# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Fenomena krisis kepemimpinan di berbagai organisasi, termasuk organisasi Islam, telah menjadi salah satu tantangan terbesar di abad ke-21. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi terus mengalami penurunan signifikan dalam satu dekade terakhir.[1] Ironisnya, penurunan kualitas kepemimpinan ini tidak hanya terjadi di sektor sekuler, tetapi juga merambah ke berbagai organisasi Islam yang seharusnya menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai kepemimpinan profetik sebagaimana diajarkan oleh Rasulullah SAW. Kondisi ini menimbulkan keprihatinan mendalam di kalangan akademisi dan praktisi organisasi Islam, mengingat umat Islam memiliki sumber ajaran kepemimpinan yang sangat komprehensif dari al-Qur'an dan Sunnah Nabi.

Konsep kepemimpinan transformatif (*al-qiyadah al-tahwiliyyah*) merupakan salah satu teori kepemimpinan modern yang mendapat perhatian luas dari para ahli manajemen dan organisasi. Al-Hawari mendefinisikan kepemimpinan transformatif sebagai proses menggerakkan manusia menuju tujuan duniawi dan ukhrawi sesuai dengan nilai-nilai dan syariat Islam.[2] Sementara itu, al-Suwaidan dan Bashir memandang kepemimpinan transformatif sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain guna mencapai visi bersama melalui keteladanan pribadi dan motivasi yang menginspirasi.[3] Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dalam karyanya yang berjudul *Leadership*, di mana ia menggambarkan kepemimpinan transformatif sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengangkat ke tingkat tertinggi dari motivasi dan etika.[4]

---

[1]*Badan Pusat Statistik, Survei Sosial Ekonomi Nasional: Indeks Kepercayaan Publik terhadap Kelembagaan 2013-2023* (Jakarta: BPS, 2023), 45-48.

[2]Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Al-Idarah fi al-Islam* (Riyadh: Dar al-Shuruq, 2010), 112.

[3]Thariq Muhammad al-Suwaidan dan Faisal Umar Bashir, *Shina'at al-Qa'id: Tajribah al-Qiyadah fi al-Manhaj al-Nabawi* (Riyadh: Dar al-Andalus al-Khadra', 2014), 27.

[4]James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978), 20.

Bernard M. Bass kemudian mengembangkan teori ini lebih lanjut dengan meletakkan kerangka sistematis untuk kepemimpinan transformasional dan membuat model serta ukuran untuk mengukur faktor-faktor perilaku kepemimpinan.[5] Bass mengidentifikasi empat komponen utama kepemimpinan transformatif, yaitu: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Keempat komponen ini kemudian menjadi kerangka dasar dalam memahami dan mengukur kepemimpinan transformatif di berbagai konteks organisasi.[6]

Dalam tradisi Islam, konsep kepemimpinan transformatif sesungguhnya telah ada jauh sebelum teori modern ini berkembang. Nabi Muhammad SAW merupakan teladan kepemimpinan transformatif *par excellence* yang berhasil mentransformasi masyarakat Arab Jahiliah menjadi masyarakat yang beradab dan bermartabat. Hal ini tercermin dalam hadits yang diriwayatkan oleh Aisyah radhiyallahu 'anha tentang keteladanan Nabi dalam beribadah:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ :كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُومُ مِنَ اللَّيْلِ حَتَّى تَتَفَطَّرَ قَدَمَاهُ، فَقُلْتُ لَهُ :لِمَ تَصْنَعُ هَذَا يَا رَسُولَ اللَّهِ وَقَدْ غُفِرَ لَكَ مَا تَقَدَّمَ مِنْ ذَنْبِكَ وَمَا تَأَخَّرَ؟ قَالَ :أَفَلَا أَكُونُ عَبْدًا شَكُورًا

*Dari Aisyah radhiyallahu 'anha, ia berkata: "Nabi SAW mendirikan shalat malam hingga kedua kakinya bengkak. Maka aku bertanya: 'Mengapa engkau melakukan ini wahai Rasulullah, padahal Allah telah mengampuni dosamu yang telah lalu dan yang akan datang?' Beliau menjawab: 'Tidakkah aku ingin menjadi hamba yang bersyukur?'"*[7][8]

---

[5]Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985), 14-20.

