|  |  |
| --- | --- |
| D:\Kelola Jurnal\logo\logo TM.png | **TADBIR MUWAHHID****p-ISSN 2579-4876 | e-ISSN 2579-3470****ojs.unida.ac.id/jtm** |
| **Konsep Manusia dalam Epistemologi Kepemimpinan** Radif Khotamir Rusli1 dan Hasbi Indra21. Program Studi Pendidikan Bahasa Arab, Fakultas Keguruan dan Ilmu Keguruan Universitas Djuanda BogorAlamat Jl. Tol Jagorawi No. 1 Ciawi Bogor2. Sekolah Pascasarjana Program Doktor Pendidikan Agama IslamUniversitas Ibn Khaldun BogorAlamat Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor |
| Volume T Nomor MBulan 20xx: yy-zzDOI: 10.30997/jtm.v%i%.xxxxArticle History*Submission: 00-00-0000**Revised: 00-00-0000**Accepted: 00-00-0000**Published: 00-00-0000*Kata Kunci:Manusia, Kepemimpinan, Pendidikan Islam, Epistemology*Keywords:**Manusia, Leaderhsip, Islamic Education, Epistemology* Korespondensi:Radif Khotamir Rusli082124978983radif.kr@unida.ac.id | **Abstrak:** Menjadi pemimpin adalah satu satu fungsi eksistensi manusia di muka bumi ini, walaupun secara biologis, naluriah manusia bukanlah makhluk yang jauh berbeda dengan hewan yang hidup berkembang biak selayaknya mamalia yang mengandung, melahirkan, dan menyusui. Namun demikian, dalam sekelompok spesies tertentu seperti kera misalnya, memiliki ketua atau pimpinan yang dipatuhi oleh kelompoknya. Bahkan, kerumunan semut atau lebah akan senantiasa tunduk patuh terhadap ratu-nya untuk tetap mempertahankan keberlangsungan hidup koloninya. Tidak berbeda dengan manusia, tentunya sejak diciptakan Adam sebagai manusia pertama, Allah SWT. telah membekali manusia dengan kapasitas tertentu sebagai suatu sistem keberlangsungan hidup manusia sehingga manusia terjaga dan lestari walaupun telah terjadi berbagai tragedi di dalam sejarah, jika dibandingkan dengan zaman prasejarah, dinosourus telah punah ditelan masa. Pertanyaan sederhana yang menjadi tujuan tulisan ini adalah tentang pemimpin dan apa itu kepemimpinan? Apa tujuan kepemimpinan? Apa saja teorinya? Apa fungsinya? Apa saja faktor-faktornya? Tulisan ini akan mengetengahkan seputar epistemologi Kepemimpinan khususnya terkait Pendidikan Agama Islam sebagai Agama fitrah. Secara *das sein*, kepemimpinan memberikan pencerahan dan era baru dalam peradaban umat manusia, namun secara fakta realitas sebagai *das sollen* yang terjadi di tengah kehidupan manusia millennium pada berbagai dunia Pendidikan, khususnya Pendidikan Islam yang tidak konsisten bahkan cenderung kontradiktif sehingga melahirkan diversifikasi perubahan. Pertanyaan lebih lanjut adalah, sejauhmana Pendidikan Islam memberikan solusi alternatif dalam menjawab problematika kepemimpinan yang sejauh ini tergerus oleh fenomena politik dan ekonomi global yang kemudian juga telah membawa perubahan, akankah kepemimpinan dalam Pendidikan Islam menjadi satu-satunya solusi ataukah sebaliknya. |
| ***Abstract:*** *Being a leader is a function of human existence on this earth, although biologically, human instinct is not a creature that is much different from animals that live as breeding mammals that contain, give birth, and breastfeed. However, certain groups of species such as apes, for example, have a leader or leader who is obeyed by the group. In fact, the crowd of ants or bees will always submit to the queen to obey the survival of the colony. No different from humans, of course since Adam was created as the first human being, Allah SWT. has equipped humans with a certain capacity as a system of human survival that is able to survive until now, humans are awake and sustainable despite various tragedies in history when compared with prehistoric times, dinosaurs have become extinct swallowed by time. Therefore, the question that then arises is about leader, what is leadership? And what is its purpose? Then what are the theories hightlighted around leadership? What is its function? What are the factors? This paper will present about the epistemology of leadership, especially related to Islamic religious education as a natural religion. Basically, leadership provides enlightenment and a new era in human civilization, but in reality, as das sollen is happening in the middle of the millennial human life in various worlds of Education, especially Islamic education which is inconsistent and even difficult to be contradictory so that it gives birth to the diversification of change. A further question is, to what extent Islamic Education provides alternative solutions in answering leadership problems that have so far been eroded by global political and economic phenomena which have also brought about change, will leadership in Islamic Education be the only solution or vice versa.* |

**PENDAHULUAN**

Menjadi pemimpin itu bukan hanya tentang intelektual, berwibawa, teknik berkomunikasi, tampan, dan segala macam atribut yang biasa dilekatkan pada figur pemimpin. Disebut pemimpin atau tidak ini adalah sejatinya adalah terkait ada atau tidakmya “orang yang mengikuti”. Hadirnya pengakuan dan kepengikutan itu yang mengubah seseorang jadi pemimpin kemudian menjadi pemimpin. Hal inilah yang menjadi pengakuan dari yang dipimpin.

Seseorang dakui sebagai pemimpin bila kepadanya diberikan kepercayaan, karena pemimpin adalah orang yang dikuti kata-kata dan perbuatannya, dikuti karena dipercaya, dan kepercayaan adalah pilar utama pemimpin. (Baswedan, 2013) Kepercayaan adalah kombinasi dari kompetensi, integritas, dan kedekatan Ketiga faktor itu meningkatkan tingkat kepercayaan. Tapi ada sebuah faktor yang dapat menurukan kepercayaan seorang pemimpin, yaitu *self-interest* (Van Knippenberg, Barbara, and Daan Van Knippenberg, 2005). Seseorang yang menafikan *self-interest* itu hampir dikatakan mustahil, karena kegagalan dalam mengelola dan mengendalikan *self-interest* dengan mencampurkannya kepada kepentingan kolektif dapat membuat pemimpin mengalami erosi kepercayaan. Pemimpin yang terpercaya selalu menomorsatukan kepentingan kolektifnya (Gillinson, 2004). Kecintaannya pada kepentingan kolektif itu memberikan efek yang besar. Kini dan kelak bangsa ini selalu membutuhkan pemimpin yang mencintai bangsanya melebihi cintanya kepada dirinya. Kehadiran pemimpin seperti itu menjadi luar biasa dahsyat dalam menggerakkan seluruh bangsa untuk meraih cita-cita kolektif.

Pemimpin dan pemimpi bedanya D huruf N. Sejatinya pemimpin adalah para pemimpi (Yuwana, 2019). Pemimpi yang dipercaya dan diikuti akan mimpi-mimpinya, pemimpi yang mampu mengonversi mimpi menjadi realita bisa disebut sebagai pemimpin. wajar jika pemimpin menitipkan mimpinya pada imaginasi dan membiarkan imaginasimya itu terbang tinggi, lalu bekerja dengan sepernuh hati, secara cerdas dan keras menggerakkan seluruh potensi dirinya untuk meraih dan melampaui mimpinya, di sinilah sebuah huruf N sebenarnya dapat mewakili komponen yang amat kompleks menyangkut kemampuan meraih dan melampaui mimpi.

