

## **Praktik Kepemimpinan Islam pada Organisasi Bisnis di Kota Gorontalo**

**Dr. Andi Mardiana, SE., M.Si**  
*andimardianabone@gmail.com*

### **Abstrak**

Dalam menerapkan kepemimpinan Islam pada organisasi bisnis di Kota Gorontalo memiliki peluang, karena hal ini ditunjang oleh masyarakat kota Gorontalo mayoritas beragama Islam, yang memiliki filosofi dalam bahasa daerah "Adati Hulo-hulo'a syara'a, Syara' a Hulo-hulo'a to Qur'ani" (adat bersendi syara', Syarah bersendikan Kitabullah). Adat diterapkan bersendikan pada syariat Islam dan syariahsyariah yang disesuaikan dengan adat yang diterapkan secara luas. Kepemimpinan merupakan pembentukan values, attitude dan behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Dampak dari leadership yang baik dapat membangun hubungan antara pemimpin dan pengikutnya yang dapat menciptakan values yang selaras sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan Islam, Organisasi Bisnis.

### **Abstract**

*In applying the Islamic leadership in business organizations in the city of Gorontalo has a chance, because it is supported by the people of the city of Gorontalo Muslim majority, who have a philosophy in the local language " Adati Hulo-hulo'a syara'a, Syara' a Hulo-hulo'a to Qur'ani "( adat bersendi syara', Syarah bersendikan Kitabullah). Indigenous applied bersendikan on Islamic law and syariahsyariah adapted to customary widely applicable. Leadership is the formation of values, attitude and behavior is needed to motivate yourself and others. The impact of good leadership can build a relationship between leaders and followers to create values are aligned so that the impact on the achievement of corporate goals.*

Keywords: Islamic Leadership, Business Organizations.

## A. Pendahuluan

Kota Gorontalo merupakan salah satu Kota yang berkembang dan tentunya menjadi incaran para investor dan pemilik modal untuk menanamkan modalnya dalam bentuk mendirikan perusahaan. Tentunya dengan bertambahnya jumlah perusahaan, akan berdampak pada penyerapan sumber daya manusia. Melalui penyerapan tenaga kerja pada perusahaan-perusahaan, tentunya sangat memengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat serta memberikan dampak pada pertumbuhan ekonomi. Fenomena pertumbuhan dunia usaha yang terus meningkat tentunya tidak terlepas dari aspek kepemimpinan.

Semangat untuk menumbuhkan kembangkan jiwa *entrepreneur* menjadi fenomena yang menarik akhir-akhir ini. Hal itu tercermin dari masalah kewirausahaan memang sangat dibutuhkan di tengah kondisi pertumbuhan ekonomi yang oleh sebagian kalangan dianggap cenderung mengalami “stagnasi”. *Entrepreneurship* menghadirkan jiwa keberanian dan kemauan menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar, jiwa kreatif, jiwa mandiri yang tidak bergantung pada orang lain termasuk pada pemerintah sekalipun untuk mencari solusi itu.

Bisnis dalam konvensional yang dipengaruhi oleh sistem kapitalisme lebih cenderung mengarah pada orientasi laba dan memandang bahwa manusia adalah merupakan bagian dari faktor produksi. Sebagaimana Mulyono dalam Mulyanto, kapitalisme hidup dan mempertahankan dirinya dengan penghisapan terhadap hasil curahan kerja keras pekerja.<sup>1</sup> Dalam bisnis konvensional, salah satu model kepemimpinan yang selalu dianggap sebagai strategi yang jitu adalah kepemimpinan transformasional<sup>2</sup>. Model kepemimpinan transformasional dapat mentransfer kepada karyawan semua ilmu dan keahlian yang dimiliki, dalam hal ini bahwa pemimpin

---

<sup>1</sup>Mulyanto, *Kapitalisme: Perspektif Sosio-Historis*, (Bandung,Ultimus : 2010).h. 61

<sup>2</sup>Avolio, BJ dan Bass, BM., “*Transformational Leadership And Organizational Culture*,” *Publik Administration Quarterly*, 1993, 112-121.

Kepemimpinan Transformasional adalah: suatu strategi untuk memengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya didalam proses penciptaan nilai.

membangun jiwa *entrepreneurship* untuk meningkatkan nilai semata-mata untuk perusahaan dan pemiliknya semata.

Bisnis yang berpijak pada Islam memandang bahwa dalam suatu organisasi bisnis adalah bagaimana dapat meningkatkan interaksi sosial yang baik dalam perusahaan, serta tidak memandang manusia sebagai faktor produksi semata, tapi tenaga kerja merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan serta selalu melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan Zubair Hasan yaitu Islam menegaskan bahwa pekerja harus menjadi bagian dari pemilik, terutama dalam bisnis produksi yang besar, mungkin yang paling adil adalah kontrak untuk menerima upah karena pekerja yang dinyatakan dalam output adalah sama dengan apa kontribusi mereka.

