

PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Abdullah Zawawi¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam INSUD Lamongan
zawawi@insud.ac.id

Muhyidin²

Fakultas Tarbiyah INSUD Lamongan
muhyidin@insud.ac.id

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk bisa mengembangkan suatu perusahaan dan dalam mengembangkan perusahaan itu seorang pemimpin bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dengan menerapkan kepemimpinan yang mengedepankan tentang kekeluargaan dan kebersamaan, dengan kepemimpinan seperti itu karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya, perusahaan akan meningkat dan lebih berkembang kalau karyawannya merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Kepemimpinan yang islami yaitu merupakan kegiatan menuntun membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan yang sesuai yang diridhoi Allah SWT. Setiap pemimpin sebagai kepribadian orang yang beriman dan harus menampilkan sikap-sikap dan prilaku yang patut untuk diterapkan dalam kehidupan.

Manajemen Sumber Daya Manusia diharuskan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang baru diterima sehingga dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan dapat menjadi sumber daya manusia yang handal dan baik dalam kinerjanya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan meningkatkan keahlian yang dimiliki.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Islami, Manajemen Sumber Daya.*

A. Pendahuluan

Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasan. Mungkin hal itu dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi atau

¹ Dosen tetap Prodi Ekonomi Syariah Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan yang saat ini menjabat sebagai Ketua LPPM.

² Dosen tetap Prodi Pendidikan Bahasa Arab Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan lulusan Pascasarjana UIN Sunan Kalijogo Yogyakarta.

tujuan orang lain, dan tujuan itu mungkin juga sejalan atau sejalan dengan tujuan orang lain atau tujuan organisasi. Dengan demikian, peranan motif menjadi penting artinya dalam upaya seseorang yang memainkan peran bagi pemimpin.

Mengenai hal ini, K. Permadi. Dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, menjelaskan bahwa "Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".³ Disini dapat diartikan, bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dan terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan dapat terjadi di mana saja, asalkan seseorang dapat menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Jadi disini kepemimpinan mempunyai ciri tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu.

Bertitik tolak dari ragam pengertian kepemimpinan sebagaimana dijelaskan di atas, bisa diambil suatu pengertian umum, bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain dan menuntut kecakapan untuk semua faktor tersebut. Sehingga mereka akan menerima dan menjalankan apa yang dianjurkan oleh orang yang mereka anggap pemimpin, atau perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahan. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan.

B. Pengertian Kepemimpinan

Dilihat dari segi bahasa, kepemimpinan berasal dari kata dasar "Pimpin" yang berarti dibimbing atau dituntun.⁴ Kepemimpinan mendapat awalan "Ke" dan sisipan "em" serta akhiran "an". Menurut tata bahasanya awalan "Ke" dan "Ke-An" berfungsi sebagai pembentuk kata benda abstrak

³ K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1996), 12.

⁴ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1982), 54.

yang mengandung arti menjadi atau peristiwa. Sedangkan sisipan “em” disini mengandung sifat. Jika pemimpin berasal dari kata “pimpin” yang mendapat awalan “Pe” yang mempunyai arti orang yang melakukan, jadi pemimpin adalah orang yang memimpin. Dan kepemimpinan adalah suatu peristiwa atau proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin orang yang dipimpin.⁵

Dilihat dari sudut pandang manajemen dan organisasi, dalam kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*), atau mengontrol (*controls*), pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.⁶ Hal ini diperkuat lagi oleh pendapat Zaini Muhtarom. Dalam bukunya *Dasar-dasar Manajemen Dakwah* yang ia kutip dari GR.⁷ Terry yang menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang-orang untuk mengerjakan tugas bersama dengan kemauan mereka hubungan guna dikehendaki pemimpin”.⁸ Menurut Veithzal Rivai, bahwa “kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk kelompok dan budayanya”.