Pemimpin selalu disorot. Pemimpin adalah manusia yang harus selalu menyadari kemanusiawiannya dengan atribut ketidaksempurnaan yang membuatnya menjadi manusia. Maka, pemimpin harus selalu sadar bahwa ia berada dalam sorotan di saat ia jauh dari kesempurnaan. Efeknya simpel, pemimpin itu jadi kotak pos untuk pujian dan kritikan. Maka itu, jika tidak ingin dikritik maka jangan sesekali mau jadi pemimpin. Pemimpin yang matang itu menjalani perannya dengan menempatkan tacita bersama sebagai rujukan. Karena itu ia matang menjalaninya dan mantap jiwanya dapat dikatakan bahwa pemimpin yang tulus takkan terbang bila dipuji dan takkan tumbang bila dicaci. (Baswedan, 2013)

Pemimpin yang diidamkan adalah mereka yang tidak mengejar penghormatan, tapi ia menjaga kehormatan. Penghormatan itu memang mudah untuk dipanggungkan dan gampang dibeli karenanya akan didapat dengan mudah. Sementara, sebuah kehormatan tidak untuk diperjualbelikan oleh pemimpin yang gagasan dan langkahnya terhormat, sehingga dengan sendirinya akan dapat kehormatan. Ada banyak contoh pemimpin di republik ini yang keteladanannya menjadi rujukan, gagasannya dikuti, langkahnya menginspirasi. Masalahnya kemudian, adalah juga banyak dari mereka yang justru tidak berada di panggung penting, banyak pemimpin yang kepemimpinannya solid tapi tanpa kekuasaan dan otoritas. Karena yang berada di panggung-panggung penting yang sering ditemui adalah orang- tanpa kepemimpinan.

**METODE**

Makalah ini menggunakan pendekatan kualitatif memanfaatkan teknik studi dokumen. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk penelitian sifat manusia dalam epitemologi kepemimpinan. Dokumen yang menjadi objek utama penelitian dalam penelitian ini adalah Quran. Quran terpilih sebagai sumber utama dengan pertimbangan bahwa al-Quran adalah kitab suci yang berisi kumpulan wahyu dari Allah sebagai jalan hidup bagi manusia dan Kitab Suci yang berfungsi sebagai pengingat kebenaran, bukan hanya di sini dan sekarang, tapi sampai akhir hari.

Mengingat Kitab Suci Quran dalam bahasa Arab, untuk memahaminya diperlukan kemampuan Bahasa Arab. Namun, untuk memahami Quran tidak sesederhana itu. Yusuf al-Qardhawi (2000: 285) memperingatkan bahwa, Quran adalah kitab yang jelas, mudah diingat dan dipahami; Quran diturunkan dalam Bahasa Arab, dimana mengandung banyak kemungkinan arti baik secara *sharih* (jelas, terang) *kinayah* (perumpamaan), alam, angka, berbicara, *khas* (khusus) dan *'aam* (umum), *mutlak* (absolut) dan *muqayyad* (terbatas)*, manthuq* (eksplisit), dan *mafhum* (implisit). Ada juga yang perlu dipahami sebagai isyarat karena bersifat *isti’arah* (metafora). Kemampuan manusia untuk memahami Al-Quran berbeda. Ada orang yang hanya mampu memahami makna zahir tekstual dan ada juga orang yang mampu memahami secara ekstensif (mendalam). Bahkan ada pula orang yang tidak mampu memahami arti sebenarnya, dan beberapa ayat dari Quran diturunkan berkenaan dengan alasan dan peristiwa. Jika dipahami dengan baik, itu akan meningkatkan pemahaman, dan itu akan membantu untuk memahami Al-Qur'an dengan benar. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang benar dan mendalam, perlu dirujuk melalui buku-buku tafsir Quran (Yusuf Qardhawi (2000:. 283) yang disusun oleh para ahli metode Interpretasi yang digunakan adalah metode Maudhu'I atau tematik.

Metode Maudhu'i (tematik) yang dirumuskan oleh Nashruddin Baidan (2000: 151). Ini membahas ayat-ayat Al-Quran sesuai dengan tema atau judul yang telah ditetapkan. Semua ayat-ayat yang berkaitan disusun dan kemudian dipelajari secara mendalam dari berbagai aspek yang terkait makna, kosakata, dan sumber-sumber aslinya. Terdapat dua bentuk penafsiran maudhu'i, yaitu:

1. Menyajikan pesan dari Al-Qur'an pada spesifik masalah diringkas dalam satu surah saja, dan
2. menyajikan pesan-pesan Al-Quran tentang isu-isu tertentu yang terkandung dalam berbagai surah. (Shihab, 1996)

Selain dari rujukan text murni di atas, penulis juga merujuk kepada teori-teori umum yang digunakan dalam disiplin ilmu Manajemen, dengan demikian terjadi keseimbangan antara pemahaman umum yang bersumber dari ilmu modern dan juga secara filosofis dikupas dengan menerapkan nilai-nilai ketauhidan melalui al-Quran.

**HASIL & PEMBAHASAN**

Pemimpin adalah mereka yang terdepan dan menentukan arah jalan. Pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas, guna mencapainya pemimpin akan menginspirasi; merekalah yang kemudian akan menerima semua kritik, serangan, bahkan cemoohan. Tetapi mereka juga akan bertanggung jawab ketika berhasil atau sebaliknya bertanggung jawab pula ketika terjadi kegagalan. (Dahlan, t.t.)

Pekerjaan seorang pemimpin adalah merumuskan sebuah visi, yang merupakan arah tujuan, mereka digerakan oleh visi dan misi, bukan oleh semata-mata mengikuti peraturan. Oleh karena itu, kecerdasan merumuskan visi yang orisinal dan realistik merupakan bagian dari performa kepemimpinan seseorang. (Kartakusumah, 2006)

Seseorang yang memimpin perubahan mungkin harus mengubah kinerja perubahan dengan maksud untuk memberikan dukungan agar dapat lebih efektif. Dalam proses perubahan, seorang pemimpin/ atasan/mentor harus berupaya untuk ikut melati perubahan pada dirinya sendiri sehingga terjadi suatu integritas pada dirinya dan perubahan ini akan mempengaruhi terjadinya perubahan kinerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Dalam proses pembelajaran, diperlukan sebuah apreasiasi; sehingga peran pemimpin ikut bertanggung jawab menyiapkan generasi calon pemimpin untuk dapat membentuk pemimpin yang akan datang, misalnya melalui proses pelatihan mentor. Mentor berasal dari Bahasa Yunani, yaitu nama orang yang diamanahkan oleh Odysseus (Ulysses) supaya menjaga anak lelakinya bernama Telemachus yang berumur 10 tahun. Mentor adalah orang penting bagi seseorang untuk sukses dalam berbagai bidang yang diikuti. Mentor akan membantu orang dalam bidang yang baru diikuti untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Seorang mentor menyerupai petunjuk isyarat dari yang memberi bimbingan kepada anggotanya (*mentee*). Mentor akan memberikan ajaran yang cukup dalam hal-hal secara spesifik untuk membentuk kualitas kepribadian *mentee*. (Abdullah, Salhah, and Ainon Mohd., 2005)

