemimpinan atau model manajemen lama. ciri-ciri kepemimpinan dan manajemen islami adalah ; kejujuran sejati, adil, memiliki semangat amal saleh, hemat kata banyak kerja, dicintai, disiplin tetapi fleksibel, kerendahan hati.

Secara konseptual indikator keberhasilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 2
INDIKATOR KEBERHASILAN

No	Kegiatan	Indikator Proses	Indikator Output
1.	Kegiatan Rutin Tadarus, Tausiyah dan Zikir setiap Pagi	Semua pegawai mengikuti kegiatan secara seksama dan penuh penghayatan	Semua pegawai mengikuti kegiatan secara seksama dan penuh penghayatan.
2.	Kegiatan Sholat	Semua	Semua

	Zhohor Berjama'ah	pegawai melaksanakan shalat zhohor berjama'ah.	pegawai terbiasa shalat setiap tiba waktu shalat
3.	Kegiatan Majelis Ilmu dan Maulidurrasul (Malam Jum'at)	Seluruh pegawai dan masyarakat terlibat di dalamnya	Tumbuhnya suasana relegius di wilayah Kabupaten Tanah Bumbu
4.	Pengajian Fiqih dan Tafsir	Semua pegawai mengikuti secara seksama dan penuh perhatian.	Setiap pegawai mempunyai pengetahuan yang memadai tentang setiap aspek ajaran agamanya.
5.	Gerakan Sholat Berjama'ah	Seluruh pegawai dan masyarakat terlibat dan	Masyarakat Tabah Bumbu terbiasa shalat subuh

		datang ke Masjid untuk Shalat subuh	berjama'ah di Masjid
6.	Gerakan Wakaf, Infaq, Sadaqoh dan Zakat.	Terkumpulnya dana hasil infaq, sadaqah, wakaf dan zakat dari seluruh pegawai.	Terbentuknya kaum dhuafa, fakir miskin, anak yatim di Kabupaten Tanah Bumbu.
7.	Tes Integritas Ilahiyah (Tes Kemampuan Membaca Alqurqn bagi CPNS dan PTT Perpanjangan).	Semua CPNS dan setiap PTT perpanjangan mengikuti tes integritas.	Setiap CPNS dan PTT mempunyai integritas pribadi ilahiyah yang memadai, dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan beragama.

TABEL 3
INDIKATOR KEBERHASILAN PEMANTAPAN
DAN FOKUS TH 2007

No	Kegiatan	Indikator Proses	Indikator Output
1.	Peningkatan Wawasan Ilmiah Ilahiyah	Semua pegawai meminjam dan membaca buku serta resensi/resume buku.	Meningkatnya wawasan intelektual ilmiah dan ilahiyah pegawai.
2.	Peningkatan Kompetensi Illahiyah	Terselenggaranya kegiatan pelatihan atau penddaran yang berwawasan ilmiah dan illahiyah.	Meningkatnya wawasan intelektual ilmiah dan ilahiyah pegawai.
3.	Peningkatan Kinerja dan Produktivitas	Terlaksananya tugas dan terlaksananya	Terpenuhinya kepuasan masyarakat/

		fungsi secara maksimal.	publik pengguna jasa.
4.	Peningkatan Disiplin dan Motivasi Kerja.	Terlaksananya pengawasan berjenjang, terpenuhinya pemberian tunjangan kinerja dan rencana hadiah/ucapan selamat ulang tahun.	Meningkatnya Kinerja dan motivasi pegawai pada setiap SKPD
5.	Peningkatan Tanggungjawab Sosial	Tersedianya dana infaq, sadaqah, waqaf dan zakat	Berkurangnya masyarakat miskin, kaum dhuafa, terbantunya anak yatim, dan terbangunnya tempat ibadah.

Dalam bentuk lain, indikator keberhasilan Integritas Pribadi dan Kepemimpinan Islam dapat dilihat dari beberapa aspek:

- a) Aspek pengawasan formal, semakin rendahnya angka temuan pelanggaran dalam pelaksanaan administrasi lembaga dari tahun sebelumnya.
- b) Semakin meningkatnya disiplin kerja yang ditunjukkan dengan semakin rendahnya tingkat absensi pegawai disetiap satuan kerja.
- c) Semakin rendahnya kasus-kasus pelanggaran disiplin yang masuk ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD).
- d) terselesaikannya tugas yang diberikan, misalnya dalam penyampaian Rencana Kerja Anggaran (RKA).