Berdasarkan dari pengertian efektifitas dan kepemimpinan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari efektifitas kepemimpinan adalah kepemimpinan yang sang pemimpin menerjemahkan fungsinya dengan perilaku. Efektifitasnya bukan karena seruan yang membuat telinga tuli, atau teriakan memekakan dan menggema dimana- mana, tetapi terletak pada perilaku yang memperkaya pembicaraan, menerjemahkan tugas kepemimpinan dalam suasana penuh kehati-hatian dan ketenangan. Selanjutnya pekerjaan semakin maju dan produktifitas pun meningkat, sehingga target dapat tercapai.⁹

Sedangkan Menurut Muhammad Ramdhan kepemimpinan yang efektif, yaitu “pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Hal ini erat hubungannya dengan tingkat perkembangan dan kematangan bawahan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu”. Kepemimpinan yang efektif juga merupakan kepemimpinan yang bisa memberikan model untuk diteladani, yang

⁵ Abdullah Ambari, *Intisari Tata Bahasa Indonesia*, (Bandung:Djatnika), 70-72.

⁶ Onong Uchjayana, *Human Resources And Public Relations Dalam Management*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 1989), 195.

⁷ Zaini, *Manajemen Dakwah*, 75-76.

⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004), 136.

⁹ Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh*, (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2001), 3.

memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan yang mempercayai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri. Kepemimpinan seperti ini menimbulkan keinginan bawahan untuk bekerja sama, menggunakan sumber pengaruh yang dimiliki dengan bijaksana, dapat mengarahkan dan berkomunikasi, dapat mempertahankan disiplin, dan dapat memotivasi untuk menimbulkan semangat kerja.¹⁰

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahan. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahan. Hasibuan (2009:169) kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang menejer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja seara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai tipe gaya kepemimpinan, diantaranya adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma, Indikatornya adalah : (1) *Charisma*; Memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan, (2) *inspiration*; Mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana, (3) *stimulation*; mendorong intelegensia, rasionalitas, dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, (4) *Individualized consideration*; Memberikan perhatian personal, melatih, memberikan saran (Wijayanto, 2012:176)

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Suwatno dan Priansa (2011:157) berpendapat bahwa Kepemimpinan Transaksional ini adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu : Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan

¹⁰ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, 134.

dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja. Indikator: (1) *Continent reward*; Melakukan kontrak pertukaran penghargaan dan upaya, menjanjikan penghargaan atas kinerja yang baik, (2) *Management by exception* (aktif); Melihat dan mencari deviasi berdasarkan aturan dan standar, serta melakukan tindakan korektif, (3) *Management by exception* (pasif); mengintervensi bila tidak sesuai standar, (4) *Laissez-faire*; Melepaskan tanggungjawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gary (2011:142) melakukan klasifikasi dalam kepemimpinan dan salah satunya dengan pendekatan situasional yaitu menekankan pada pentingnya factor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut. Teori-teori dalam kelompok ini sering diidentifikasi ke dalam teori kontijensi yang dapat dikontraskan dengan teori universal tentang kualitas umum kepemimpinan yang efektif. Dalam Kepemimpinan Situasional, perilaku pemimpin yang tepat adalah bervariasi tergantung situasi yang dihadapi. Indikator kepemimpinan situasional adalah : (1) Tuntutan tugas (*task requitment*), (2) Harapan dan perilaku rekan kerja (*peers' expectation and beavior*), karakteristik, budaya dan kebijakan organisasi (Suwatno dan Priansa, 2011:142).

Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1977) menyimpulkan bahwa kebanyakan dari aktifitas pemimpin ke dalam 2 dimensi perilaku:

1. Inisiasi struktur (*task actions*)
2. Hubungan aksi maintenance (*relationship of maintenance actions*)

Teori kepemimpinan situasional, teori ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard. Kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard adalah didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tiugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu (Thoha, 1983:65).

Model ini didasarkan pada pemikiran bahwa kemampuan diagnosis bagi seorang manajer tidak bisa diabaikan. Manajer yang berhasil harus seorang pendiagnosis yang baik dan dapat menghargai semangat mencari tahu. Apabila kemampuan motif serta kebutuhan bawahan sangat bervariasi , seorang pemimpin harus mempunyai kepekaan dan kemampuan mendiagnosis agar mampu membaca dan menerima perbedaan- perbedaan itu.