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki berbagai karakter, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterpanggilan & kemanusiaan (Widayat, 2014)
2. Kepelayanan, ketulusan, kesantunan (Mahessa, Nurul Fathia, and N. R. H. Frieda, 2017)
3. Perjuangan, penderitaan, pengorbanan, kepahlawanan (Aditya, Purwa, I. Made Pageh, and Ketut Sedana Arta, 2017)
4. Tanggungjawab (Faturahman, 2018)
5. Kepribadian, keteladanan (Marwah, 2018)
6. Inisiatif, inovasi, resiko (Syahrul, 2015)
7. Kredibilitas, integritas, amanah, *trust* (Aryani, L., Marettih, A. K. E., Cucuani, H., Susanti, R., & Lestari, Y. I., 2013)
8. Kemampuan kapasitas, kompetensi (Aryani, L., Marettih, A. K. E., Cucuani, H., Susanti, R., & Lestari, Y. I., 2013)
9. Pengalaman, wawasan (Amin, Surahman, and Ferry M. Siregar, 2015)
10. Intelektualitas, emosionalitas, spiritualitas (Rodliyah, 2019)
11. Totalitas, konflik kepentingan (Fitriyah, Nurul, and Agus Suliyadi, 2018)
12. Efektivitas, skala prioritas (Nurhayati, 2014)
13. Kharisma, Mitos, objektivitas, Rasionalitas (Yuliana, Baiturrohma, and Isro Ani Widayati, 2018)
14. Popularitas, Otentisitas, elektabilitas (Ni'mah, 2015)
15. Motivasi, pemberdayaan, kerja tim (Pratasik, 2013)
16. Pilihan, level, pengaruh (Othman, Norasmah, Siti Junaidah M. Mujir, and Mohammed Sani Ibrahim, 2012)
17. Empati, solidaritas, kebersamaan, modal sosial (Sumarni, Sri, Achmad Dardiri, and Darmiyati Zuchdi, 2015)
18. Mindset, mental, kultur (Rohmat, 2016)
19. Komunikasi, propaganda, lobi, negosiasi (Ardianto, A., Prisanto, G. F., Irwansyah, I., Ernungtyas, N. F., & Hidayanto, S., 2020)
20. Momentum, upacara perubahan (Mahmudin, Shafwan, and Trisni Andayani, 2017)
21. Daya saing (Aminah, 2018)
22. Dedikasi, loyalitas (Budiono, 2012)
23. Patriotisme, kenegarawanan (Sridiyatmiko, 2019)

Kepemimpinan bukanlah suatu kecakapan yang mudah dipelajari, tetapi menjadi pilihan terbaik untuk melancarkan mekanisme hubungan industri. Kepemimpinan adalah faktor kunci bagi suksesnya bisnis-apa pun bisnis Anda dan bagaimanapun Anda mendefinisikan sukses itu Kaum militer sudah lama mendapatkan pelajaran ini Sebagaimana dikatakan dengan ringkas oleh Euripides, penyair Yunani yang meningga tahun 406 SM. “*Sepuluh serdadu baik yang dipimpin dengan bijak akan mengalahkan seratus serdadu musuh tanpa pemimpin*”. Sukses dalam peperangan atau pertempuran cenderung berkaitan dengan kepemimpinan yang hebat pada semua tingkatan. (Adair, Cara Menumbuhkan Pemimpin, 2007)

Kepemimpinan terdapat dalam tiga garis besar tingkatan, dulu saya sebut strategis, operasional, dan kelompok; istilah ini kini mulai sering dipakai. Kekeliruan pemikiran yang biasa terjadi adalah menganggap sebuah organisasi hanya butuh seorang pemimpin strategis yang hebat dalam memimpin. Ternyata, rahasia sukses dalam bisnis adalah kepemimpinan yang sangat hebat dalam ketiga tingkatan itu. Perusahaan-perusahaan mungkin bisa merekrut pemimpin bisnis strategis yang baru dengan menggaji mereka sangat tinggi, seperti klub- klub sepak bola kelas dunia yang mengganti manajer mereka.

Tugas seorang pemimpin bukanlah semata-mata mengerjakan satu hal saja, tetapi justru harus dapat membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik, cepat, dan tanpa paksaan, bahkan dengan rasa senang karena ia dapat menikmati pekerjaan itu. Sejumlah aspek lain dalam berbagai situasi memerlukan kepemimpinan keberanian dalam kekalahan, inspirasi dalam apatisme, dan kejernihan pikiran dalam kekalutan. Namun, hal mendasar yang diperlukan adalah mereka yang dipimpin hendaknya memahami tugas mereka, memercayai pemimpin mereka, dan mengetahui apa yang harus dilakukan. Karena itu, kepemimpinan secara luas bukanlah sesuatu yang sudah dipahami kebanyakan orang. Kepemimpinan adalah kecakapan yang dapat dipelajari. Adair (2007) telah menemukan cara menunjukkan kepada para kadet apa yang diperlukan seseorang dalam memberi perintah kepada suatu kelompok, baik sebagai letman yang mengepalai sebuah kompi maupun sebagai supervisor dalam lini produksi Dengan tegas tapi santai, ia mengesampingkan apa yang dinamakan “pendekatan kualitas” terhadap kepemimpinan. Pendekatan ini memperkenalkan karakteristik komandan-komandan yang hebat dan kemudian berharap kadet- kadet Anda akan mengikuti contoh mereka. Pendekatan ini sangat tidak memuaskan sebagaimana diperlihatkan daftar kualitas kepemimpinan yang disusun berbagai Lembaga. (Adair, 2007)

Bila membaca hikayat tentang pemimpinan-pemimpinan di jaman para Nabi dan Rasul, baik pemimpin suku, kafilah, bangsa, wilayah atau negara yang bermartabat betapa jabatan sebagai pemimpin adalah jabatan yang paling dihindari sebab dengan ditunjuknya menjadi pemimpin maka orang-orang yang berkualitas itu merasa berkurang kesempatannya untuk mendapatkan' "surga", sebab pemimpinlah yang paling berat bebannya dan pemimpinlah yang terakhir "kenyang" setelah warganya tidak ada yang kelaparan. Pemimpinlah yang terakhir sejahtera setelah warganya sejahtera. Oleh karena di dalam masyarakat suatu negara pastilah ada yang miskin maka ketika seseorang ditunjuk sebagai pemimpin maka seluruh hartanya yang ada sebelum ia menjadi pemimpin habis didermakan dan dibagikan untuk negara dalam rangka menyantuni masyarakat miskin dan terlantar setidaknya itulah yang ditunjukkan oleh para pemimpin-pemimpin yang hidup dijaman para pemimpin sejati jaman dahulu kala.

Selanjutnya hingga dewasa ini kita tidak pernah dan (semoga akan pernah) melihat lagi orang-orang yang menganggap dirinya cakap dan berharta menolak ditunjuk jadi pemimpin. Jangankan menolak, bahkan rebutan untuk menjabat, dari tataran yang sangat rendah (ketua RT) sampai dengan tertinggi (Presiden). Padahal jelas jabatan pemimpin adalah pekerjaan amanah yang sangat-sangat berat beban dan tanggung jawabnya.