B. Kepemimpinan Manajemen Islami Sebagai Proses Pendidikan Karakter

Dengan melihat banyaknya pelanggaran, perbuatan menyimpang, jahat dan bejat yang dilakukan oleh kalangan intelektual/berpendidikan tinggi dan pejabat, dan juga dalam kehidupan masyarakat kejahatan menjadi sesuatu yang biasa terjadi. Sehubungan dengan

hal itu, dinjauan utama yang dilakukan adalah pada aspek pembentukan kualitas manusia di Indonesia. Bagaimana pendidikan yang dijalankan ? dimana kesalahannya atau justru tidak ada pendidikan sama sekali? Banyak statemen yang dikemukakan para pengamat, para ahli dan lain sebagainya ada yang berpendapat kesalahan metode, kesalahan kurikulum, orientasi pendidikan yang tidak berimbang antara aspek umum dan agama atau ketidak seimbangan ranah Blom berupa ranah kognitif, afektif dan psikomotorik dan lain sebagainya. Tetapi pada kesimpulannya adalah pendidikan yang dijalani bangsa ini tidak tuntas, khususnya pada aspek akhlak yang Islami. Padahal menurut Said Agil Husin Al Munawar (2005 : 7) tujuan yang ingin dicapai dalam proses aktualisasi nilai-nilai Alquran dalam pendidikan yang pertama adalah dimensi spiritual, yaitu iman, takwa da akhlak mulia (yang tercermin dalam ibadah muamalah). Dimensi spiritual tersebut tersimpul dalam satu kata yaitu akhlak.

Ketika seseorang terjun ke masyarakat atau dunia kerja, dengan bekal pendidikan yang tidak tuntas, mereka tidak mampu membimbing diri sendiri untuk berakhlak mulia. Untuk itulah pendidikan seseorang harus

dituntaskan di lapangan kerja atau dilingkungan masyarakat, dalam hal ini konsep pendidikan seumur hidup tidak bisa dilepaskan. Penuntasan pendidikan temporer misalnya dalam bentuk pelatihan, penataran dan lain sebagainya ternyata jauh dari efektif. Lalu bagaimana seharusnya? Penerapan dan pelaksanaan Manajemen islami sebagaimana dilaksanakan sebuah alternatif solusi yang tepat.

Pendidikan yang kurang mengembangkan atau dapat dikatakan tidak ada yang bersifat mengembangkan aspek kecerdasan emosional dan spiritual (akhlak). Hal itu terjadi karena para pendidik pada umumnya kesulitan dalam mengembangkan pada aspek-aspek kecerdasan tersebut di atas. Mereka sering terjebak membawa materi pendidikan yang bersifat afektif/ akhlak kepada aspek kognitif yang hanya berkuat pada tataran pengetahuan, tidak menyentuh pada pembudayaan akhlak mulia.

Transfer nilai-nilai akhlak mulia akan efektif jika dalam kegiatan pendidikan menggunakan pendekatan model/ccontoh tauladan dari para pendidik, orangtua dan lingkungan sosial, mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang akhlak dan mempraktekan secara langsung dan berkelanjutan dalam kegiatan pendidikan.

Jika diperhatikan uraian terdahulu menjeleskan bahwa pelaksanaan Manajemen Ilahiyah merupakan proses transfer dan pembudayaan nilai-nilai akhlak Islam terhadap para personel. Dalam transfer dan pembudayaan tersebut mengandung unsur-unsur model/ccontoh tauladan dari pimpinan dan suasana organisasi yang kondusif untuk pengembangan nilai-nilai akhlak Islam. Selain itu juga terjadi upaya-upaya memberikan pemahaman yang mendalam (tausiyah dan membaca buku-buku Islam) tentang akhlak Islam dan dipraktekan dalam kegiatan aktivitas organisasi. Dengan demikian Manajemen Ilahiyah yang dilaksanakan merupakan kegiatan pendidikan yang berorientasi pada perbaikan akhlak.

Model Manajemen Ilahiyah sebenarnya sangat tepat diaplikasikan dalam kegiatan manajemen pembelajaran di lembaga pendidikan Islam formal maupun non formal. Menurut Mazhahiri Husain (2000 : 50) “Hakekat manusia sesungguhnya tersembunyi di dalam dimensi spiritualnya, bukan di dalam dimensi materinya. Manusia --- yang malah memadamkan nuraninya, sama sekali bukanlah manusia. “Sesungguhnya binatang (mahluk) yang seburuk-

buruknya pada sisi Allah ialah; orang-orang yang pekak dan tuli yang tidak mengerti apa-apapun”. (Q.S. Al-Anfal : 22)

Secara khusus personel yang bekerja dalam lingkup Manajemen Ilahiyah akan memiliki prinsip kerja yang agung yaitu berupa:

1. Kerja adalah *Rahmat*, sehingga perilaku positif yang dihasilkan adalah bekerja tulus penuh perhatian.
2. Kerja adalah *Amanah*, sehingga pemahamannya akan menimbulkan perilaku bekerja tuntas dan merasa bahwa apapun yang dikerjakannya adalah sesuatu yang harus diselesaikan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah *Panggilan*, sehingga bekerja dengan penuh integritas
4. Kerja adalah *Aktualisasi*, sehingga perilaku kerja positif yang dihasilkan adalah bekerja keras penuh semangat.
5. Kerja adalah *Ibadah*, sehingga bekerja dengan serius penuh pengabdian.
6. Kerja adalah *Seni*, sehingga perilaku positif yang dihasilkan adalah bekerja kreatif penuh sukacita

dan melihatnya sebagai suatu keindahan yang harus dinikmati.