Perspektif kepemimpinan Islam dalam dunia usaha memandang karyawan bukan semata-mata sebagai tenaga kerja atau subjek penghasil keuntungan perusahaan, atau dalam relasi yang singkat hanya ditandai dalam pemberian upah sebagai kompensasi dari kerja yang diberikan. Namun bagaimana seorang pemimpin dapat memandang karyawan sebagai bagian terpenting dari perusahaan dalam upaya membangkitkan atau menumbuhkan semangat produktifitas dan jiwa *entrepreneurship* yang ada dalam diri setiap tenaga kerja untuk lebih produktif serta untuk menumbuhkan jiwa *entrepreneurshipnya* agar dapat menampung pencari kerja yang semakin bertambah .

Konsekuensi ajaran Islam tidak hanya terbatas pada masalah hubungan pribadi antara individu dengan penciptanya (*hablum minallah*), namun mencakup juga pada hubungan manusia dengan manusia lainnya (*hablum minannas*), bahkan juga hubungan antara manusia dengan makhluk lainnya. Jadi Islam adalah suatu cara hidup (*way of life*), yang membimbing seluruh aspek kehidupan manusia dalam upaya mencapai tatanan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Implementasi sosialitas terwujud berupa kehidupan berkelompok atau bermasyarakat sebagai hidup bersama dalam kebersamaan yang harmonis dan dinamis, karena setiap individu terbuka dalam menerima pengaruh individu yang lain. Sebaliknya individu juga bebas dalam menyampaikan inisiatif, kreatifitas dan inovasi

yang mungkin diterima atau ditolak oleh individu-individu lain dalam mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok haruslah saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu selalu dijaga. Hidup yang teratur adalah impian setiap insan. Menciptakan dan menjaga kehidupan yang harmonis adalah tugas manusia, melalui norma atau nilai yang diterima sebagai pedoman hidup bersama. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai bahwa praktik kepemimpinan berkaitan dengan memengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya.<sup>3</sup>

Dunia kewirausahaan dapat dianalogikan seperti mengendarai sesuatu yang kita tidak terbiasa di dalam suatu lingkungan yang tiba-tiba tampak lebih berbahaya daripada yang kita perkirakan pada awalnya. Kebiasaan kita adalah untuk menarik diri kepada kenyamanan di dalam kepompong, sesuatu yang kita percayai lebih aman, di mana kita dapat bersantai sejenak tanpa perlu berkonsentrasi dan mendapatkan sesuatu tanpa terlalu memikirkan bagaimana kita melakukannya. Kebiasaan semacam ini harus digantikan dengan memahami prinsip-prinsip yang akan memastikan bahwa kita dapat mencapai tujuan kita dan berlatih dengan disiplin sampai kita bisa melakukannya.

Seorang wirausahawan selalu diharuskan menghadapi resiko atau peluang yang muncul, serta sering dikaitkan dengan tindakan yang kreatif dan inovatif. Selain itu, seorang wirausahawan menjalankan peranan manajerial dalam kegiatannya. Seorang individu mungkin menunjukkan fungsi kewirausahaan ketika membentuk sebuah organisasi, tetapi selanjutnya menjalankan fungsi manajerial tanpa menjalankan fungsi kewirausahaannya. Jadi kewirausahaan bisa bersifat sementara atau kondisional.

## **B. Karakteristik Kepemimpinan Islam**

---

<sup>3</sup>Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2008), h. 6.

Berorganisasi adalah kodrat alamiah manusia yang pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, ia tidak akan mampu hidup tanpa manusia lainnya yang ada di sekitarnya. Manusia sendiri memerlukan komunitas untuk berinteraksi guna memenuhi hidupnya. Manusia sebagai makhluk individual yang memiliki dua misi di dunia yaitu misi dimensi horizontal berupa hubungan antara manusia dan alam lingkungan. Dimensi horizontallah yang mencerminkan di mana manusia menjadi kontrol sosial bagi dirinya dengan lingkungan masyarakat. Maka manusia berperan dalam sebuah gerakan yang disebut organisasi, karena merupakan wadah untuk menyalurkan dan menyeimbangkan (equilibrium) misi berjuang atau jihad untuk memakmurkan dunia.