Memang harus diakui bahwa setiap manusia diciptakan (dilahirkan) untuk menjadi pemimpin, akan tetapi dalam konteks yang universal yaitu menjadi pemimpin dirinya sendiri. Sedangkan untuk menjadi pemimpin keluarga, pemimpin suku, bangsa, agama, dan umat serta negara memiliki kreteria dan persyaratan tersendiri. Meskipun setiap orang punya bakat memimpin akan tetapi tidak semua orang bisa memimpin. Memimpin haruslah didukung selain bakat juga ilmu dan pengetahuan. Pengetahuan bisa dari turunan, mendengar dan membaca serta pengalaman sendiri. Sedangkan ilmu memimpin harus dipelajari dari pengalaman pemimpin berdasarkan aturan dan etika tertentu.

Pemimpin agama selain harus menguasai pengetahuan agamanya, juga harus menguasai ilmu agamanya dan ilmu pengetahuan tentang umatnya. Pemimpim agama tidak harus lebih pintar dari salah satu umat atau seluruhnya, akan tetapi harus memiliki semua kelebihan dasar atas agamanya dibandingkan umatnya. Pemimpin agama yang didasarkan hanya menguasai bahasa dan membaca kitab sucinya sementara tidak menguasai aspek ilmu lainnya yang berhubungan dengan agamanya bukanlah pemimpin agama, melainkan hanya ketua atau bos agama, atau pemuka agama, atau tokoh agama.

Pemimpin organisasi selain menguasai ilmu organisasi, harus mengetahui keadaan organisasinya secara mendalam dan menguasai orang-orang yang ada di dalamnya. Menguasai dalam arti orang-orang dalam organisasi tunduk, patuh, dan menghormatinya serta mendukungnya. Bila orang dalam organisasinya hanya tunduk dan patuh tapi tidak menghormati dan mendukungnya, maka ia hanya dianggap sebagai manajer atau bos saja. Pemimpin bangsa atau rakyat haruslah menguasai tentang bangsa dan tahu rakyatnya.

Tahu dan menguasai ilmu tentang pemerintahan dan kerakyatan. Harus tahu berapa banyak yang miskin sehingga ia harus lebih miskin. Harus tahu apakah ada yang kelaparan, sehingga ia baru bisa kenyang setelah tahu rakyatnya sudah tidak ada yang kelaparan. Seseorang yang berambisi untuk jadi pemimpin akan tetapi hanya memikirkan penghasilannya, memikirkan fasilitasnya, memikirkan kesejahteraan lingkup keluarga dan kelompoknya bukanlah pemimpin melainkan hanya bos atau manajer atau administratur negara.

Seorang pemimpin tidak menunjukan kenyang didepan khalayaknya, tapi juga tidak menunjukan kalau ia kelaparan. Pemimpim tidak menunjukan kesedihannya pada umat atau khalayaknya, akan tetapi selalu bersahaja. Pemimpin tidak pernah menuduh, melainkan menerima dan mempercayai hukum dan kebenaran sejati. Pemimpin akan selalu berusaha mengajak orang di sekitarnya untuk memikirkan kemaslahatan khalayak secara bersama-sama.

Pemimpin hanya menggunakan kekuasaanya hanya bila diperlukan mendesak seperti sebagai penjamin kebenaran, penjamin kejujuran dan kemaslahatan. Pemimpin dapat membatalkan hukum atas orang yang jujur dan benar akan tetapi dibuktikan salah oleh pengadilan. Pemimpin dapat membatalkan hukum bebas atas seorang penjahat, penipu dan tukang fitnah.

Menjadi pemimpin sangatlah sulit dan mengandung resiko hidup tertinggi dalam hidup, sehingga rasanya aneh banyak orang yang berebut dan berlomba untuk menjadi pemimpin. Seorang pemimpin sejati hanya akan tampil pada saat di mana kondisi membutuhkan pemimpin sedangkan yang lain tidak berani tampil jadi pemimpin. Pada kondisi di mana situasi aman tentram terkendali seorang pemimpin tadi akan segara mengundurkan diri menjadi pemimpin. Pemimpin dalam kondisi aman tenteram haruslah ditunjuk oleh yang berwenang dan memiliki pengetahuan dan dasar ilmu yang mumpuni (misalnya ditunjuk para Ulama).

Menjadi pemimpin tidak harus dilotere atau di-pemilu. Pemilu hanya memilih bos atau manager atau administratur. Pemimpin harus ditunjuk atau menunjukan diri bila dalam kondisi yang sangat kritis lalu menghilang dalam kondisi yang kondusif. Beda dengan manager atau bos selalu muncul setiap saat baik kritis atau tidak, selalu berebut dan ambisius memperebutkan jabatan pemimpin karena ingin berkuasa, ditakuti, balas dendam dan memperkaya diri, atau semacamnya. Memperkerjakan bos atau manager hanya berhasil pada level rendah dan jangka pendek.

Dalam kondisi di mana diperlukan penanggung jawab kesalahan atau kegagalan, pemimpin sejati selalu tampil di depan, akan tetapi dalam kondisi dimana akan mendapatkan pujian dan hadiah pemimpin sejati selalu menghindar untuk tampil. Seorang manager atau bos selalu menghindari dan melemparkan kesalahan pada orang lain bila kondisi gagal, akan tetapi selalu di depan untuk pujian dan hadiah.

Dengan demikian seorang pemimpin untuk apapun alasannya, sejatinya adalah orang yang hanya muncul karena di "Tunjuk Langsung oleh Tuhan" atau ditunjuk oleh "Wakil Tuhan di Dunia". Ditunjuk langsung oleh Tuhan misalnya nabi atau Rasul, mereka-mereka ini adalah pemimpin sejati tiada banding dan taranya. Ditunjuk Wakil Tuhan di dunia misalnya di pilih dan tunjuk oleh Ulama (apapun agamanya), ditunjuk dan dipilih oleh kumpulan orang. orang cerdas dan pintar, jujur dan amanah yang menjadi wakil rakyat. Pemimpin yang muncul karena ditunjuk oleh perwakilan rakyat akan tetapi berisikan orang-orang yang tidak amanah, tidak jujur, tidak cerdas dan pintar hanyalah pemimpin yang berlaku sebagi BOS, Manager atau Administratur. Mengapa demikian? Sebab hanya orang jujur, cerdas, pintar dan amanah yang bisa memilih dengan menggunakan otak dan hatinya untuk mendapatkan orang yang layak memimpin. Orang yang tidak pintar dan cerdas, tidak jujur dan tidak amanah hanya memilih orang berdasarkan hatinya atau otaknya saja, sehingga akan menghasilkan pilihan yang bias. Mengapa? Untuk menjadi pemimpin yang banyak diperebutkan dan menjadi dambaan kebanyakan orang- orang maka pelajaran bagaimana menjadi pemimpin paling banyak diminati. Padahal pelajaran menjadi pemimpin hanya mengajarkan bagaimana tampil baik meskipun orangnya tidak baik. Bagaimana dan kapan harus senyum meskipun orangnya pelit dan malas untuk tersenyum. Teori kepemimpinan X yang selalu diingat adalah untuk menjadi pemimpin tidaklah harus menjadi orang baik, akan tetapi berusahalah untuk tampil baik. Jadi sangat mungkin seorang penjahat sekalipun bisa menjadi pemimpin karena ia memiliki dana yang bisa membuatnya tampil baik. Sedangkan orang yang layak memimpin berdasarkan pilihan "Wakil Tuhan" bisa dikondisikan buruk dengan apapun caranya, termasuk dengan menghina para Wakil Tuhan itu melalui orang-orang bodoh dan tak bermoral yang dikenakan pakaian layaknya orang pintar, kaya dan cerdas.