7. Kerja adalah *Kehormatan*, sehingga seseorang bekerja unggul penuh ketekunan.
8. Kerja adalah *Pelayanan*, sehingga menimbulkan etos kerja sempurna penuh pelayanan. (Republika, 2002 dalam Tim Peneliti Fakultas Dakwah 2004 : 21)

Dampak dari pelaksanaan Manajemen Ilahiyah jelas sekali terlihat pada aspek pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia agar mereka memiliki keimanan, beribadah dan bermuamalah yang sesuai bagi ajaran-ajaran Islami. Dengan demikian mereka akan selalu dekat dan selalu berhubungan dengan Allah Swt, sehingga kecerdasan emosional spiritual berkembang dan terimplementasi dalam setiap aktivitas hidup sehari-hari.

Secara lebih terperinci dapat di uraikan tentang hubungan Manajemen Ilahiyah dengan kecerdasan emosional spiritual sebagai berikut :

2. Kegiatan Shalat Dhuha, Pembacaan Shalawat, Tadarus Alquran, Tausiyah dan Zikir setiap Pagi (Pukul 08.10 sd 09.10).

Dengan kegiatan tersebut merupakan upaya menumbuhkan kesadaran bagi personel bahwa manusia adalah makhluk Allah dan sudah semestinya untuk selalu ingat Allah. Karena Allah akan selalu dekat dengan orang yang selalu dekat dengan-Nya. Sebagaimana firman-Nya; “Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku”. (Q.S. Al Baqarah : 152).

Kegiatan ini akan mengarahkan personel kepada penghayatan manusia akan hakekat eksistensi diri sebagai makhluk-Nya, dan terwujudnya sosok aparatur yang jujur, punya jati diri, optimis serta bersemangat. Alquran yang dibaca setiap hari akan memberikan petunjuk dan aplikasi dari kecerdasan emosional spiritual yang sangat sesuai dengan hati. “Pada dasarnya isi Alquran adalah tuntunan pembangunan alam pikiran atau dinamakan Iman. Petunjuk pelaksanaannya disebut Islam. Dan langkah penyempurnaannya adalah ihsan”(Ary Ginanjar Agustian, 2001 : 131).

3. Kegiatan Shalat Zhohor Berjama'ah

Setiap tiba waktunya shalat Zhohor semua aktivitas dihentikan, dan semua orang bersegera mengambil air widhu untuk menghadap sang Khalik. Melaksanakan shalat tepat waktu, merupakan sarana melatih kedisiplinan. Orang yang mampu melaksanakan shalat dengan disiplin, niscaya akan menghasilkan pribadi-pribadi dengan disiplin yang tinggi.

Kemampuan melaksanakan shalat tepat waktu adalah jaminan bahwa orang tersebut, disamping bisa dipercaya juga memiliki kesadaran akan arti penting sebuah waktu yang harus ditepati. Isi dari shalat pun harus tertib dan teratur, dimulai dari wudhu, niat, takbirotul ihram hingga salam. Semua dilakukan secara berurutan dan sangat teratur. Ini menggambarkan betapa suatu keteraturan itu dimulai dari cara berpikir (do'a shalat) sampai dengan pelaksanaan fisiknya. Inilah pelatihan kedisiplinan yang sesungguhnya yang diberikan oleh Tuhan (Ary Ginanjar Agustian, 2001 : 212).

Selanjutnya dijelaskan juga bahwa shalat berjama'ah merupakan pelatihan ketangguhan dan kecerdasan sosial, mulai dari isi shalat itu sendiri seperti shalawat dan salam, kerapihan barisan di dalam shaff, sistem imam

dan ma'mum, kesatuan dan kesamaan gerakan, kesamaan visi misi di dalam shalat, saling mendoakan, dan bahkan cara memperbaiki imam apabila melakukan kesalahan.

4. Kegiatan Majelis Ilmu dan Maulidurrasul (Malam Jum'at)

Kegiatan ceramah yang banyak memberikan berbagai wawasan pengetahuan ilmu agama, akan membentuk masyarakat dengan sumber daya manusia yang unggul hal tersebut dijelaskan dalam Alquran Surah Al Baqarah ayat 31-32 'Dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!". Mereka menjawab: "Maha suci Engkau, tidak ada yang Kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkaulah yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana"

Dengan ilmu pengetahuan Agama yang memadai memudahkan seorang individu memahami tentang Islam yang sebenarnya yaitu agama yang mengutamakan aspek perbaikan akhlak atau aspek emosional spiritual. Untuk meraih kesuksesan hidup di dunia dan di akhirat manusia

memerlukan keseimbangan: iman, ilmu dan amal, sejahtera lahir dan batin. Orang yang tidak memiliki pengetahuan mudah terombang ambing dan tersesat. Ilmu pengetahuan akan menambah keyakinan terhadap kebenaran-kebenaran tindakan yang dilakukan. Itulah sebabnya Islam mengajarkan bahwa tidaklah sama kedudukan orang yang berilmu dengan yang tidak berilmu.