Kepemimpinan Islam berparadigma pada etika religius dalam setiap perilaku dan proses kepemimpinannya, dimana religiusitas seseorang berkeyakinan bahwa perilaku berasal dari dua sumber:<sup>4</sup>

1. Kewajiban seseorang harus mempraktekkan religiusitas,
2. Perilaku merupakan afeksi dari religiusitas yang memberikan kontribusi dalam budaya, norma-norma, sikap dan nilai sosial.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada kerja sama, bukan perbedaan untuk satu kepentingan atau kepuasan individual, tetapi kerja sama itulah wujud keberadaan dari organisasi yang di dalamnya terdapat bermacam-macam (*multicultural*) di mana mereka membutuhkan hidup berkelompok bermasyarakat bergotong royong sesuai dengan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia itu sendiri. Dengan adanya kerja sama yang teratur maka tujuan akan mudah dicapai, kebutuhan pun akan terpenuhi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan berdaya guna dan menghasilkan.

Menurut Rivai (2004:72) ada beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan dalam Islam adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Safiek Mokhlus, *The Effect of Religiosity On Shopping Orientation: An Exploratory Study in Malaysia*, The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol 9, No.1, March 2006, h.65.

<sup>5</sup> Veithzal, Rivai., *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Ed. 1,( Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2004), h.72

1. *Setia*, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan pada Allah.
2. *Terikat Pada Tujuan*, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. *Menjunjung Tinggi Syariat dan Akhlak Islam*, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syari'ah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh pada adab-adab Islam, khususnya ketika berhadapan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tidak sepaham.
4. *Memegang Teguh Amanah*, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah SWT, yang disertai dengan tanggungjawab. Al-Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah SWT dan selalu menunjukkan sikap baik kepada orang yang dipimpinya.
5. *Tidak Sombong*, menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil karena yang besar dan maha besar hanya Allah SWT, sehingga hanya Allah-lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
6. *Disiplin, Konsisten dan Konsekuen*, Disiplin, Konsisten dan Konsekuen merupakan ciri kepemimpinan dalam Islam dalam segala tindakan, perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya.

Kepemimpinan Islam kepemimpinan yang menuntun, membimbing, dan memandu ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT.

Seperti yang telah dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang kepemimpinan menurut Islam. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak.<sup>6</sup>

Menurut Al-Banjari, ada beberapa karakteristik tertentu yang harus dimiliki seorang pemimpin menurut paradigma keIslaman yang dapat dijadikan landasan bagi seorang pemimpin yaitu sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. Taqwa (Memiliki Kesehatan Ruhani), bertaqwa kepada Allah SWT adalah sikap takut dan tunduk dengan sepenuh jiwa dan raga, serta melindungi dan memelihara hak-haknya, baik yang bersifat vertikal maupun horisontal. Sehat ruhani adalah berfungsinya ruhani di dalam diri secara baik, hingga dapat memengaruhi aktivitas mental, *spiritual* dan fisik. Dengan adanya kesehatan ruhani atau ketaqwaan itu maka diri akan bersih dari penyakit-penyakit ruhaniah seperti syirik, kufur.
2. Memiliki Kesehatan Jasmani, kesehatan dan ketahanan jasmani perlu dimiliki oleh pemimpin. Pemimpin diharapkan untuk selalu aktif dan prima. Rasulullah memerintahkan untuk melakukan hal-hal yang bersih agar terhindar dari penyakit.
3. Shiddiq (Jujur/Benar), shiddiq yaitu hadirnya kekuatan yang dapat melepaskan diri dari sikap dusta atau tidak jujur terhadap tuhan, dirinya sendiri maupun orang lain. Shiddiq adalah orang yang benar-benar jujur dalam kata-kata, perbuatan, dan keadaan batinnya. Karena kejujuran akan membawa kepada kebaikan, surga, ketenangan, dan martabat syuhada'.

---

<sup>6</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University press, 1993). Hal. 26.

<sup>7</sup> Al-Banjari, Rachmat, Ramadhana, *Prophetic Leadership*, Ed. 1, (Yogyakarta: Diva Press 2008), h. 132