Bila ada sebagian orang yang pakar atau awam mengatakan bahwa kepemimpinan itu bersifat turun temurun, dalam arti bila moyangnya dulu pernah jadi pemimpin maka turunannya sekarang sangat mungkin memimpin, dan sebaliknya bila tidak punya garis keturunan pemimpin maka sangat tidak mungkin bisa menjadi pemimpin mungkin bisa di maklumi berdasarkan teori kepemimpinan x. Banyak orang yakin bahwa untuk menjadi lurah maka lihat apakah moyangnya permah jadi lurah. Untuk jadi menteri lihat apakah moyangnya pernah menjadi menteri, jenderal atau gubernur. Dan seterusnya. Model ini tidaklah begitu salah sebab pemimpin selain ilmu dan pengetahuan juga harus berdasarkan bakat. Jadi bila moyangnya scorang pemulung dan petani maka kecil kemungkinan turunannya sekaran bisa menjadi pemimpin sebab tidak memiliki dasar "darah" sebagai pemimpin. Akan tetapi apakah Presiden Soekarno (presiden RI 1) Pak Harto Presiden RI ke 2 Indonesia moyangnya adalah pemimpin? Tidak (paling tidak itulah yang saya baca dalam buku sejarah tentang Pak Harto) Kalau Ibu Megawati Iya benar, Pak Gus Dur Iya Benar, Habibie Tidak, SBY tidak (tapi mertua Beliau memang orang besar dulunya yaitu pak Jenderal Sarwo Edi). Dari orang- orang yang pernah dan sekarang menjadi presiden RI ini manakah yang pemimpin benaran atau hanya BOS atau Manajer atau administratur negara saja. Presiden RI 1 dipilih bukan saja oleh Wakil Tuhan, tapi juga oleh rakyat, dan wajar saja bila diserahkan kembali ke rakyat. Presiden RI 2 dipilih oleh oleh rakyat melalui Wakil Tuhan dan wajar saja dikembalikan ke rakyat (meskipun di paksa rakyat).

**Kepemimpinan**

Pengertian kepemimpinan (*leadership*) dapat ditampilkan sebagai berikut:

1. Suatu aktivitas mempengaruhi orang, agar dapat bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan diinginkan. (Tead, 1935)
2. Seni membujuk anggota untuk menyelesaikan semua pekerjaan secara bersemangat dan meyakinkan. (Koontz & O' Donnelle, 1976)
3. Proses mempengaruhi kegiatan baik secara individual ataupun sosial dalam rangka mencapai suatu tujuan dalam situasi tertentu. (Hersey & Blanchard, 1982)
4. Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, sehingga proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. (Yukl, Gary, 2005)
5. Memimpin adalah mempengaruhi, dimana suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain. (Maxwell, 1967)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat dikemukakan beberapa pengertian kepemimpinan (*leadership*) yang mudah difahami sebagai berikut: (1) Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam; hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pecapaian tujuan, dan (2) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan.

Dari aspek definisi tersebut, terdapat tiga komponen penting dalam kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh; Kepemimpinan adalah pengaruh; dimana kepemimpinan terjadi karena adanya proses pengaruh mempengaruhi ke arah yang diinginkan.
2. Legitimasi; merupakan pengakuan/ pengukuhan atau pengesahan kedudukan seorang pemimpin, dan legitimasi juga merupakan posisi formal berupa kekuasaan (*power*) di dalam organisasi. Pemimpin berlegitimasi institusional atau personal dapat mempengaruhi atau memerintah pengikutnya, sehingga mereka rela dipimpin oleh orang yang memiliki legitimasi itu.
3. Tujuan; Dimana pemimpin berurusan dengan tujuan. tujuan yaitu; (1) tujuan individu, (2) tujuan kelompok, dan (3) tujuan organisasi. Pemimpin dipandang individu menurut kepuasan individu dalam melaksanakan perintahnya. Dan pemimpin harus dapat mengusahakan keseimbangan antara tujuan dengan keinginan pengikut agar lebih bergairah untuk bekerja.

Pada umumnya seseorang menjadi pemimpin melalui jalur kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1. Tradisional (warisan); artinya sesorang menjadi pemimpin karena keturunan, misalnya putra mahkota pada suatu kerajaan.
2. Kepribadian; artinya sesorang yang berkepribadian tertentu menjadi pemimpin, baik secara fisik maupun kepribadian etikanya.
3. Pengangkatan atasan; artinya sesorang menjadi pemimpin karena diangkat oleh pihak atasannya, berdasarkan struktural organisasi.
4. Kepercayaan kelompok; artinya sesorang menjadi pemimpin karena suatu kepercayaan dari anggota kelompok.
5. Situsional; artinya menjadi pemimpin karena ada peluang dan suatu kesempatan, sehingga lingkungan dan orang-orang sekitar dapat mendukungannya.
6. Pemilihan; artinya menjadi pemimpin dikarenakan hasil pemilihan dari para anggota.

Hal ini didasarkan pada konsep *acceptance theory*; "Anda menjadi pemimpin dan kami akan menaati instruksi dan pengarahan anda." Pemimpin hasil dari sebuah pemilihan biasanya akan lebih baik, karena pemilih mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya keinginan, keseriusan, dan kemauan calon untuk menjadi pemimpin;
2. Kreativitas dan keefektifan calon dalam berkomunikasi;
3. Kecakapan dan kecerdasan calon membuat konsep uraian yang logis dan dapat diterima oleh anggota;
4. Integritas, prilaku, kejujuran dan moral calon yang diterima oleh anggota;
5. *General and special knowledge*, pendidikan dan pengalaman calon.
6. Kemampuan hubungan- -hubungan baik internal maupun eksternal organisasi dari calon.

Pencalonan dan pemilihan harus dilakukan secara obyektif, tidak ada rekayasa sehingga berjalan secara langsung, umum, bebas, rahasia (LUBER). Hal ini penting dan sangat menentukan bahwa pemimpin hasil pemilihan itu benar dan terbaik atau efektif.

Faktor-faktor kepemimpinan meliputi hal-hal berikut:

1. *Leader* atau *head*; adalah orang yang memimpin
2. *Followers*; adalah pengikut atau orang-orang yang dipimpin
3. *Power*; adalah kemampuan yang luar biasa untuk mempengaruhi pengikutnya.
4. *lnfluence*; berupa adalah tindakan mempengaruhi yang merupakan perilaku penyebab perubahan sikap pengikutinya.
5. *Value*; yaitu nilai keyakinan dasar yang dapat mempengaruhi perilaku pengikut dalam kelompok.
6. *Objective*; atau tujuan yang merupakan sasaran yang ingin dicapai secara bersama-sama.