Pembacaan syair-syair untuk memuji Rasulullah yang selalu dibaca akan menghidupkan kecintaan dan kekaguman terhadap Rasulullah. Dengan kecintaan dan kekaguman terhadap Rasulullah, akan memperkuat keimanan dan individu melaksanakan ajaran-ajaran Rasulullah dengan ikhlas. Jasa Rasulullah tidak terhingga terhadap umat manusia yang membawa umat dari dunia kegelapan ke cahaya spiritual. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

“Sungguh Allah telah memberi karunia kepada orang-orang yang beriman ketika Allah mengutus diantara mereka seorang Rasul dari golongan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat Allah, membersihkan (jiwa) mereka, dan mengajarkan kepada mereka Al kitab dan Al hikmah. dan

Sesungguhnya sebelum (kedatangan Nabi) itu, mereka adalah benar-benar dalam kesesatan yang nyata”,(Ali ‘Imran : 164).

5. Shalat Subuh Berjama’ah

Shalat subuh berjama’ah memiliki faidah yang tidak terhingga, sebagaimana yang dikemukakan oleh Khaled Ahmad Abou Syadi (2006 : 35-42) yaitu :

- a. Pahalanya sama dengan shalat sunat semalan suntuk
- b. Mendapat perlindungan Allah
- c. Cahaya hari kiamat
- d. Masuk surga
- e. Catatan amal baik
- f. Pahalanya lebih baik dari dunia dan seluruh isinya
- g. Melihat zat Allah di akhrat
- h. Bekal dunia dan akhirat
- i. Kesehatan dan kesembuhan.

Shalat subuh berjemaah melatih seseorang untuk memiliki integritas, kejujuran, kometmen, ulet, ketangguhan sosial dan kreativitas.

6. Wakaf, Infaq, Sadaqoh dan Zakat

“Hai orang-orang yang beriman, Sesungguhnya sebahagian besar dari orang-orang alim Yahudi dan rahib-rahib Nasrani benar-benar memakan harta orang

dengan jalan batil dan mereka menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah. dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkahkannya pada jalan Allah, Maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih”, (Q.S. Taubah : 34).

Bagi mereka yang kikir tidak menafkahkan hartanya untuk orang lain yang seharusnya dibantu akan mendapat siksa, dengan demikian menolong dengan arti memberi sesuatu kepada orang lain yang berhak menerimanya adalah wajib.

Disini seorang individu akan diuji untuk memberikan sesuatu yang disayangi dan didapat dengan susah payah. Prinsip memberi memiliki makna yang sangat luas seperti memberi perhatian pada orang lain, memahami perasaan orang lain, tepat janji, bersikap toleran, mau mendengar orang lain, bersikap empati, menunjukkan integritas, menunjukkan sikap rahman dan rahim, atau suka menolong (Ari G.A 2001 : 241)

Keikhlasan merupakan kunci utama dalam memberikan sesuatu kepada orang lain, Allah “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menghilangkan (pahala) sedekahmu dengan menyebut-

nyebutnya dan menyakiti (perasaan si penerima), seperti orang yang menafkahkan hartanya karena riya kepada manusia dan Dia tidak beriman kepada Allah dan hari kemudian. Maka perumpamaan orang itu seperti batu licin yang di atasnya ada tanah, kemudian batu itu ditimpa hujan lebat, lalu menjadilah Dia bersih (tidak bertanah). mereka tidak menguasai sesuatupun dari apa yang mereka usahakan; dan Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir”. (Q.S. Al Baqarah : 264)

7. Tes Integritas (Tes Kemampuan Membaca Al Quran)

Diantara fungsi Alquran adalah sebagai petunjuk (*huda*), penerang jalan hidup (*bayyinah*), pembeda antara yang benar dan yang salah (*furqan*), penyembuh penyakit hati (*syifa'*), nasihat atau petuah (*mau'izah*) dan sumber informasi (*bayan*). (Said Agil Husin Al Munawar, 2005 : 4)

Dalam segala situasi dan kondisi, Alquran memberi petunjuk dan membimbing ke arah jalan yang benar, sehingga manusia dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Alquran memberikan prinsip dasar yang dapat dijadikan pegangan mencapai suatu keberhasilan baik lahir maupun batin. Alquran

memberikan peneguhan agar manusia memiliki kepercayaan diri yang sejati dan mampu memberikan motivasi yang kuat dan prinsip yang teguh.

Alquran juga memberikan suatu petunjuk dan contoh-contoh konkrit dari langkah-langkah pelaksanaan yang berprinsip kepada Ke-Esa-an Tuhan itu. Semua dijelaskan secara lengkap dan terperinci. Contoh: bayangkan seandainya anda harus membuat keputusan pelik berdasarkan berbagai dorongan suara hati yang begitu beragam. Mata batin terkadang bingung dan tak mampu lagi memutuskan mana yang harus didahulukan dan mana yang benar. Contoh, anda diminta membuat suatu keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Anda diminta harus tetap rahman dan rahim sekaligus penolong, sekaligus benar, sekaligus berhitung, sekaligus tegas, dan sekaligus bijaksana. (Ary Ginanjar Agustian, 2001 : 130).