4. Amanah, yaitu segala sesuatu yang dipercayakan kepada manusia baik yang menyangkut hak dirinya, hak orang lain, maupun hak Allah atau sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang dinilai mampu mengembannya. Dan juga hadirnya suatu kekuatan yang dengannya seorang pemimpin mampu memelihara kemandirian ruhaniyah, tidak berkeluh kesah bila ditimpa kesusahan, serta tidak berkhianat kepada Allah SWT.
5. Tabligh, adalah menyampaikan ajaran-ajaran Islam yang diterima dari Allah kepada umat manusia untuk dijadikan pedoman dan dilaksanakan agar memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Pokok aktivitas tabligh adalah *amar ma'ruf nahi mungkar* serta mengajak beriman kepada Allah.
6. Fathanah, sifat yang dapat memahami hakikat segala sesuatu yang bersumber pada nurani, bimbingan dan pengarahan Allah SWT. Fathanah adalah hikmah yang diberikan Allah kepada siapa saja yang dikehendakinya sebagai salah satu buah dari ketaatan dalam beribadah. Dengan fathanah seorang itu dapat bersikap bijaksana dan kuat dalam melakukan perubahan, perbaikan, pengembangan, dan penyembuhan. Ia juga akan dapat paham dan eksis di dalam rahasia ketuhanan dan terhindar dari kebodohan ruhani.
7. Istiqamah, adalah hadirnya kekuatan untuk bersikap dan berperilaku lurus serta teguh dalam pendirian, khususnya di dalam menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangannya.
8. Ikhlas, hadirnya suatu kekuatan untuk beramal/beraktivitas dalam kehidupan karena menjalankan pesan agama dari Allah dan mengharap ridha Allah.
9. Selalu Bersyukur Kepada Allah, adalah suatu ungkapan rasa terima kasih terhadap apa-apa yang telah diberikannya kepada kita, dan ungkapan dilakukan dengan ucapan, perilaku dan juga hati.
10. Malu Melakukan Perbuatan Dosa Dan Maksiat, Al-Jurjani mengatakan bahwa perasaan malu ialah perasaan tertekannya jiwa dari sesuatu dan ingin meninggalkan sesuatu yang tercela. Jadi rasa malu dalam ajaran Islam adalah malu meninggalkan perintah Allah dan malu melanggar larangannya.

Salah satu pilar terpenting bagi keberhasilan para pemimpin masa lalu adalah kemampuan mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dengan penuh keyakinan terhadap dunia yang terus berubah. Mereka tidak merasa terbebani oleh apapun yang baru terlahir dari dunia dengan cara mengeksplorasi gagasan-gagasan, ide-ide, pendekatan-pendekatan bahkan budaya baru dan bukannya menarik diri dari percaturan persaingan global.

Dalam tradisi Islam, poin-poin yang mengarah pada pengembangan daya inovasi kaum muslimin dapat tercermin dari metode yang sering digunakan Rasulullah SAW. diantaranya adalah menghindari kebakuan berfikir, memotivasi keterbukaan nalar, dan mendukung perbedaan.<sup>8</sup>

### ***C. Efektivitas Kepemimpinan : Strategi Menumbuhkan Kewirausahaan Melalui Praktik Kepemimpinan Islam.***

Bisnis yang bermartabat membutuhkan kepemimpinan efektif. Pernyataan ini mengandung makna tentang moralitas yang dikembangkan oleh pimpinan perusahaan dalam pelaksanaan usahanya. Pentingnya kepemimpinan dalam praktik bisnis yang bermartabat, sebagaimana dikemukakan Amin<sup>9</sup> karena bisnis sering kali dikaitkan sebagai sebuah permainan. Bisnis dimisalkan sebagai sebuah permainan poker, dimana suatu tindak kecurangan bisa dimenangkan dengan tujuan untuk memenangkan persaingan tersebut. Oleh karena itu tantangan besar perusahaan adalah bagaimana menciptakan sebuah lingkungan kerja dimana karyawan merasa bahwa nilai-nilai dan prinsip kerja dalam perusahaan itu adalah nyata. Perusahaan yang visioner adalah tidak hanya mengejar satu tujuan saja seperti hanya mencari keuntungan finansial semata. Namun jauh lebih penting adalah relasi terhadap manusia

---

<sup>8</sup> Muhammad Abdul Jawarad, *Menjadi Manajer Sukses*, Alih Bahasa Abdul Hayyi al-Kattani dkk. (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), h.34.

<sup>9</sup> Abdullah M. Ma'ruf Amin, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2010), h. 120.

dan kemanusiaan. Kepemimpinan hadir dengan membangun jiwanya, dan tidak sekedar membangun raganya.

Penerapan kepemimpinan Islam pada beberapa organisasi bisnis di Kota Gorontalo merupakan suatu hal yang asing bagi masyarakat Gorontalo. Gorontalo merupakan kota dengan julukan serambi Madinah yang memiliki filosofi dalam bahasa daerah “*Adati Hulo-hulo’a syara’a, Syara’ a Hulo-hulo’a to Qur’ani*” (*adat bersendi syara’, Syarah bersendikan Kitabullah*). Adat diterapkan bersendikan pada syariat Islam dan syariah-syariah yang disesuaikan dengan adat yang diterapkan secara luas.

Beberapa wirausaha di kota Gorontalo dalam setiap tahun menetapkan karyawan yang berprestasi dengan kriteria-kriteria tertentu. Dan bagi yang terpilih akan diberangkatkan umrah. Salah tujuannya adalah mengajak karyawan untuk tidak sekedar berpikir duniawi, tetapi juga ukhrawi. Tujuan lainnya adalah memotivasi karyawan untuk memberi layanan yang terbaik untuk kemajuan bisnis. Hal ini mencerminkan kepemimpinan yang baik dan diterima secara luas dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana menimbulkan motivasi kerja, karena pujian atau sekedar senyuman dari pimpinan yang kharismatik kadang cukup untuk membangkitkan motivasi kerja. Oleh karena itu dalam konsep Islam, semua orang adalah pemimpin, paling tidak dalam lingkungannya sendiri atau paling tidak merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri.