Adapun fungsi-fungsi Kepemimpinan adalah agar kelompok atau organisasi berjalan dengan efektif, maka seorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama yaitu sebagai berikut:

1. *Decision making* (pengambilan keputusan)
2. *Directing* (pengarahan)
3. *Delegation* (pendelegasian)
4. *Empowerment* (pemberdayaan)
5. *Facilitating* (Fasilitasi)
6. *Controlling* (Pengendalian)

Selain dari itu, fungsi-fungsi kepemimpinan dalam organisasi antara lain:

1. *Task related,* yaitu fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah. Hal ini Mencakup penetapan struktur tugas, pemberian saran penyelesaian, informasi, dan pendapat.
2. *Group maintenance,* yaitu fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok atau sosial, yang mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok atau organisasi berjalan lebih baik atau efektif, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Malayu Hasibuan mengemukakan fungsi-fungsi kepemimpinan antara lain:

1. Pengambilan keputusan dalam merealisasi keputusan itu.
2. Pendelegasian kewenangan dan pembagian kerja.
3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi semua unsur manajemen,
4. Memotivisi, supaya seluruh elemen organisasi dapat bekerja secara efektif.
5. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas.
6. Pemrakarsa, penggiat, dan pengendali rencana.
7. Mengkoordinasi dan mengintegrasi seluruh kegiatan organisasi.
8. Penilaian terhadap prestasi dan pemberian teguran serta penghargaan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai pengembangan sumber daya manusia.
9. Melaksanakan pengawasan melekat dan tindakan-tindakan perbaikan yang dianggap perlu.
10. Memelihara semua aktivitas yang berada di bawah kewenangannya.
11. Mempertanggungjawabkan semua tindakan kepada stakeholders.
12. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.
13. Pemberian kompensasi, ketenangan, dan keselamatan bagi bawahan atau pengikutnya.
14. Meningkatkan produktivitas dan alokasi sumber
15. meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
16. Menciptakan pembaharuan, perubahan, dan reformasi. (Hasibuan, 2016)

Lebih lanjut, pemimpin dalam kelompok atau organisasi berperan dan berfungsi sebagai:

a. Promotor

b. Motivator

c. Delegator

d. Komunikator

e. Mediator

f. Integrator

Dalam teori kepemimpinan sedikitnya terdapat enam tipologi kepemimpinan yang dikenal dewasa ini, yaitu sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter; adalah tipe pemimpin yang berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan penetapan keputusan ditentukan sendiri oleh pemimpin semata-mata. (Tidak memberi kesempatan pada bawahan).
2. Tipe Demokratis; adalah tipe pemimpin yang berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan penetapan keputusan ditentukan bersama antara pemimpin dengan bawahan dengan memberi kesempatan partisipasi pada bawahannya.
3. Tipe Liberal; adalah tipe pemimpin yang berbagai kegiatan dan penetapan keputusan lebih banyak diserahkan pada pihak lain sehingga dapat dengan bebas memberi kewenangan memutuskan pada bawahan.
4. Tipe Populis; adalah tipe pemimpin yang mampu membangun rasa solidaritas pada bawahan atau pengikutnya.
5. Tipe Kharismatik; adalah tipe pemimpin yang memiliki nilai ciri khas kepribadian yang istimewa atau wibawa yang tinggi sehingga sangat dikagumi dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap bawahan atau pengikutnya.
6. Tipe Kooperatif; Dimaksudkan sebagai kepemimpinan ciri khas Indonesia, yaitu kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila

Dimaksudkan sebagai kepemimpinan ciri khas Indonesia, yaitu kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya kedalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Asas utama kepemimpinan Pancasila adalah:

1. *Ing ngarso sung tulodho*; seorang pemimpin harus mampu lewat sikap dan perbuatannya menjadikan dirinya pola panutan dan ikutan bagi orang-orang yang dipimpinnya.
2. *Ing madyo mangun karso*; seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berswakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya.
3. *Tut wuri handayani*; scorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya, berani berjalan didepan, dan sanggup bertanggung jawab.

Norma-norma kepemimpinan lain yang akan mendukung pelaksanaan ketiga asas kepemimpinan Pancasila diatas dan juga sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila Ialah berwibawa (terutama karena integritas pribadinya yang dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila), jujur terpercaya, bijaksana, mengayomi, berani, mawas diri, mampu melihat jauh kedepan, berani dan mampu mengatasi kesulitan, bersikap wajar, tegas dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, sederhana.

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah salah satu faktor organisasi, atau sebagai salah satu fungsi manajemen, oleh karena itu merupakan masalah yang sentral dan strategis (Soekarso, 2015). Dalam hal ini (Davis, 1951) mengemukakan; "*Organization is any group of individuals that is work toward zone common end under leadership*" berarti sekelompok orang yang berusaha menuju arah tujuan yang sama dan wilayah yang sama tentu akan memerlukan sebuah kepemimpinan. Maka, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam aspek kehidupan, sebagaimana organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Pemimpin akan menetapkan arah tujuan dengan mengembangkan suatu visi dan misi masa depan, mengorganisasi orang, dan mengelola perubahan atau reformasi. Maju dan mundurnya sebuah organisasi dan dinamis atau statisnya, serta mati hidupnya akan sangat ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin.

Dalam berorganisasi seorang pemimpin memiliki kekuasaan dan politik. Kekuasaan (*power*) merupakan kekuatan untuk menggerakkan, memberdayakan, mengarahkan, mendapatkan, memanfaatkan, dan menguasai sumber daya enam M, yaitu

*a. Men* (Manusia),

*b. Money* (Uang)*,*

*c. Materials* (Materia tau bahan)*,*

*d. Machines* (Mesin)*,*

*e. Methodes* (Metode)*,* dan

*f. Markets* (Pasar).

Di sinilah, perilaku atau gaya pemimpin akan menentukan perilaku organisasi, dan kepemimpinan yang efektif akan berperan serta memberikan kontribusi yang dominan dalam motor organisasi yang selalu berinteraksi dengan lingkungan berubah secara terus-menerus, baik dalam lingkungan internal, eksternal maupun global.

Kepemimpinan semestinya efektif agar pencapaian sasaran dan efisiensi pengunaan sumber daya untuk keberhasilan pencapaian tujuan. Dalam hal ini penggunaan teknik-teknik manajemen partisipatif menjadi lebih penting dalam mengelola efektivitas untuk maksimalisasi output (hasil), dan efisiensi untuk minimalisasi input (biaya).

Menurut Anthony dan Govindarajan (Anthony, R., and V. Govindarajan, 2001) mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada sejumlah variable:

1. pemimpin,
2. pengikut,
3. situasi, dan
4. hubungan interpersonal. (Putong, 2015)

Efektivitas kepemimpinan itu bukan ditentukan oleh seorang atau beberapa orang pemimpin saja, tetapi justru merupakan hasil bersama antara pemimpin dan orang orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak akan mampu berbuat banyak tanpa partisipasi bawahan, dan sebaliknya bawahan tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajibannya, tanpa pengendalian, pengarahan, dan kerja sama dengan pemimpin.

Faktor partisipasi ini sangat menentukan dalam kepemimpinan, sehingga semakin aktif anggota kelompok organisasi dalam berpartisipasi, maka akan semakin dinamis kehidupan kelompok atau organisasi. Partisipasi dalam berpikir memecahkan masalah-masalah perlu diupayakan secara maksimal agar kepemimpinan berlangsung secara maksimal. Dalam partisipasi itu pula, akan berkembang kreativitas dan inisiatif yang menjadikan kelompok organisasi menjadi lebih aktfi, karena pemimpin merupakan tokoh utama dan sosok yang terbuka bagi berbagai pembaharuan, inovasi, dan perubahan yang berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan organisasi selanjutnya.

Dalam organisasi kepemimpinan efektif, sangat dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan situsional, yang terhimpun melalui efektivitas dan efisiensi. Adapun indikator kinerjanya menunjukan: (1) produktivitas organisasi meningkat, (2) kepuasan kerja karyawan tinggi, dan (3) kontribusi nilai tambah (*added value*) bagi lingkungan berkembang.