Manajer harus mampu mengidentifikasi isyarat- isyarat yang terjadi di lingkungannya tetapi kemampuan mendiagnosis belum cukup untuk berperilaku yang efektif. Manajer harus mampu untuk melakukan adaptasi kepemimpinan terhadap tuntutan lingkungan dimana dia memperagakan kepemimpinan. Dimana seorang manajer harus mempunyai fleksibilitas yang bervariasi. Kebutuhan yang berbeda pada anak buah harus diberlakukan berbeda pula, walaupun banyak praktisi yang menganggap tidak praktis kalau dalam setiap kali mengambil keputusan harus terlebih dahulu mempertimbangkan setiap variabel situasi.

Dasar model kepemimpinan situasional, adalah :

- a. Kadar bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas).
- b. Kadar dukungan sosio emosional yang disediakan oleh pemimpin (perilaku hubungan).
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan yang diperlihatkan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka dalam mencapai tujuan tertentu.

Konsep ini menjelaskan hubungan antara perilaku kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan anggota kelompok atau pengikutnya. Teori ini menekankan hubungan pemimpin dengan anggota hingga tercipta kepemimpinan yang efektif, karena anggota dapat menentukan keanggotaan pribadi yang dimiliki pemimpin.

Kematangan atau maturity adalah bukan kematangan secara psikologis melainkan menggambarkan kemauan dan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas masing- masing termasuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas tersebut juga kemauan dan kemampuan mengarahkan diri sendiri. Jadi, variable kematangan yang dimaksud adalah kematangan dalam melaksanakan tugas masing- masing tidak berarti kematangan dalam segala hal.

Kematangan anak buah adalah kemampuan yang dimiliki oleh anak buah dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, termasuk didalamnya adalah keinginan atau motivasi mereka dalam menyelesaikan suatu tugas. Kematangan individu dalam teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dibedakan dalam 4 kategori kematangan yang masing- masing punya perbedaan tingkat kematangan sebagai berikut :

- a. Tingkat kematangan anggota rendah

Ciri-cirinya : adalah anggota tidak mampu dan tidak mau melaksanakan terhadap tugas yang telah diberikan padanya, maksudnya:

Kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas rendah dan anggota tersebut juga tidak mau bertanggung jawab.

Penyebabnya: tugas dan jabatan yang dijabat memang jauh dari kemampuan, kurang mengerti apa kaitan antara tugas dan tujuan organisasi, mempunyai sesuatu yang diharapkan tetapi tidak sesuai dengan ketersediaan dalam organisasi.

b. Tingkat kematangan anggota rendah ke Sedang atau Moderat Rendah

Ciri- cirinya: anggota tidak mampu melaksanakan tapi mau bertanggung jawab, yaitu walaupun kemampuan dalam melaksanakan tugasnya rendah tetapi memiliki rasa tanggung jawab sehingga ada upaya untuk berprestasi. Anggota yakin akan pentingnya tugas dan tahu pasti tujuan yang ingin dicapai.

Penyebabnya : anggota belum berpengalaman atau belum mengikuti pelatihan dan pendidikan tetapi memiliki motivasi tinggi, menduduki jabatan baru dimana semangat tinggi tetapi bidangnya baru dan selalu berupaya mencapai prestasi, punya harapan yang sesuai dengan ketersediaan yang ada dalam organisasi.

c. Tingkat kematangan anggota sedang ke tinggi atau moderat tinggi.

Ciri- cirinya: anggota mampu melaksanakan tetapi tidak mau. Yaitu mereka yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas tetapi karena suatu hal tidak yakin akan keberhasilan sehingga tugas tersebut tidak dilaksanakan.

Penyebabnya : anggota merasa kecewa atau prustasi misalnya: baru saja mengalami alih tugas dan tidak puas dengan penempatan yang baru.

d. Tingkat Kematangan Anggota Tinggi

Ciri- cirinya: anggota mau dan mampu, yaitu : mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas ataupun memecahkan masalah dan punya motivasi tinggi serta besar tanggungjawabnya. Mereka adalah yang berpengalaman dan punya kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Merteka mendapat kepuasan atas prestasinya dan yakin akan selalu berhasil.