[6]Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership*, Edisi Kedua (New York: Psychology Press, 2006), 5-8.

[7]Muhammad bin Isma'il al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Tahajjud, Bab Qiyam al-Nabi, no. 1130 (Beirut: Dar Ibn Katsir, 2002), 278.

[8]Muslim bin al-Hajjaj al-Naisaburi, *Shahih Muslim*, Kitab Shifat al-Munafiqin, no. 2819 (Beirut: Dar Ihya' al-Turats al-'Arabi, t.th.), 2172.

Hadits ini menunjukkan landasan pokok kepemimpinan rabbani dan bagaimana ibadah pribadi seorang pemimpin menjadi pesan praktis yang paling agung bagi para pengikutnya. Ibn Hajar al-'Asqalani menjelaskan berbagai hikmah kepemimpinan dan pendidikan dalam sikap ini, bahwa kesungguhan beliau dalam beribadah merupakan wujud syukur kepada Allah atas nikmat pengampunan, bukan karena rasa takut terhadap azab.[9] Al-Nawawi juga menegaskan bahwa Nabi bermaksud agar umatnya meneladani jalan ini, sehingga mereka tidak bersandar pada harapan semata meskipun amal perbuatan mereka banyak, melainkan motivasi mereka tetaplah syukur, takut, dan pengagungan kepada Allah. Ini merupakan inti dari komponen *idealized influence* dalam kepemimpinan transformatif: keteladanan personal yang menggerakkan pengikut bukan melalui perintah, melainkan melalui kekuatan karakter dan konsistensi perilaku.[10]

Di antara karakteristik kepemimpinan Nabi yang sempurna adalah memotivasi dan menginspirasi para pengikutnya untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang tinggi dan cita-cita yang mulia. Dalam hadits Sahl bin Sa'd al-Sa'idi disebutkan bahwa Nabi bersabda kepada Ali bin Abi Thalib pada Perang Khaibar:

فَوَاللَّهِ لَأَنْ يَهْدِيَ اللَّهُ بِكَ رَجُلًا وَاحِدًا خَيْرٌ لَكَ مِنْ حُمْرِ النَّعَمِ

*"Demi Allah, sungguh jika Allah memberikan hidayah kepada satu orang melalui perantaraanmu, itu lebih baik bagimu daripada unta merah."*[11][12]

Al-Qurthubi rahimahullah menjelaskan sisi perbandingan dalam nasihat Nabi ini bahwa pahala mengajarkan ilmu kepada satu orang dan membimbingnya kepada kebaikan lebih besar daripada pahala unta-unta mulia jika disedekahkan. Sebab pahala sedekah tersebut terputus dengan kematian, sedangkan pahala ilmu dan hidayah tidak terputus hingga Hari Kiamat.[13] Nabi juga membuka pintu

---

[9]Ahmad bin 'Ali Ibn Hajar al-'Asqalani, *Fath al-Bari Syarh Shahih al-Bukhari*, Jilid 3 (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1379 H), 14-15.

[10]Yahya bin Syaraf al-Nawawi, *Syarh al-Nawawi 'ala Muslim*, Jilid 17 (Beirut: Dar Ihya' al-Turats al-'Arabi, 1392 H), 162.

[11]Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Jihad wa al-Siyar, Bab Du'a' al-Nabi ila al-Islam, no. 3009, 1166.

[12]Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab Fadha'il al-Shahabah, Bab Fadha'il 'Ali, no. 2406, 1872.