### Teori-teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan sejauh ini dikenal beberapa teori, sebagai berikut:

1. Teori Sifat (*Traits theory*) (Gehring, 2007); Metode analisa teori ini memusatkan perhatiannya pada sifat yang spesifik atau ciri dari kepribadian, sosial, fisik, dan intelektual yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin.
2. Teori Perilaku (*Behavioral theory*) (Conger, 1987); Metode analisa teori ini memusatkan pada karakteristik perilaku dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam melaksanakan peran menajerialnya.
3. Teori Kontingensi (*Contingency theory*) (Kriger, 2005); Metode analisa teori ini memusatkan pada hukum situasi (*Law of the situation*), yakni setiap situasi berbeda akan menentukan gaya kepemimpinan yang berbeda, dan berubah-ubah sesuai dengan situasi yang ada.
4. Teori Lain; yaitu pendekatan yang semakin berkembang secara campuran (*hybrid*), dimana metode analisa teori ini merupakan pendekatan terbaru yang mencoba memahami sesuatu situasi atau peristiwa dengan mengetahui hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara kasus-kasus yang semakin berkembang seiring dengan perubahan fenomena yang terjadi pada organisasi.

Berdasarkan dari teori-teori yang semakin terbarukan, tentunya berdasarkan perspektif tertentu yang pada akhirnya memberikan pencerahan serta pemikiran baru. Namun, jika dikaji lebih dalam lagi, terdapat konsep yang ditawarkan oleh al-Quran dalam memandang kegigihan seorang pemimpin dalam menghadapi kesulitan, karena setiap manusia memiliki potensi untuk bertahan dalam menghadapi setiap kesulitan dengan tipologi yang akan dibahas pada konsep berikut.

Setiap pilihan itu bermuara pada hasil tipologi manusia yang kemudian dikelompokkan kepada tiga hal. Sebagaimana disebutkan di dalam Fathir/35:32 yang artinya: *“Kemudian Kitab itu Kami wariskan kepada orang-orang yang Kami pilih di antara hamba-hamba Kami, lalu di antara mereka ada yang menganiaya diri mereka sendiri, dan di antara mereka ada yang pertengahan dan di antara mereka ada*(pula) *yang lebih cepat berbuat kebaikan dengan izin Allah. Yang demikian itu adalah karunia yang amat besar.”*

Terdapat tiga kelompok manusia yang disimpulkan dari ayat di atas:

* 1. Orang yang menzalimi dirinya;
	2. Orang yang menjalankan sekedarnya saja;
	3. Orang yang melakukan dengan sebaik-baiknya (atas izin Allah)

Terkait 3 kelompok manusia tersebut, dapatlah dikaitkan dengan Teori Advesity (Stoltz, 1997) yang menyebutkan tentang *Adversity quotient (AQ)* adalah suatu konsep mengenai ketahanan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan di berbagai aspek kehidupannya.

Stoltz (1997) menjelaskan konsep kecerdasan adversitas dengan menggambarkan konsep “pendakian gunung”, yaitu menggerakkan tujuan hidup ke depan, apapun tujuannya. Terkait dengan pendakian, ada tiga tipe individu, yaitu:

1. *Quitters*; yaitu Individu yang mudah berhenti yang menghentikan pendakian, memilih keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti. Karakteristik individu seperti ini hanya bekerja dengan memperlihatkan sedikit ambisi, motivasi yang rendah dan mutu di bawah standar.
2. *Campers*; adalah individu yang memiliki kecerdasan adversitas sedang, yang berusaha untuk mulai mendaki, namun karena bosan atau tidak kuat melawan kesulitan, individu tersebut mengakhiri pendakian dan mencari tempat yang nyaman sebagi tempat beristirahat dari situasi yang tidak bersahabat. Karakteristik individu seperti ini penuh perhitungan dalam melakukan pekerjaan yang menuntut kreativitas dan resiko yang tidak terlalu sulit, tetapi biasanya sangat cenderung untuk memilih jalan aman, merasa puas dengan dirinya, mengorbankan kesempatan untuk melihat atau mengalami suatu kemajuan, tidak termotivasi untuk mengembangkan diri, dan tidak merasa bersalah ketika berhenti berusaha. Dalam dunia kerja, tipikal individu *campers* menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat, dan usaha alakadarnya.
3. *Climbers*; pendaki adalah sebutan bagi individu yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi. Mereka adalah pemikir yang selalu mencari-cari berbagai kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan hambatan lainnya menghalanginya. Individu seperti ini menjalani hidupnya secara paripurna dan selalu menyambut kesulitan sebagai sebuah tantangan yang harus dijawab, yang pada akhirnya mereka sering merasa sangat yakin akan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka. Keyakinan ini membuat mereka bertahan saat menghadapi situasi yang lebih sulit sekalipun, sehingga menjadi sangat gigih, ulet dan tabah. Mereka terus bekerja keras, di saat mereka menemui jalan buntu, mereka akan mencari jalan lain. Saat merasa lelah mereka akan melakukan introspeksi diri dan terus bertahan. Mereka memiliki kematangan dan kebijaksanaan untuk memahami bahwa kadang-kadang manusia perlu mundur sejenak supaya dapat bergerak maju lagi. Mereka bersedia mengambil resiko, menghadapi tantangan, mengatasi rasa takut, mempertahankan visi, memimpin, dan bekerja keras sampai pekerjaannya selesai.

Tipe tipe individu di atas menjelaskan cara tiap-tiap orang merespon situasi sulit untuk menuju kesuksesan. Dimana tipe-tipe individu tersebut dapat berubah dari tipe yang satu ke yang lainnya sesuai dengan kemampuan beradaptasi individu.

**SIMPULAN**

Dibandingkan dengan makhluk lain manusia diciptakan jauh lebih sempurna. Ia dilengkapi dengan kemampuan fisik dan spiritual. kemampuan spiritualnya memungkinkan manusia untuk dapat mengenali Allah dan menyembah-Nya, sedangkan kemampuan fisik adalah wadah spiritual, sehingga ada tempat untuk semangat untuk menetap. Manusia sejak proses pembuatan dilengkapi dengan “iman” yang memungkinkan dia untuk dengan mudah memahami perintah Allah dan menaatinya. Manusia diberi pikiran yang memungkinkan dia untuk mampu membedakan antara benar dan salah. Manusia diberikan hati nurani yang memungkinkan dia untuk mengenali apa yang di luar indra. Manusia selalu dijaga oleh dua malaikat yang menjaga dia dari depan dan belakang, yang memungkinkan manusia untuk menjadi aman dari bencana dan kesusahan. Manusia selalu diawasi oleh dua malaikat dengan notebook amal, yang akan melaporkan kepada Allah sehingga ia dapat kembali. Semua yang membedakan manusia dari hewan dan makhluk lain yang ada di alam semesta ini. Sehingga dengan demikian, manusia sebagai makhluk sosial, tentunya memiliki potensi besar untuk secara naluriah alamiah menjadi pemimpin, memimpin dirinya sendiri dan sekelompok orang tertentu, jika dalam keluarga dia akan menjadi ayah, ibu atau kakak yang akan menjadi role model (teladan) bagi siapapun yang berada di bawah naungan. Maka, dengan demikian diperlukan tips dan trik untuk menentukan model kepemimpinan seperti apa yang hendak dilakukan.