Dimensi kepemimpinan dalam dunia bisnis bukan sekedar mengarahkan bawahan mencapai target-target berupa keuntungan materiil bagi perusahaan, tetapi jauh lebih penting adalah bagaimana membangun mental para bawahan menuju kemandirian sejati. Kemandirian sejati mengarahkan orang berpikir dan bertindak secara mandiri. Sebagaimana Tasmara<sup>10</sup> menekankan manusia sebagai kampus kehidupan, kumpulan dari kitab pengalaman yang tidak diperoleh dibangku sekolah atau kuliah. Oleh karena itu, dalam konsepsi kepemimpinan Islam, karyawan bukan

---

<sup>10</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, h, 98

sekedar faktor produksi, tetapi dia adalah modal terbesar dan utama dalam pengembangan bisnis. Begitu besarnya martabat manusia sehingga tidak ada alasan bagi kita untuk melecehkannya, menghina, atau menganggap rendah siapapun. Rasulullah adalah tipe pemimpin yang sangat besar perhatiannya terhadap manusia dan kemanusiaan. Rasulullah sangat menghargai para bawahannya, tanpa membedakan kelas-kelas sosial dari seseorang.

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan pembentukan *values, attitude dan behavior* yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Sehingga dalam dunia kerja lazimnya strategi kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan. Dampak dari leadership yang baik dapat membangun hubungan antara pemimpin dan pengikutnya yang dapat menciptakan values yang selaras sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tugas lain dari seorang pemimpin adalah melakukan transformasi. Transformasi dalam istilah Amin<sup>11</sup> adalah "*profound knowledge*" yang menyediakan peta teori untuk memahami perusahaan dimana kita bekerja didalamnya. Oleh karena itu langkah pertama adalah transformasi individual yang tujuan utamanya tak lain agar mereka merasakan arti hidup yang baru, untuk kejadian-kejadian, untuk berinteraksi antara orang. Sehingga sekali individu mengerti sistem "*profound knowledge*" maka ia akan mengaplikasikan prinsip tersebut dalam setiap bentuk hubungan dengan orang lain. Ia akan mempunyai penilaian dasar atas keputusan yang diambil dan transformasi dari perusahaan yang ia miliki.

Fokus utama beberapa organisasi bisnis di kota Gorontalo adalah mengubah *mindset* karyawan yang bekerja. Kalau mental karyawan sebagai fondasi perusahaan telah tertanam dengan kokoh maka niscaya tujuan perolehan laba bagi perusahaan akan mudah diraih. Oleh karena itu, salah satu cara yang kami lakukan adalah membiasakan karyawan sebelum memulai aktivitas dengan berdoa bersama, dan bahkan setiap bulan kami melakukan pengajian rutin.

---

<sup>11</sup> Abdullah M. Ma'ruf Amin, *Manajemen Berbasis Syariah*, h.51

Berbagai aktivitas yang dilakukan oleh wirausahawan tersebut dimaksudkan untuk membangkitkan motivasi bagi segenap karyawannya. Dalam kerangka ini menurut Amin<sup>12</sup> merupakan sebuah konsep terpadu antara manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual (nilai-nilai suci dan nilai-nilai ketuhanan). Ia dibangun dan digerakkan secara terpadu dengan landasan nilai-nilai spiritual. Spritual manajemen paling tidak telah memberikan tiga jenis kontribusi bagi kemajuan praktik bisnis dan manajemen. *Pertama*, dimensi spiritualitas memberikan fondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang kokoh bagi para pelaku bisnis (kru, pengusaha, dan kaum profesional). Kontribusi yang *kedua* berkaitan dengan pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja (*excellent performance*). Dimensi spritualitas semestinya mampu dijadikan pendorong yang kuat untuk menancapkan motivasi dan etos kerja yang selalu mengacu pada prestasi terbaik. Dalam konteks ini mestinya ada kesadaran kuat untuk menjalankan “teologi kerja” atau sebuah niatan suci untuk selalu menganggap pekerjaan kita sebagai sebuah ibadah dan bentuk pengabdian kita pada Tuhan Yang Maha Esa. Sehingga menurut Amin<sup>13</sup> dapat dikatakan bahwa dimensi spiritualitas bisa menjelma sebagai sebuah dorongan dari dalam (hati) yang kokoh dan mampu memotivasi kita untuk terus bekerja keras memberikan yang terbaik.