8. Ziarah Kubur

Berziarah ke kubur atau mengunjungi kubur, sebuah kebiasaan yang menjadi tradisi di masyarakat. Biasanya kubur yang dikunjungi adalah kubur keluarga dekat, tokoh agama/ kubur ulama dan yang dianggap wali dan pemimpin atau pejuang.

Setiap orang memiliki maksud dan tujuan tertentu dalam berziarah ke kubur. Tujuan individu ziarah ke kubur antara lain :

- a. Melepas rindu terhadap keluarga tercinta yang telah meninggal dunia.
- b. Mengunjungi makam para ulama dan para wali Allah sebagai penghormatan karena mereka telah berjasa dalam mengembangkan Islam.

Ziarah ke kubur dapat menumbuhkan kesadaran bahwa setiap orang akan mati, segala sesuatu yang dimiliki di dunia ini tidak berarti lagi bagi yang sudah meninggal dunia. Hanya amal kebajikan yang dapat dibawa ke alam akhirat untuk menyelamatkan yang bersangkutan dari siksa api neraka.

Amal kebajikan yang dilakukan ketika masih hidup, akan selalu menjadi kenangan orang-orang yang ditinggalkan, apalagi amal kebajikan tersebut dalam bentuk karya yang dapat menolong orang lain.

Pada sisi lain ziarah ke makam ulama besar atau para wali, dapat menghidupkan motivasi untuk dapat meniru atau mencontoh perjalanan hidup sang tokoh. Misalnya bagaimana kegigihan, kesabaran, dan strategi mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki agar dapat

beguna bagi keselamatan hidup di dunia dan akhirat serta bermanfaat bagi orang lain atau bagi lingkungan sekitarnya.

9. Sikap Ramah

Sikap ramah yang dimanifestasikan dengan memberi senyum, kepada siapa saja yang dijumpai dan kebetulan saling tatap, akan menghidupkan suasana yang menyenangkan. Senyuman akan menghilangkan perasaan saling curiga dan prasangka-prasangka negatif.

Senyum adalah ibadah karena dari senyuman itu akan memancarkan interaksi sosial yang lebih baik, tercipta isyarat saling menghargai. Senyum merupakan awal perkenalan dan persahabatan yang dapat mengikis individualisme.

Suasana yang dipenuhi dengan keramahan sebuah metode yang menyenangkan dalam upaya menghidupkan perasaan kasih sayang, empati dan simpati, saling tolong menolong dan menghidupkan motivasi kerja bagi para personel. Senyum yang diberikan harus dengan tulus dan ikhlas bukan senyum kelicikan

C. Implementasi Kepemimpinan Islam

Sikap ramah jajaran pimpinan lembaga/ instansi terhadap siapapun akan membuat suasana yang menyenangkan jika berada di lembaga tersebut. Jajaran Pimpinan dalam lembaga harus mengembangkan sikap tersebut yang dimulai dengan senyum (murah senyum).

Sifat-sifat pemimpin islami yaitu:

- a) Aspek fisik, memiliki ketangguhan dan kekuatan jasmani.

Pemimpin selalu dalam keadaan segar bugar dan penuh semangat, meskipun kegiatan yang dilaksanakan disetiap harinya padat. Pemimpin melayani siapapun yang berurusan baik siang maupun malam, kapanpun dimanapun, akan dilayani dengan muka manis dan penuh semangat. Justru pengawal yang mengiringi pimpinan yang sering merasa kelelahan, sehingga dalam sehari Ajudan bergantian yaitu pagi, sore dan malam. Kekuatan fisik pada umumnya diakui oleh para pegawai, dan juga masyarakat sering menggumi kekuatan fisik pemimpin mereka dan jajaran pejabat di lembaga/ instansi.

- b) Pemimpin yang Merakyat

Pemimpin dalam kesehariannya sangat dekat dengan rakyat, siapapun yang berhadapan dengan beliau

merasa senang, lega dan penuh hormat. Pemimpin juga sering mendatangi masyarakat ke desa-desa dan plosok..

Karakteristik pemimpin dalam menghadapi masyarakat sangat unik, semua dilayani mulai dari orangtua, remaja dan anak-anak baik laki-laki maupun perempuan, mereka mendapat perhatian yang sama. Menghadapi anak-anak dan remaja maka beliau bertindak sebagai orangtua yang penuh perhatian dan kasih sayang, jika yang seusia dengan beliau maka diperlakukan seperti teman sebaya yang penuh keakraban, dan dengan orangtua beliau memperlakukan dengan hormat. Semua itu juga dimiliki oleh jajaran pejabat lainnya.

c) Pemimpin yang Kasih Sayang

Bupati dalam memperlakukan masyarakat yang lemah, tidak mampu, sakit dan lainnya selalu dengan perasaan kasih sayang, sehingga beliau selalu memberikan bantuan kepada mereka dalam bentuk material (uang) dan spiritual (motivasi dan nasehat spiritual). Para kepala desa diberi pesan agar melaporkan jumlah yatim piatu, janda tua dan orangtua jompo yang ada didesanya, agar dapat di bantu.