4. Gaya Kepemimpinan Pelayanan

Gaya Kepemimpinan Pelayanan yaitu sebuah konsep kepemimpinan yang esensinya adalah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada karyawan, pelanggan, dan masyarakat, sebagai prioritas utama dan yang pertama. Greenleaf dalam bukunya yang berjudul *Servant Leadership* menyebutkan, Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Indikatornya adalah: Pelayanan kepada karyawan, pelayanan kepada pelanggan, dan pelayanan kepada masyarakat (Nuryati, 2003:4).

5. Gaya Kepemimpinan Autentik

Gaya Kepemimpinan Autentik sebagai satu proses menggabungkan kedudukan pemimpin positif dan komitmen yang diberikan dalam konteks membangun sebuah organisasi. Kajian mengenai kepemimpinan autentik kebanyakan menghubungkan domain-domain kepemimpinan autentik dengan pendekatan psikologi. Indikatornya adalah: (1) Kesadaran diri (*Self Awareness*), (2) Proses Keadilan (*Unbiased Processing*), (3) Tingkah laku Autentik (*Authentic behavior/ action*), (4) Perhubungan keaslian (Muhammad, 2006:16).

Menurut George (2003, 14) pemimpin autentik adalah orang yang memiliki integritas tinggi, pemimpin yang memiliki rasa yang mendalam tentang tujuan dan kebenaran untuk membangun perusahaan, memenuhi kebutuhan seluruh pemangku kepentingan, dan menyadari penting layanan kepada masyarakat *their service to society*.)”

Pemimpin autentik meningkatkan kadar kemampuan psikologis yang positif dari para bawahan. Pemimpin autentik meningkatkan harga diri, harapan, kepercayaan, ketahanan, dan optimisme para bawahan (Cerne *et al.*, 2013). Pemimpin autentik menurut Avolio *et al.* (2004) pemimpin otentik penuh harapan, optimis, tangguh, dan transparan, serta secara konsisten beroperasi dengan nilai-nilai yang dapat dicapai oleh orang lain (visibel), fokus pada etika atau hal yang benar untuk dilaksanakan, mengambil risiko pribadi, menempatkan prioritas pengembangan bagi orang lain, dan bekerja untuk memastikan komunikasi yang dirasakan oleh orang lain sebagai komunikasi yang transparan.

Menurut Avolio dan Gardner (2005) kepemimpinan autentik terdiri dari sembilan indikator, yaitu :

1) Kapasitas psikologis yang positif.

Kapasitas psikologis yang positif, yaitu kepercayaan, optimisme, harapan dan ketahanan sebagai sumber daya pribadi pemimpin autentik. Ketika dikombinasikan dengan konteks organisasi yang positif dan peristiwa tertentu yang memicu tantangan, keadaan psikologis positif akan meningkatkan perilaku kesadaran diri dan pengaturan diri pemimpin sebagai bagian dari proses pengembangan diri yang positif.

2) Perspektif moral positif

Kepemimpinan autentik dan perkembangan meliputi komponen etis/moral yang melekat. Pemimpin autentik mengembangkan dan memanfaatkan kapasitas moral, kehandalan, keberanian dan

ketahanan untuk mengatasi masalah etika dan mencapai autentik dan tindakan moral berkelanjutan.