Sedangkan kontribusi yang ketiga dari spiritualitas manajemen menurut Amin adalah membangun apa yang disebut sebagai *learning organization*. Sebuah niatan untuk terus mendorong karyawan untuk belajar dan menuntut ilmu. Sebagaimana dalam ajaran Islam, ayat yang pertama diturunkan oleh Allah adalah Iqra’ sebuah simbiolisasi yang menekankan betapa pentingnya proses belajar dan menuntut ilmu bagi kemajuan peradaban manusia. Dengan demikian upaya membangun *learning culture*, mendorong para karyawan untuk merengkuh ilmu dan menumbuhkan

---

<sup>12</sup> Abdullah M. Ma’ruf Amin, *Manajemen Berbasis Syariah*, h. 65.

<sup>13</sup> Abdullah M. Ma’ruf Amin, *Manajemen Berbasis Syariah*, h. 66.

*knowledge manajemen system*, sebuah rangkaian proses yang senantiasa terus digalakkan.

Sebagai *learning organization*, perusahaan yang memiliki tipologi mempunyai mekanisme sistem yang memungkinkan setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan diri, menyerap lingkungan, memahami lingkungannya, dan mengkontribusikan semuanya untuk perusahaan. Dengan demikian, perusahaan mempunyai kecerdasan, kecepatan bertindak, dan memberikan responsip terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, menurut Muklis<sup>14</sup> kecerdasan sebuah bisnis berbentuk apapun pada dasarnya digerakkan oleh sebuah pengetahuan yang bersumber dari pemikiran sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Sehingga dalam kerangka ini, maka modal manusia adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja diperusahaan. Bila tidak dikelola dengan benar atau tanpa manajemen pengetahuan, maka perusahaan menjadi rapu. Setiap karyawan yang pergi atau pindah kerja, mereka membawa serta semua kompetensi yang dimiliki

Dengan demikian, relasi antara kepemimpinan dengan sprit kewirausahaan terletak pada upaya manajemen menjadikan organisasi sebagai “madrasah” untuk pengembangan pengetahuan bisnis bagi karyawannya. Realitas ini dapat dilihat pada beberapa orang yang membuka usaha berasal dari pengalaman yang didapatnya saat dia bekerja, seperti usaha rumah makan, butik, salon dan perbengkelan. Realitas ini menunjukkan bahwa perusahaan sebagai “madrasah” bagi karyawan untuk menimbah ilmu tentang bisnis pada tempat dimana mereka bekerja dahulu telah berjalan dengan baik.

Kesiapan menghadapi tantangan termasuk dalam hal ini adalah pesaing bisnis seyogyanya dapat diatasi berdasarkan nilai-nilai yang kita bangun. Hal ini tentu berkaitan dengan strategi seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang

---

<sup>14</sup> Mulyadi Muklis, *Berfikir Cerdas dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Diva press, 2011), h. 21.

dipraktekkan. Dalam pandangan Kasali<sup>15</sup> *values* atau nilai (biasanya tentang manusia) bisa berbenturan dengan niat manusia terhadap uang. Kalimat-kalimat seperti “jujur”, “adil”, “kerja keras”, “perhatian” dan “kasih sayang” adalah sebuah means value yang dipraktikkan oleh pemimpin perusahaan. Dengan demikian nilai-nilai semacam itu akan mengeluarkan seorang pebisnis dari tujuan bisnis yang pro kapitalis yakni keuntungan finansial semata.

Selain itu, nilai-nilai sosial yang dibangun oleh perusahaan lebih mengutamakan proses (*social means values*) itu antara lain adalah kejujuran dan integritas, tanggungjawab, kesetaraan, kepedulian. Kesadaran korporasi untuk selalu siap dengan perubahan seiring dengan perubahan lingkungannya, sebenarnya menunjukkan adanya ruang untuk beradaftasi dan bertumbuh. Bukan saja dari sisi pemikiran tetapi juga dari nilai dan budaya organisasinya. Kesuksesan menghasilkan sumber daya yang handal yang lahir dari sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, menurut Sinn<sup>16</sup> keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya tidak sekedar dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar, sumber daya insani dan infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berapa banyak perusahaan yang bangkit karena, setelah memiliki manajemen kepemimpinan yang handal, dan berapa banyak perusahaan yang tumbang karena ditinggalkan oleh seorang pemimpin.

Pemimpin memiliki peran krusial dalam menentukan tumbuhnya kembangnya sebuah perusahaan, terciptanya sumber daya yang handal, munculnya wirausaha-wirausaha yang baru. Oleh karena itu pemimpin perusahaan tidak sekedar visioner, namun juga harus memiliki obsesi yang kuat pada penciptaan tujuan organisasi yang paripurna. Tujuan yang paripurna tidak sekedar untuk kemaslahatan pemilik

---

<sup>15</sup> Rhenald Kasali, *Beda Perusahaan Kaya dan Orang Kaya*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012), h. 21.