Selain seorang pemimpin harus selalu mendukung pada upaya membangun pendidikan Islam misalnya mendirikan pondok pesantren yang khusus untuk anak yatim piatu lengkap dengan asramanya. Yatim piatu yang berasal dari berbagai daerah yang memerlukan lindungan dan pendidikan daerah.

d) Pemimpin sebagai Pembimbing

Dalam berbagai kesempatan pemimpin harus selalu memberikan bimbingan yang sifatnya menghidupkan aspek spiritual untuk selalu beribadah dan bertaqwa kepada Allah Swt. atau kata-kata hikmah dan juga memberikan petunjuk-petunjuk atau kiat-kiat hidup yang baik misalnya tentang kesehatan.

e) Pemimpin yang Tegas

Selain melakukan bimbingan Bupati juga selalu melakukan kontrol terhadap kinerja bawahannya. Kedatangan pemimpin pada setiap instansi selalu mendadak, jika ada sesuatu yang tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan yang sudah menjadi kometmen bersama, mereka diberi peringatan dan jika dilakukan lebih dari satu kali maka akan ditegur secara tegas.

Dalam berbagai kesempatan Bupati selalu memantau perkembangan kinerja bawahannya, dengan

minta laporan baik secara tertulis maupun lisan. Dalam lingkup lembaga/ instansi bersangkutan, mereka sering berkumpul untuk membicarakan pekerjaan. Dalam lingkup pekerjaan formal pemimpin harus tegas dengan bawahan yang dipandang tidak bertanggung jawab tugas pekerjaan yang diemban.

f) Pemimpin yang Jujur dan Tepat Janji

Kejujuran yang ditunjukkan adalah adanya transparansi baik dari segi pendapatan maupun pengeluaran. Pendapatan dan pengeluaran yang diperoleh jika ada kesempatan diumumkan kepada masyarakat, sehingga ada yang berpendapat bahwa itu adalah manajemen masjid. Dalam pembicaraan keseharian juga pemimpin berbicara apa adanya. Dari hasil wawancara dengan masyarakat dan pegawai menyatakan bahwa pimpinan selalu berusaha menepati janji dan beliau selalu tepat janji, kecuali ada rintangan yang beliau juga tidak dapat mengatasinya.

g) Pemimpin yang Taqwa dan Agamis

Dalam setiap kesempatan beliau selalu melaksanakan kewajiban meskipun ditengah kesibukan beliau tidak pernah meninggalkan kewajiban sebagai

seorang muslim bahkan dalam shalat beliau selalu menjadi imam, senang mengeluarkan zakat, infaq dan sadaqah. Selalu menghidupkan kegiatan-kegiatan yang bersifat relegius (agamis), membangun masjid diberbagai daerah.

h) Pemimpin yang cerdas

Selain mampu melakukan akselerasi pembangunan dengan cara ikut mencerdaskan masyarakat dengan cara memberikan bimbingan, ceramah sampai kepada menjadi nara sumber dalam forum-forum ilmiah.

i) Pemimpin yang Demokratis

Dalam melaksanakan kegiatan apapun Bupati selalu berdiskusi dan minta pendapat dengan bawahannya sehingga dapat mengambil keputusan yang terbaik. Disamping itu juga hal itu berdampak pada meningkatnya rasa tanggung jawab yang membidangi pekerjaan atau kegiatan dimaksud.

j) Pemimpin yang berwibawa

Kewibawaan seorang pemimpin islami akan berpengaruh kepada, kepala-kepala bagian yang dekat dan mengenal secara dekat integritas, kometmen dan sifat kepribadian pemimpin. Model kepemimpinan lembaga sebagaimana di atas sebenarnya model kepemimpinan

yang dikembangkan pada semua jajaran pejabat. Sehingga para pejabat di lingkungan lembaga berusaha untuk dapat mengaplikasikan model kepemimpinan Islam yang mendatangkah berkah untuk semua.

BAB IV

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Bentuk dari kepemimpinan Islam memiliki dua dimensi yaitu : yaitu dimensi simbolis dan dimensi substantif. Dimensi simbolis yaitu selalu menunjukkan jargon-jargon yang dapat menggiring opini dan pola pikir serta kecendrungan untuk selalu ingat kepada Tuhan dan selalu ingin mendekati diri kepada Tuhan misalnya menata ruangan penampilan dan cara berpakaian yang Islami bagi para pemimpin, dan melaksanakan ritual-ritual keagamaan secara konsisten. Dimensi substantif adalah kepemimpinan yang berusaha memberikan pendidikan dan bimbingan rohani atau spiritual untuk sehingga terbentuk karakter yang baik dalam hubungannya dengan tuhan, orang lain, alam, pekerjaan, dan diri sendiri.
2. Penerapan Kepemimpinan Islam dilakukan oleh seorang pemimpin yang dalam kesehariannya mampu