3) Kesadaran diri pemimpin

Konsepsi fundamental kepemimpinan autentik adalah gagasan otentisitas dan kepemimpinan otentik membutuhkan kesadaran diri tingkat tinggi. Kesadaran diri pemimpin adalah titik awal yang tepat untuk menginterpretasi apa yang merupakan pengembangan kepemimpinan otentik. Kesadaran diri terjadi ketika individu menyadari eksistensi diri, dan apa yang merupakan eksistensi dalam konteks dimana diri beroperasi dari waktu ke waktu, kesadaran diri bukanlah titik tujuan, melainkan sebuah proses yang muncul dimana seseorang berusaha untuk terus menerus memahami bakat unik diri, kekuatan, perasaan memiliki tujuan, nilai-nilai inti, kepercayaan dan keinginan. Avolio dan Gardner (2005) mengidentifikasi empat elemen kesadaran diri yang sangat relevan dengan pengembangan kepemimpinan otentik, yaitu: nilai-nilai, kognisi mengenai identitas, emosi, dan motif/ tujuan.

4) Regulasi diri pemimpin

Pengaturan diri melibatkan proses dimana orang mengarahkan pengendalian diri dengan:

- a) Standar pengaturan internal yang sudah atau yang baru dirumuskan,
- b) Menilai perbedaan antara standar internal dan hasil aktual atau hasil yang diharapkan, dan
- c) Mengidentifikasi tindakan yang ditujukan untuk reonsiliasi perbedaan (Stajkovic dan Luthans, 1998)

Pengaturan diri adalah proses dimana pemimpin autentik menyelaraskan nilai-nilai diri dengan niat dan tindakan. Pemimpin yang mencapai keselarasan membuat diri autentik (misal, nilai-nilai, motif, tujuan) transparan kepada bawahan. Eksplorasi keselarasan bergantung pada dua prespektif teoritis, yaitu:

- a) Teori penentuan nasib sendiri (Self-determination) menyatakan otentisitas dicapai melalui proses regulasi yang didorong secara internal, sebagai lawan standar atau konsekuensi eksternal; dan
- b) Otentitas melibatkan pengolahan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan perilaku autentik (Avolio dan Gardner, 2005).

5) Proses kepemimpinan

Proses pemimpin mempengaruhi bawahan digambarkan sebagai proses identifikasi pribadi dan sosial. Bawahan mengidentifikasi diri pada pemimpin autentik dan nilai-nilai pemimpin autentik.

Pemimpin autentik memimpin dengan pengambilan keputusan yang transparan, percaya diri, optimis, harapan dan ketahanan, dan konsisten antara kata dan perbuatan (Avolio dan Gardner, 2005). Pemimpin autentik berusaha mengembangkan asosiasi dengan pemodelan dan mendukung penentuan nasib sendiri, yaitu, *Self-regulation* yang terinternalisasi (Gardner *et al.*, 2005)

6) Kesadaran diri bawahan

Proses pengaruh pemimpin autentik mempertinggi kesadaran diri dan membentuk proses regulasi diri bawahan. Bawahan mengembangkan kejelasan tentang nilai-nilai, identitas, dan emosi diri dan bergerak ke arah proses regulasi pengolahan informasi yang seimbang, hubungan transparan dengan pemimpin dan rekan, dan perilaku autentik yang terinternalisasi (Gardner *et al.*, 2005). Bawahan mengetahui dan menerima diri dan melakukan regulasi diri perilaku untuk mencapai tujuan yang sebagian berasal dari dan sebangun dengan pemimpin (Avolio dan Gardner, 2005).

7) Pengembangan bawahan

Pengembangan kepemimpinan autentik adalah pemimpin dan bawahan berkembang dari waktu ke waktu sebagai hubungan yang menjadi lebih autentik (Gardner *et al.*, 2005). Bawahan menginternalisasi nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh pemimpin. Konsepsi bawahan tentang apa yang merupakan diri sejati dan harapan untuk berubah dan berkembang dari waktu ke waktu. Bawahan mengetahui siapa diri. Bawahan akan lebih transparan dengan pemimpin dan akan menguntungkan dalam pengembangan diri bawahan. Pemimpin tidak aktif datang untuk mengubah bawahan menjadi pemimpin, tetapi dapat melakukan hanya dengan menjadi panutan bagi bawahan. Proses perkembangan lebih relasional, bawahan dan pemimpin mengembangkan diri masing-masing.