<sup>16</sup> Abu Sinn Ahmad, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, h.134.

perusahaan, tetapi jauh lebih penting juga memberi manfaat bagi karyawan dan lingkungan sekitarnya.

Fenomena yang terjadi pada beberapa perusahaan di Gorontalo, yang menggambarkan perusahaan tak ubahnya sebagai sebuah lembaga “titipan”, tempat persinggahan sementara bagi para pencari kerja, dan setelah mereka mendapat tempat yang lebih baik mereka lalu keluar dari perusahaan. Hal ini tentu memberi citra yang buruk bagi perusahaan. Yaitu menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang membuat karyawan merasa tak nyaman bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Ditengah krisis kepemimpinan yang dihadapi oleh berbagai organisasi bisnis, pemikiran manajemen modern berusaha menawarkan alternatif kriteria yang harus melekat pada diri seseorang pemimpin. Menurut Sinn<sup>17</sup> seorang pemimpin harus memiliki beberapa kompetensi yang mencerminkan pilar-pilar sebuah kepemimpinan. Kompetensi ini tentu berhubungan dengan wawasan pemimpin untuk mengetahui kondisi, lingkungan politik dan sosial, yang tercermin dalam kemampuan strategis, mengetahui kondisi para bawahan yang berada dibawah kepemimpinannya dan tercermin dalam kemampuan interpersonal (komunikasi), dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang ia hadapi yang tercermin dengan kemampuan teknis.

Selain itu, kemampuan perencanaan strategis seorang pemimpin adalah kemampuan mengelola kekuatan internal yang dimiliki dengan berbagai hambatan eksternal yang menantang guna mewujudkan tujuan yang diimpikan. Bagaimana seorang pemimpin mampu mengelola sumber daya insani dan sumber daya lain dalam rangka meraih tujuan, serta diiringi dengan *pressure*, tantangan dari masyarakat. Kemampuan strategis ini sesungguhnya pernah ditunjukkan oleh Rasulullah dalam mengembangkan dakwah di awal kemunculan Islam. Rasulullah mencanangkan beberapa strategi dakwah dan perencanaan strategis untuk mengembangkan Islam.

---

<sup>17</sup> Abu Sinn Ahmad, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, h.134

Diantara strategi tersebut menurut Sinn<sup>18</sup> adalah Rasulullah senantiasa dengan para sahabat atas satu persoalan yang tidak ada ketentuan nash dari Allah SWT. Senada dengan Sinn, Amin<sup>19</sup> menjelaskan bahwa pada zaman Rasulullah Saw, musyawarah merupakan salah satu praktik yang sudah sangat lazim dilakukan dalam mengambil keputusan. Lebih jauh lagi, dijelaskan pula bahwa dalam praktik kepemimpinan pengambilan keputusan dengan musyawarah antara pemimpin dan yang dipimpin akan berujung pada kenikmatan dan rezeki ketika hidup di dunia. Oleh karena itu, aplikasi konsep ini merupakan sesuatu yang sangat dianjurkan bagi organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Islam demi kinerja organisasi dan kepuasan karyawan.

Nilai-nilai kepemimpinan dengan mewariskan sifat-sifat kepemimpinan yang dipraktikkan Nabi dalam berbisnis tujuannya sangat jelas, bukan sekedar mencari keuntungan semata, namun bisnis juga adalah “madrasah” sebuah sekolah untuk memahami etika bisnis, namun jauh lebih penting adalah keberkahan harta dan cara meraihnya. Selain itu, bisnis adalah tempat “dakwah”, sebagaimana Islam mengajarkan tentang praktik-praktik perdagangan yang dilarang, seperti menjual barang dengan harga yang jauh lebih tinggi dari harga umum, membeli barang yang sedang ditawarkan oleh orang lain, membeli barang orang yang akan berjualan di pasar sebelum dia tahu harga pasar, membeli barang untuk ditimbun. Oleh karena itu Rasulullah selalu berpegang pada nilai-nilai spiritual dan etika bisnis. Beliau sangat terbuka dengan kondisi barang dagangannya.

Konteks bisnis sebagai sarana “dakwah” sebagaimana yang dipraktikkan Rasulullah pada zamannya, sebenarnya telah dipraktikkan oleh sebahagian pengusaha di Gorontalo. Sekalipun dalam kerangka yang berbeda. Hal ini dapat dijumpai pada praktik penanaman nilai-nilai spiritualitas pada diri karyawan. Nilai-nilai itu antara lain kejujuran, keadilan, dan kepedulian terhadap sesama. Dengan membiasakan berdoa bersama sebelum memulai aktivitas dalam perusahaan, dan kelak bila terdapat

---

<sup>18</sup> Abu Sinn Ahmad, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, h.142

<sup>19</sup> Abdullah M. Ma'ruf Amin, *Manajemen Berbasis Syariah*, h. 161.

karyawan yang memiliki kesempatan untuk membuka usaha secara mandiri maka nilai-nilai itu telah tertanam dalam diri karyawan. Dan yang paling penting sifat profesionalisme yang ditunjukkan oleh “mantan atasan” yang menganggap mereka bukan pesaing bisnis, tapi mitra bisnis yang patut diberdayakan. Islam menganggap aktivitas berusaha sebagai sebuah aktivitas ibadah. Dan menyadari bahwa aktivitas berbisnis itu adalah ibadah, maka ia menjadi bagian integral yang tidak bisa dipisahkan dari bagian kehidupan kita.