Manusia memiliki tiga pilihan; apakah dia akan melawan qodratnya (*zhalim linafsih*), atau hanya menjalankan hidup sekedarnya saja (*muqtashid*), atau justru melakukan tugas dengan sebaik-baiknya (*sabiq bil-khairat*). Tiga kriteria pilihan manusia yang kemudian diadopsi oleh Paul Stoltz dengan Konsep Adversitas yang dapat menganalisis kemampuan seseorang dalam menghadapi kesukaran, baik kesukaran dalam belajar, maupun dalam mencapai suatu kesuksesan (*Adversity Quotients*)

*Allahu a’lam*

**DAFTAR** **PUSTAKA**

*Al-Quran al-karim dan Terjemahnya*, Khadim al-Haramain asy-Syarifain, Departemen Agama Republik Indonesia.

Abdullah, Salhah, and Ainon Mohd. (2005). *Guru sebagai mentor.* Kuala Lumpur: PTS Professional.

Adair, J. (2007). *Cara Menumbuhkan Pemimpin (Alih Bahasa: Said Bazry).* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Aditya, Purwa, I. Made Pageh, and Ketut Sedana Arta. (2017). Biografi I Ketut Widjana (Perjuangan, Nilai-Nilai Kepahlawanan dan Potensinya Sebagai Sumber Belajar Sejarah. *Widya Winayata: Jurnal Pendidikan Sejarah, 7*(1).

Amin, Surahman, and Ferry M. Siregar. (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam al-Qur’an. *Tanzil: Jurnal Studi Al-Qur’an, 1*(1), 27.

Aminah, S. (2018). Komunikasi Pemimpin dalam Strategi Positioning guna Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Islam. *Indonesian Journal of Islamic Communication, 1*(1), 26-50.

Ardianto, A., Prisanto, G. F., Irwansyah, I., Ernungtyas, N. F., & Hidayanto, S. (2020). Praktik Lobi dan Negosiasi oleh Legislator Sebagai Bentuk Komunikasi Politik. *Komuniti: Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi, 12*(1), 25-39.

Aryani, L., Marettih, A. K. E., Cucuani, H., Susanti, R., & Lestari, Y. I. (2013). Kompetensi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin. *Jurnal Psikologi, 9*(1), 31-39.

Adair, J. (2007). *Cara Menumbuhkan Pemimpin.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Baswedan, A. (2013). *Surat dari & untuk pemimpin: menjadi Indonesia.* (A. Loebis, Ed.) Jakarta: Tempo Publishing.

Budiono, B. (2012). Dedikasi dan Loyalitas Pengabdian Pelatih Yang Berkarakter Untuk Indonesia. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi), 8*(2), 102-107.

Conger, J. A. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of management review, 12*(4), 637-647.

Davis, R. C. (1951). *The Fundamentals of Top Management.* Harper: University of California.

Dahlan, D. (t.t.). *Start Young.* Tips & Trik Sukses di Usia Muda, Jakarta: Grasindo Gramedia.

Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan, 10*(1), 1-11.

Fitriyah, Nurul, and Agus Suliyadi. (2018). Membangun Kompetensi Pemimpin dalam Mengelola Organisasi Publik: Strategi dan Aplikasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan, 10*(1), 79-91.

Gehring, D. R. (2007). Applying Traits Theory of Leadership to Project Management. *Project Management Journal, 38*(1), 44-54.

Gillinson, S. (2004). *Why Cooperate?: A Multi-disciplinary Study of Collective Action.* London: Overseas Development Institute.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bumi Aksara.

Kartakusumah, B. (2006). *Pemimpin Adiluhung: Genealogi Kepemimpinan Kontemporer.* Teraju.

Kriger, M. a. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The leadership quarterly, 16*(5), 771-806.

Mahmudin, Shafwan, and Trisni Andayani. (2017). Eksistensi Silek Galombang Pada Upacara Perkawinan Etnis Minangkabau Di Medan. *Gondang: Jurnal Seni dan Budaya, 1*(2), 78-90.

Mahessa, Nurul Fathia, and N. R. H. Frieda. (2017). Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *5*(1), 113-116.

Marwah, M. (2018). Umar Bin Khattab: Potret Keteladanan Sang Pemimpin Umat. *AL-TADABBUR, 4*(2), 1-20.

Ni'mah, M. (2015). Transformasi Selebriti Menjadi Politisi: Urgensi Personal Front dalam Ranah Sosial. *Informasi, 45*(2), 141-154.

Nurhayati, S. (2014). Mambangun Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 15*(2), 21-27.

Othman, Norasmah, Siti Junaidah M. Mujir, and Mohammed Sani Ibrahim. (2012). Pengaruh Persepsi Terhadap Keberkesanan Kepimpinan ke Atas Orientasi Kepimpinan Multidimensi Pemimpin Akademik dan Komitmen Pensyarah. *UKM Journal of Management*, 34.

Pratasik, R. R. (2013). Analisis Pemberdayaan, Motivasi, dan Produktivitas Kerja Pengrajin Meubel di Desa Leilem Tiga Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1*(4).

Putong, I. (2015). *Kepemimpinan: kajian teoritis dan praktis. Vol. 1.* Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.

Rodliyah, S. (2019). Leadership Pesantren: Urgensi Pendidikan dalam Menyiapkan Pemimpin Bangsa Berkualitas dan Bermoral. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4*(1), 169-182.

Rohmat, D. (2016). Relasi Kepemimpinan dan Kultur Sekolah. *Jurnal Kependidikan INSANIA, 21*(2), 161-178.

Shihab, M. Quraish. "Wawasan Al-Quran." *Bandung: Mizan* (1996).

Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis* (Vol. 1). (C. Hidayat, Ed.) Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.

Sridiyatmiko, G. (2019). Pribadi Sri Sultan Hamengkubuwana IX Sebagai Sosok Inspiring bagi Bangsa Indonesia dan Nilai-Nilai Ke-IPS-an yang Terkadung di dalamnya. *Jurnal Sosialita, 11*(1), 167-187.

Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities.* USA: John Wiley & Sons.

Sumarni, Sri, Achmad Dardiri, and Darmiyati Zuchdi. (2015). Pengembangan Model Pendidikan Karakter Berbasis Penguatan Modal Sosial Bagi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi, 3*(1), 44-57.

Syahrul, S. (2015). Kepemimpinan dan Inovasi Lembaga Pendidikan (Pengalaman Pondok Gontor VII Putra Sulawesi Tenggara). *Al-Ta'dib, 8*(1), 82-100.

Van Knippenberg, Barbara, and Daan Van Knippenberg. (2005). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: the moderating role of leader prototypicality. *Journal of applied psychology, 90*(1), 25.

Widayat, P. A. (2014). Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Pemikiran Islam, 19*(1), 18-34.

Widyawati, Karya, Atie Ernawati, and Fanty Puspita Dewi. (2015). Peranan Ruang Terbuka Publik Terhadap Tingkat Solidaritas dan Kepedulian Penghuni Kawasan Perumahan di Jakarta. *Faktor Exacta, 4*(3), 246-260.

Yahya, Harun, (2003), *Keajaiban Penciptaan Manusia .* (CD-ROM), Jakarta: Okur Production

Yuwana, R. Y. (2019). Strategi penciptaan materi humor: Analisis transitivitas. *LEKSEMA: Jurnal Bahasa dan Sastra, 4*(1), 1-10.

Yuliana, Baiturrohma, and Isro Ani Widayati. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, 2*(1), 209-218.

.