membimbing personel ke arah yang lebih baik dalam segala aspek dengan menampilkan selalu menunjukkan semangat dalam berhadapan dengan orang lain, bertaqwa dan agamis, jujur tepat janji, penolong, kasih sayang, merakyat, tegas, pembimbing, cerdas, demokratis, kharismatik dan berwibawa.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Mas Udik. *Meledakkan IESQ Dengan Langkah Takwa & Tawakal*, Zikrul Hakim; Jakarta, 2005
- Abrasyiy, Muhammad Athiyah, *Adhamatur Rasul*, diterjemah oleh Muhammad Tohir dan Abulailah dengan judul *Keaugungan Muhammad Rasulullah saw.* Cet I Dunia Pustaka Jaya; Bandung, 1985.
- Abdullah Ad Dumaiji. *Al-Imamah al Uzhma Inda'ahlissunnah Wal Jama'ah.* cetakan 1 Alih Bahasa Umar Mujtahid. Ummul Qura, Jakarta 2016.
- Adz-Dzaky, M. Hamdani, Bakhran, *Konseling dan Psikoterapi Islam*, cetakan ke 3, Pajar Pustaka Baru, Yogyakarta, 2004.
- Ahmad, Jamil, *Hendren Great Muslim*, diterjemah Tim Penerjemah Pustaka Firdaus, Jakarta 2000.
- Allee, John Gage, *Websters Dictionary*, Wilcox & Folt Book Company; Chicago 1983.
- Amin, A. Riawan, 2004, *Celestial Management*, Senayan Abadi Publishing, Jakarta 2004.

An-Nawawi Yahya Ibnu Syarifuddin, *Hadist Arba'in Nomor 12*.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta; Jakarta 1998.

Atmaja, Nata, *Inteligensi Spiritual*, Jakarta, Gramedia, 2001.

Azhar, M. Zairullah dan Syakrani, *Kepemimpinan dan Manajemen Ilahiyah*, Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu, Gunung Tinggi, 2007.

Azhar, M. Zairullah, *Strategi Pengembangan Masyarakat Melalui Penerapan Manajemen Ilahiyah & Kerjasama Ulama Umara di Kabupaten Tanah Bumbu*, disampaikan pada *Stadium General* Fakultas Dakwah, 26 Pebruari 2007.

Bakhtiar Laleh, *Meneladani Akhlak Allah*, Mizan, Bandung, 2002.

Bekowitz, Leonard, *Agresion, Agresi*, Pustaka Binaman Pressendo, Jakarta 1995.

Bittle, Lester Robert. *Encyclopedia of Profesional Management*, volume 2, Grolier International; Denbury, Connecticut, 1978.

- Buseri, Kamrani, *Antologi Pendidikan Islam dan Dakwah*, UII Press, Yogyakarta 2003.
- Buseri, Kamrani, *Nilai-nilai Ilahiyah Remaja Pelajar*, UII Press, Yogyakarta 2003.
- Covey, Stephen R. *The Habits of Higly Effective People (Tujuh Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif)*, Alih Bahasa Budijanto, Binarupa Aksara, Jakarta 1997.
- D.G., Mortensen & A.M , Schumuller, *Guidance in to Day's School*. Naw York John Weley and Son, 1964
- Daux, Joseph Le, *Emotional and Limbic System Consept*, Jounal Consept In Neurosience. Vol. 2 : 4, 1994.
- Effendi, Onong Uchjana, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Cet. VI, mandar Maju; Bandung, 1992.
- Ginajar, Ary Agustian. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Cet. IX, Jakarta, Arga, 2002.
- H. Audry & PR. Ricard, *Psychologi of Adjustment*, Illinois, The Dorsey Press, 1984.

- Hafidhuddin, Didin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Gema Insani Prees; Bogor, 2002.
- Haikal, Muhammad Husein, *Sejarah Hidup Muhammad*, Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta, 2000.
- Handoko T. Hani, *Manajemen*, cetakan ketujuhbelasan, BPFE: Yogyakarta, 2001,
- Hart, Michael H. *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam Sejarah*. Cet IV. Pustaka Jaya; Jakarta 1983.
- Hasan, Muhammad Tholhah, *Islam & Masalah Sumber Daya Manusia*, Lantabora Prees; Jakarta, 2004.
- Hawa, Said, *Jalan Rohani*, penterjemah Khairul Rafiei, Mizan, Bandung, 1999.
- Hendricks, Gay & Kate Ludeman, 2002, *The Corporate Mystic*, penterjemah Fahmy Yamani, Kaifa Bandung.
- Husain, Mazhahiri, *Meruntuhkan Hawa Nafsu Membangun Rohani*, Penterjemah Ahmad Subandi, Lentera, Jakarta, 2000.

Jatnika Ratna, *Penyusunan dan Pengujian Alat Ukur Ilmu Sosial* (Materi Pelatihan). Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.

Jauziah Ibnu Qayyim Al-, *Keajaiban Hati*, Edisi Indonesia, Penerjemah Fadhli Bahri, Pustaka Azam, Jakarta, 2000.

Khan, Pir Vilayat Inayat, *Dimensi Spiritual Psikologi*. Bandung, Pustaka Hidayah. 2000.