8) Konteks organisasi

Kepemimpinan autentik dipertahankan dan diintergrasikan ke dalam konteks (konteks dilihat sebagai bervariasi dalam hal terbulensi, ketidakpastian dan tantangan). Kepemimpinan autentik juga mengubah konteks itu sendiri untuk menjadi lebih autentik (Avolio dan Gardner, 2005).

Avolio dan Gardner (2005) mengusulkan empat dimensi penting dari konteks organisasi yang memoderasi hubungan kepemimpinan autentik dengan kinerja dan dapat langsung berkontribusi pada kesadaran diri (*self-awareness*) pemimpin dan bawahan, yaitu:

ketidakpastian, basis budaya/ iklim organisasi yang inklusif, etika dan kekuatan yang berorientasi positif.

- 9) Kinerja unggul yang berkelanjutan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Sebuah perusahaan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan ketika menerapkan strategi penciptaan nilai yang tidak secara simultan dilaksanakan oleh pesaing dan ketika perusahaan-perusahaan lain tidak dapat menduplikasi manfaat dari strategi tersebut. Pesaing tidak mampu menduplikasi strategi yang membuat keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kinerja berkelanjutan adalah kemampuan organisasi untuk mencapai kinerja dan pertumbuhan selama periode waktu yang panjang tetap tinggi. Kualifikasi penggunaan istilah yang nyata merujuk pada nilai-nilai asli dan nilai-nilai etika yang digunakan untuk mencapai kinerja dan pertumbuhan yang berkelanjutan, bahkan dengan mengorbankan kinerja atau keuntungan finansial yang lebih cepat. Kinerja berkelanjutan meliputi keuangan, manusia, sosial dan psikologis. Avolio dan Gardner (2005) menyarankan untuk menciptakan kinerja berkelanjutan berwujud kinerja non-keuangan dan pengetahuan, termasuk pembangunan manusia, modal, sosial dan psikologis, dan mengingat bagaimana organisasi secara fundamental dijalankan, termasuk kontrak psikologis dengan karyawan.

D. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan yang islami yaitu merupakan kegiatan menuntun membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan yang sesuai yang diridhoi Allah SWT.

Setiap pemimpin sebagai kepribadian orang yang beriman dan harus menampilkan sikap-sikap dan perilaku yang patut untuk diterapkan diantaranya:

- a. Menjunjung Tinggi Kebenaran dan Hanya Takut Kepada Allah SWT.

Sikap seorang pemimpin yang menjunjung tinggi sebuah kebenaran dan berpegang teguh kepada tuntunan ajaran islam. Maka pemimpin tersebut akan disegani dan dihormati oleh karyawannya, pemimpin seperti itu hanya takut kepada Allah SWT, karena Allah SWT maha pemilik kebenaran yang maha sempurna. Sedangkan seorang pemimpin yang menentang akan kebenaran maka akan dikatagorikan Allah SWT sebagai orang yang termasuk golongan orang yang kufur akan nikmat Allah SWT.

b. Dapat Menjaga Amanah

Sebagai seorang pemimpin pastinya memikul tanggung jawab yang besar dalam menjaga kepercayaan orang lain, dan mengemban tugas yang di bebabankan kepadanya, pemimpin yang dipercaya dan memberi kepercayaan kepada orang lain serta memiliki kepercayaan pada diri sendiri merupakan pemimpin yang bertanggung jawab, tetapi sebaliknya pemimpin akan memercayai atau membela anggotanya karena percaya akan kinerjanya dikarenakan sudah sesuai dengan apa yang diperintahkan dan diserukan oleh Allah SWT.

Apabila seorang pemimpin dapat dipercaya maka karyawannya akan menaruh kepercayaan bahwa pemimpin tersebut mampu untuk menjalankan tugas dalam kinerjanya, maka dari itu amanah sangat penting untuk mendapat kepercayaan dari orang lain.

c. Pandai Bergaul dengan Masyarakat

Pemimpin yang bijak maka akan memahami bagaimana pentingnya hubungan antara manusia, baik hubungan dengan diri sendiri maupun dengan organisasinya, untuk itu seorang pemimpin haruslah mempunyai sikap yang ramah-tamah, suka bergaul, dan suka menolong, karena seorang pemimpin tidak akan mampu mengurus sebuah organisasi sendirian, pasti membutuhkan bantuan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat dalam Pengabdian

Pemimpin merupakan figur dan harapan untuk majunya suatu organisasi agar menjadi lebih baik, harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari pribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi.

Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada ridho Allah SWT. Dengan demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi, semangat yang dimiliki oleh pemimpin yang selalu ingin maju dan yang selalu ingin mewujudkan melalui pengabdian, kreatifitas, dan inisiatif harus didasari dengan keimanan yang tinggi kepada Allah SWT.

e. Disiplin dan Bijaksana

Kecakapan dalam melakukan pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan tepat waktu itu termasuk sifat dari disiplin, menegakkan disiplin kerja dan disiplin waktu baik secara perorangan/pribadi maupun bersama/kelompok. Disiplin yang baik adalah datang dari hati nurani yang mengajak untuk

melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan tanggung jawab tidak ada paksaan dari pihak lain.

Bijaksana berarti menegakkan keadilan dan konsekuen terhadap keputusan yang telah diambil dan tidak semena-mena, tidak seenaknya dalam bertingak dan meu menerima teguran bila salah, tidak kaku dan menang sendiri.

Bijaksana tidak hanya dilihat dengan mentaati peraturan disiplin dan memberikan sanksi tetapi terlihat juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinan yang lain seperti cara membagi tugas atau pekerjaan serta melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dan memberi peluang yang sama dalam berpartisipasi untuk mencapai suatu tujuan bersama¹¹.

Perilaku seorang pemimpin dihadapan para karyawan mempunyai kewajiban yang harus ditunaikan diantaranya:

- a. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
- c. Mengajak karyawan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
- d. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- e. Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah.¹²

E. Manajemen Sumber Daya Manusia

James A.F. Stoner mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai suatu prosedur berlanjutan yang berupaya untuk memasok organisasi dengan orang yang tepat untuk posisi atau jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.¹³ Dorongan satu semangatlah yang menjadikan kerja tim dan kerja sama di dalam dan di tengah unit bisnis ya manusia, kepemimpinan islami, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Untuk bekerja menuju sasaran yang sama pada satu tekanan mengakui dan memberi imbalan atas keunggulan individu dan unit berjalan dengan baik. Sikap di kalangan manajer dan sikap berfikir inovatif di kalangan semua karyawan sangat berpengaruh.

Dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu

¹¹ *Ibid*, 129

¹² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 138.

¹³ Drs. J. Sudarsono, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002), 73.

keberhasilan organisasi tersebut. Walaupun demikian, manusia tidak secara otomatis menjadi pekerja yang produktif.

Mereka harus dikumpulkan, dipilih, dan di angkat menjadi pegawai. Setelah menjadi pegawai, mereka di tempatkan pada jabatan yang paling sesuai, di latih, dan di nilai kerjanya, dan di bayar sesuai gaji yang di sepakati.

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli, diantaranya :

Edwin B. Flippo dalam buku Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:29), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat."

Menurut Raymond A. Noe et. al., (2010:5), *human resources management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.¹⁴

Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian." (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:29).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik, juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B. Flippo pada tahun 1981 (Suwatno dan Doni Juni Priansa.2011:30-33) mengungkapkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia itu terbagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operatif.¹⁵

a. Fungsi Manajerial

¹⁴ Sudarman Alwi Suddin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2010), 5.