[13]Muhammad bin Ahmad al-Qurthubi, *Al-Mufhim lima Asykala min Talkhish Kitab Muslim*, Jilid 6 (Beirut: Dar Ibn Katsir, 1996), 196.

motivasi lain yang menunjukkan kesinambungan dan pelipatan pahala, yaitu bahwa pahala dai juga mencakup pahala orang-orang yang mengikutinya. Beliau bersabda:

مَنْ دَلَّ عَلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا

> *"Barangsiapa yang mengajak kepada petunjuk, maka ia memperoleh pahala seperti pahala orang-orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi pahala mereka sedikitpun."*[14]

Era modernisasi dan globalisasi telah membawa tantangan tersendiri bagi kepemimpinan organisasi Islam. Transformasi sosial yang cepat, perkembangan teknologi informasi, dan perubahan paradigma generasi muda memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif namun tetap berakar pada nilai-nilai Islam. Pelibatan para sahabat bersama Rasulullah dalam perencanaan (musyawarah) memiliki banyak manfaat, di antaranya melatih keterampilan berpikir dan mengekspresikan pendapat, melatih pemecahan masalah secara praktis, serta melatih inisiatif dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat.[15] Hal ini merupakan implementasi dari komponen *intellectual stimulation* yang mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan kritis dalam menghadapi persoalan.

Penelitian yang dilakukan oleh berbagai lembaga menunjukkan bahwa mayoritas organisasi Islam di Indonesia menghadapi tantangan serius dalam regenerasi kepemimpinan dan implementasi nilai-nilai profetik dalam manajemen modern.[16] Keterampilan mendengar dan memahami orang lain merupakan elemen penting dalam kepemimpinan transformatif sebagai wujud *individualized consideration*, sebagaimana Nabi SAW yang sangat peka terhadap perasaan para sahabatnya.[17] Beliau senantiasa mempersingkat shalatnya ketika mendengar tangisan bayi sebagai penghormatan terhadap perasaan ibu dan bayinya. Diriwayatkan oleh Anas bin Malik:

---

[14]Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab al-'Ilm, Bab Man Sanna Sunnah Hasanah, no. 2674, 2060.

[15]Khalid bin Hamid al-Hazimi, *Ushul al-Tarbiyah al-Islamiyyah* (Madinah: Dar 'Alam al-Kutub, 2000), 321.

[16]Lembaga Survei Indonesia dan Pusat Studi Islam dan Masyarakat (PPIM) UIN Jakarta, *Survei Kepemimpinan Organisasi Islam di Indonesia* (Jakarta: LSI, 2022), 33-37.

[17]Al-Suwaidan dan Bashir, *Shina'at al-Qa'id*, 185.

إِنِّي لَأَدْخُلُ فِي الصَّلَاةِ وَأَنَا أُرِيدُ إِطَالَتَهَا، فَأَسْمَعُ بُكَاءَ الصَّبِيِّ فَأَتَجَوَّزُ فِي صَلَاتِي مِمَّا أَعْلَمُ مِنْ شِدَّةِ وَجْدِ أُمِّهِ مِنْ بُكَائِهِ

*"Sesungguhnya aku masuk ke dalam shalat dan aku bermaksud memanjangkannya, kemudian aku mendengar tangisan seorang bayi, maka aku meringankan shalatku karena aku mengetahui betapa sedihnya perasaan ibunya akibat tangisan bayinya."*[18]

Dari perspektif akademik, studi tentang implementasi kepemimpinan transformatif berbasis Sunnah Nabi masih relatif terbatas. Kebanyakan penelitian yang ada masih bersifat parsial, baik yang hanya fokus pada aspek teologis tanpa melihat implementasi praktis, maupun yang hanya mengkaji aspek manajemen tanpa mengaitkannya dengan landasan normatif agama.[19] Kesenjangan antara ideal normatif kepemimpinan profetik dengan realitas empiris kepemimpinan organisasi Islam menimbulkan pertanyaan fundamental tentang bagaimana umat Islam dapat mengimplementasikan ajaran Nabi tentang kepemimpinan dalam konteks organisasi modern yang berbeda dari konteks historis turunnya hadits tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji secara komprehensif konsep kepemimpinan transformatif dalam perspektif hadits Nabi, dengan menganalisis empat komponen utama kepemimpinan transformatif menurut Bass dan implementasinya berdasarkan Sunnah Nabi, serta relevansinya dengan tantangan kepemimpinan organisasi Islam kontemporer.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi Berdasarkan isi dokumen yang telah disusun ulang, berikut 5 rumusan masalah yang dapat diangkat:

1. Bagaimana keteladanan Nabi Muhammad dalam ibadah menjadi fondasi utama dalam membangun kepemimpinan yang transformatif?