Konsepsi tentang “mitra bisnis” sesungguhnya dalam realitasnya telah melahirkan nilai yang bersifat “simbiosis mutualisme” dimana keduanya telah memberi keuntungan. Dalam konsepsi tentang nilai-nilai *spiritualitas enterprenuer* sesungguhnya tidak dikenal adanya “saingan bisnis” karena ajaran Islam dengan tegas mengajarkan tentang tiap-tiap orang “bersaudara”, maka dapat dimaknai bahwa persaudaraan yang hakiki tak mengenal kata persaingan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hendra dan Yopi<sup>20</sup> bahwa jaringan persaudaraan dalam bisnis akan menjadi aset dan sumber kekuatan kita, karena seseorang akan menemui kesulitan jika berbisnis secara individualis, dan akan banyak kemudahan yang diperoleh jika berbisnis secara berjamaah.

Akhirnya, dapat dikatakan bahwa peran kepemimpinan dalam bisnis yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman memiliki urgensi dalam membangkitkan persaudaraan berdasarkan konsep “bisnis berjamaah” yang tak mengenal istilah yang lazim dalam bisnis konvensional “persaingan sehat”. Karena dalam realitasnya setiap kata “persaingan” selalu ada niat untuk mengalahkan pesaing kita. Inilah yang sering menimbulkan bisnis yang tak sehat.

#### **D. Simpulan**

Organisasi bisnis/perusahaan seyogyanya tidak sekedar menjadikan motivasi keuntungan materiil sebagai satu-satunya tujuan perusahaan. Akan tetapi, berbagai

---

<sup>20</sup> Hendra dan Yopi, *Spiritual Entrepreneur guide: Berbisnis Sukses dengan Allah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 23.

misi dan tujuan dapat direalisasikan melalui organisasi bisnis. Perusahaan dapat berfungsi sebagai upaya perwujudan solidaritas sosial diantara sesama karyawan atau pun dengan konsumen itu sendiri. Namun demikian, tujuan-tujuan seperti ini dapat diciptakan melalui praktik kepemimpinan Islam dalam menjalankan aktivitas organisasi. Dengan demikian, akhir dari tujuan bisnis adalah untuk mengantarkan semua bagian dari organisasi dan siapapun yang berinteraksi di dalamnya dapat mencapai kebahagiaan di kampung akhirat, dan tujuan jangka pendeknya adalah laba yang ditentukan dalam laporan keuangan. Menurut Amin (2010: 124) guna mencapai tujuan-tujuan ini maka organisasi harus berjalan dalam rel yang benar dan iman yang benar sehingga kelak akan terefleksi dalam tindakan yang benar, karena itu upaya yang didasari menghalalkan segala cara tidak dikenal sama sekali dalam konsep maupun praktik kepemimpinan Islam dalam bisnis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muhammad Jawarad, *Menjadi Manajer Sukses*, Alih Bahasa Abdul Hayyi al-Kattani dkk. Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- Abdullah Ma'ruf, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja, 2012.
- Al-Banjari Rachmat Ramadhana, *Prophetic Leadership*, Ed. 1, Yogyakarta: Diva Press 2008.
- Avolio, BJ dan Bass, BM., "*Transformational Leadership And Organizational Culture*," *Publik Administration Quarterly*, 1993.
- Hendra dan Yopi, *Spiritual Entrepreneur guide: Berbisnis Sukses dengan Allah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Ibrahim Abu Sinn Ahmad, *Manajemen Syariah*, Jakarta, Raja Grafindo, 2006.
- Mulyanto, *Kapitalisme: Perspektif Sosio-Historis*, Bandung, Ultimus, 2010.
- Mulyadi Muklis, *Berfikir Cerdas dalam Bisnis*, Yogyakarta: Diva press, 2011.

- Mokhlus Safiek, *The Effect of Religiosity On Shopping Orientation: An Exploratory Study in Malaysia*, The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol 9, No.1, March 2006.
- Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993.
- Rhenald Kasali, *Beda Perusahaan Kaya dan Orang Kaya*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Veithzal, Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Ed. 1, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2004.
- Viethzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo, 2008.