Klitgaard, Robert, *Controlling Corruption, Membasmi Korupsi*, Yayasan Obor Indonesia : Jakarta; 2005

Kreitner, Robert, *Manajemen*, 4th Edition, Houghton Mifflin Company; Boston 1989.

Mahmuddin, *Manajemen Dakwah Rasulullah*, Restu Ilahi; Jakarta, 2004

Masha Sinetar, *Spiritual Intelligence, Kecerdasan Spirituak; Belajar dari Anak yang mempunyai Kesadaran Dini*. (penerjemah Soesanto B.), Jakarta : Alex Media Komputindo, 2001

Mubarok Achmad, *Psikologi Qura'ni*, Pustaka Firdaus, Jakarta, 2001.

Mubin, *ESQ Dalam Perspektif Tasawuf Al-Ghazali*, Antasari Press, Banjarmasin 2005

Muchtarom, Zaini. *Dasar-dasar Manajemen Dakwah I*,
Cet I, al-Amin Prees; Yogyakarta 1996.

Mujib Abdul, *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*,
Raja Grafindo Persada, Jakarta 2006.

Mujahidin, Ahmad <https://uin-suska.ac.id/2016/04/18/islam-dan-kepemimpinan-sebuah-catatan-untuk-pemimpin-dan-calon-pemimpin-muslim-akhmad-mujahidin/>. (Akses, 15-7-2017).

Munawar, Said Agil Husin Al, *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani Dalam Sistem Pendidikan Islam*,
Ciputat Press, Jakarta, 2005.

Najati, Muhammad Ustman, *Psikologi Nabi*, Pustaka
Hidayah, Bandung 2005

Nggermanto, Agus, *Quantum Qoutient, Kecerdasan Quantum*, Bandung Nuansa Cendikia, 2001.

Pulungan, J. Sayuthi. *Prinsip-prinsip Pemerintahan dalam Piagam Madinah: Ditinjau dari pandangan Alquran*. Cet II, Raja Grafindo Persada; Jakarta, 1996.

Ra'ana, Irfan Mahmud, *Economic Sistem Under Umar The Great*, diterjemah Mansuruddin Djoely,
Pustaka Firdaus cet 3 1997.

- Segal, Jeanne, *Melejetkan Kepekaan Emosi*, terjemah, Tim Kaifa, Bandung Kaifa, 2002.
- Shapiro, L.E. *Mengajarkan Emotional Intelligence Pada Anak*, Jakarta, Gramedia, 1997.
- Shiddiqi, Nourouzzaman, *Jeram-jeram Peradaban Muslim*. Cet. I, Pustaka Pelajar; Yogyakarta, 1996.
- Silalahi, Bennett, *Manajemen Integratif*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen; Jakarta 2001
- Singarimbun, Masri dkk, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES; Yogyakarta. 1987.
- Sukidi, *Kecerdasan Spritual Rahasia Sukses Hidup Bahagia*, Jakarta, Gramedia 2002.
- Supriyadi Gering & Triguno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan*, Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia; Jakarta 2003.
- Surahmad, Winarno, *Metode Penelitian Pendidikan*, Rajawali Grafindo; Jakarta 1982.
- Syadi, Khaled Muhammad Abou, *10 Trasaksi Spiritual Menghantarkan Anda Ke Surga* , Ciputat Prees, Jakarta, 2006.
- Syafiie, Inu Kencana, *Alquran dan Ilmu Adminisrasi*, Rineka Cipta; Jakarta, 2000.

- Syukur Amin, *Zuhud di Abad Modern*, Cetakan II, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2000.
- Tanthowi, Jawahir, *Unsurunsur Manajemen Menurut Ajarn Alquran*, Pustaka Al Husna; Jakarta, 1985.
- Terjemah, Tim, *Al Qur'an Dan Terjemahnya*, Depag RI, Jakarta, 1971.
- Terry, George R, *Principle of Management 6th Edition*, D. Irwing Inc.; Georgetown, 1972.
- V., Peale Norman, *The Amazing Result Of Positif Thinking*, Jakarta, Gunung Jati, 1997.
- Wahyu. *Perubahan Sosial dan Pembangunan*, Hecca Mitra Utama; Jakarta, 2005.
- Winardi, J. *Manajemen Perubahan (Management of Chage)*, Kencana; Jakarta 2005
- Ya'qub, Hamzah, *Tingkat Ketenangan dan Kebahagiaan Mukmin*, Cetakan IV, Pustaka Atisa, Jakarta, 1992.
- Yahya Harun, *Suara Hati dan Al-Qur'an*, Risalah Gusti; Surabaya, 2003.
- Yasin, Asy-Syaikh Khalil, *Muhammad di Mata Cendikiawan Barat*, Gema Insani; Jakarta, 1995.
- Yunus, Mahmud, *Kamus Arab Indonsia*. Hidakarya Agung; Jakarta, 1989

Zohar, Danah dan Marshall, Ian, *SQ: Spritual
Intelegence-The Ultimate Inteligence*,
Penerjemah Rahmani, A. Nadjib B., A.
Baiquni, Bandung, Mizan 2002.