---

[18]Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Adzan, Bab Man Akhaffa al-Shalah 'inda Buka' al-Shabiy, no. 709, 175.

[19]Muhammad Munir Mursi, *Al-Tarbiyah al-Islamiyyah: Ushuluha wa Tathawwuruha fi al-Bilad al-'Arabiyyah* (Kairo: 'Alam al-Kutub, 2005), 215.

2. Bagaimana metode motivasi inspirasional yang diterapkan Nabi Muhammad dalam membangkitkan semangat para sahabat menuju tujuan-tujuan mulia?
3. Bagaimana prinsip musyawarah, stimulasi intelektual, dan kreativitas diterapkan dalam model kepemimpinan Nabi Muhammad?
4. Bagaimana konsep kepemimpinan transformasional modern berkorelasi dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam sebagaimana tercermin dalam Sunnah Nabi?
5. Apa saja sifat-sifat esensial pemimpin Muslim dan unsur-unsur kepemimpinan transformasional yang termanifestasi dalam kepemimpinan Nabi Muhammad?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis peran keteladanan (*uswah hasanah*) Nabi Muhammad SAW dalam aspek ibadah ritual dan spiritual sebagai landasan fundamental bagi pembentukan karakter dan integritas dalam kepemimpinan transformatif.
2. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan metode motivasi inspirasional yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam membangkitkan etos juang, semangat pengorbanan, dan orientasi visi transendental para sahabat.
3. Mengeksplorasi implementasi prinsip musyawarah (*syura*) dan strategi stimulasi intelektual dalam model kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sebagai upaya memberdayakan nalar, mendorong kreativitas, dan membangun kemandirian berpikir pengikut.
4. Mengkaji korelasi dan integrasi konseptual antara teori kepemimpinan transformasional modern dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang bersumber dari Sunnah Nabawiyah, guna menemukan titik temu yang relevan bagi organisasi masa kini.
5. Merumuskan sifat-sifat esensial (*traits*) dan unsur-unsur kepemimpinan transformasional yang termanifestasi secara konkret dalam praktik

kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sebagai model ideal bagi pemimpin Muslim kontemporer.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang konsep kepemimpinan transformatif dalam Sunnah Nabi dan implementasinya terhadap pengembangan kepemimpinan organisasi Islam kontemporer diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dari aspek akademis maupun praktis. Secara akademis, penelitian ini akan memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang studi hadits, khususnya dalam pengembangan metodologi interpretasi hadits yang lebih kontekstual dan aplikatif sesuai dengan tuntutan zaman. Allah SWT menggambarkan Nabi dengan sifat akhlak yang agung dalam firman-Nya: "Dan sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur."[20]

Penelitian ini juga akan memberikan sumbangan penting bagi pengembangan kajian interdisipliner antara ilmu hadits dengan ilmu manajemen, kepemimpinan, dan pengembangan organisasi, sehingga tercipta dialog konstruktif antara keilmuan agama dengan ilmu-ilmu sosial modern. Dari perspektif metodologis, penelitian ini akan mengembangkan pendekatan hermeneutik baru dalam memahami teks-teks hadits yang tidak hanya berhenti pada analisis tekstual, tetapi juga mengeksplorasi implementasi praktis dalam konteks organisasi kontemporer. Allah SWT juga berfirman tentang kelembutan Nabi dalam kepemimpinan: "Maka berkat rahmat Allah engkau berlaku lemah lembut terhadap mereka."[21]

Dari segi signifikansi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret bagi permasalahan kepemimpinan yang semakin kompleks dalam organisasi Islam. Hasil penelitian akan memberikan pedoman praktis bagi organisasi Islam dalam mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan transformatif profetik sesuai dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi di era modern, termasuk strategi mengatasi hambatan-hambatan struktural dan kultural

[20]Q.S. Al-Qalam [68]: 4.
[21]Q.S. Ali Imran [3]: 159.