¹⁵ Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 163

1. Perencanaan adalah Penentuan tindakan dalam mencapai tujuan. Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan masukan, saran, dan informasi kepada pemimpin perusahaan yang berkaitan dengan karyawan.
 2. Pengorganisasian, dilakukan setelah perencanaan yang sangat matang. Fungsi pengorganisasian bertugas untuk membentuk sebuah unit-unit yang terdiri dari fasilitas dan sumber daya manusia. Unit-unit tersebut harus sesuai dengan bidangnya masing-masing tetapi harus mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memajukan perusahaan.
 3. Pengarahan, setelah unit-unit sudah terbentuk dan sudah sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka yang perlu ditekankan yaitu pengarahan kepada setiap unit dan karyawan agar mau bekerja tanpa adanya paksaan dan saling berhubungan atau bekerjasama dengan unit lainya.
 4. Pengendalian, fungsi ini dilakukan setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan fungsi pengarahan dilakukan. Fungsi ini berarti mengamati, mengendalikan, dan mengawasi berjalannya proses pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis
1. *Recrutment*
Manajemen Sumber Daya Manusia harus menemukan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan jumlah yang dibutuhkan dalam perusahaan yang dilanjutkan dengan proses seleksi, juga melakukan penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahlian dan kebutuhan perusahaan.
 2. *Development*
Manajemen Sumber Daya Manusia diharuskan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang baru diterima sehingga dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan dapat menjadi sumber daya manusia yang handal dan baik dalam kinerjanya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan meningkatkan keahlian karyawan yang dimiliki.
 3. *Compensation*
Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas semua apa yang telah dikerjakan, oleh karena itu fungsi ini sangat penting untuk para karyawan. Fungsi ini atau kompensasi yang di berikan kepada karyawan pada setiap bulanya berupa uang yang bisa di katakan seperti halnya

upah/gaji per bulanya.

4. *Integrition*

Setelah karyawan dapat mengembangkan keahliannya, maka tahap selanjutnya yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana para karyawan dapat merubah sikap dan tingkah laku guna memiliki satu tujuan yaitu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu akan menjadi tugas para manager tiap departemen untuk mengetahui karakter dari masing-masing karyawannya, sehingga *treatment* yang akan dilakukan dalam pengintegrasian tepat untuk dilakukan.

5. *Maintenance*

Pemeliharaan, yang dimaksud adalah bagaimana cara agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi karyawan yang loyal. Hal ini bisa diberikan dalam bentuk uang yang biasanya disebut dengan insentif, atau bentuk pemberian lain misalnya asuransi kesehatan untuk karyawan, alat-alat kerja yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Bila pemeliharaan ini tidak tercapai dikawatirkan dan bisa menyebabkan menurunnya motivasi kerja para karyawan.

6. *Separation*

Fungsi untuk menjamin rasa aman para karyawan untuk masa pensiun, dana ini adalah dana tunjangan pensiun bagi karyawan, tetapi sebenarnya dana ini adalah potongan dari gaji karyawan selama masih aktif kerja.

F. Penutup

Sebagai penutup, penulis menyimpulkan sebagai berikut :

Kepemimpinan adalah dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang-orang untuk mengerjakan tugas bersama dengan kemauan mereka guna melaksanakan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Kepemimpinan yang islami yaitu merupakan kegiatan menuntun membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan yang sesuai

yang diridhoi Allah SWT. Setiap pemimpin sebagai kepribadian orang yang beriman dan harus menampilkan sikap-sikap dan perilaku yang patut untuk diterapkan dalam kehidupan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik, juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia: strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama BPFE, Jogjakarta, 2001.
- Anugrahini Irawai S, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Neo-Bis*. 2015.
- Ali Prabowo, Fahrudin, "Meningkatkan Efektisitas Kepemimpinan" *Saplemen Harian Umum Republika*, Jakarta, 29 November 1999
- Al-Quranul Karim, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Kudus: Menara Kudus, 2014
- Avolio, B. J., and Garder, W. L., 2005. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leardership Quarterly*, 16, 315 - 823.
- Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Rajawali Press, 2004
- G. Setya Nugraha R. Maulana F. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya : 2007
- Ibrahim Abu Sinn, Ahmad, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakara: PT Raja Grafindo Persada, 2006
- K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1996
- Madhi, Jamal, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh*, Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2001
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011

- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. Ke-2
- Suwatno, Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Sukarno,Edy, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Tarwotjo, Harwanti, Suprpto, *Materi Pokok Kepemimpinan I*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2001
- Tri cahyono, Sambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : IPWI, 1990
- WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1982