yang selama ini menjadi penghambat. Al-Qur'an telah menegaskan bahwa pada diri Rasulullah terdapat suri teladan yang baik.[22]

Model pengembangan kepemimpinan yang dikembangkan dalam penelitian ini akan dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak, mulai dari organisasi dakwah, lembaga pendidikan Islam, organisasi kemasyarakatan Islam, hingga perusahaan berbasis syariah dalam merancang program-program pengembangan kepemimpinan yang lebih holistik dan berbasis nilai-nilai agama. Sebagaimana yang ditetapkan oleh Bass dan rekan-rekannya sebagai unsur-unsur perilaku kepemimpinan transformasional tampak jelas dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW.[23]

Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi bagi pengembangan kurikulum pendidikan kepemimpinan yang lebih kontekstual, khususnya dalam mengajarkan konsep kepemimpinan transformatif kepada generasi muda dengan pendekatan yang relevan dengan realitas organisasi modern. Kepribadian Nabi SAW ditandai dengan kewibawaan, penghargaan, dan penghormatan, sebagaimana akhlaknya adalah Al-Qur'an. Beliau bersabda: "Sebaik-baik kalian adalah yang terbaik terhadap keluarganya, dan aku adalah yang terbaik di antara kalian terhadap keluargaku."[24]

Manfaat penelitian ini juga akan sangat terasa dalam konteks pengembangan kebijakan organisasi terkait dengan regenerasi kepemimpinan di berbagai organisasi Islam. Hasil penelitian akan memberikan masukan berharga bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi teknis, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai karakter dan spiritualitas yang menjadi karakteristik kepemimpinan profetik. Kisah wanita Makhzumiyah yang mencuri menunjukkan keadilan Nabi yang tidak mengutamakan siapa pun bahkan orang yang paling dekat kepadanya.[25]

---

[22]Q.S. Al-Ahzab [33]: 21.

[23]Al-Ghamidi, Sa'id, Al-Qiyadah al-Tahwiliyyah fi al-Jami'at al-Sa'udiyyah, Disertasi Doktoral (Universitas Umm al-Qura, 1421 H), h. 82-86.

[24]Sunan Ibn Majah, Kitab al-Nikah, No. 1977, h. 636.

[25]Al-Tirmidzi, Al-Jami' al-Kabir, Kitab al-Hudud, No. 1430.

Model pengembangan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi alternatif solusi yang lebih dapat diterima dan berkelanjutan dibandingkan dengan model-model kepemimpinan yang sepenuhnya mengadopsi sistem Barat tanpa mempertimbangkan konteks lokal dan nilai-nilai agama. Pemimpin-pemimpin besar yang menempuh jalan kepemimpinan yang benar memperoleh sesuatu yang jarang didapatkan oleh seorang pemimpin biasa, yaitu otoritas moral, sebagaimana dijelaskan oleh John Adair.[26]

## E. Hasil Penelitian terdahulu

Studi mengenai kepemimpinan (*leadership*) dan pengembangan organisasi menempati posisi sentral dalam diskursus akademik kontemporer. Hal ini didorong oleh kesadaran bahwa keberhasilan sebuah peradaban atau institusi sangat bergantung pada kualitas pemimpinnya. Dalam konteks studi Islam, khususnya ilmu hadis, tema kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai kontrak sosial atau manajerial semata, melainkan sebagai amanah teologis yang memiliki dimensi pertanggungjawaban eskatologis. Fenomena krisis kepemimpinan global menuntut adanya revitalisasi konsep yang mampu memadukan nilai-nilai profetik dengan efisiensi manajemen modern.

Nabi Muhammad SAW telah meletakkan fondasi kepemimpinan yang universal, sebagaimana sabda beliau yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar r.a.: “Ketahuilah, setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”[27] Hadis ini menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam bersifat inklusif dan transformatif; ia tidak hanya milik elit penguasa, tetapi melekat pada setiap individu yang memikul tanggung jawab. Tinjauan pustaka ini akan menguraikan peta penelitian terdahulu (*state of the art*) untuk memposisikan penelitian ini dalam bangunan keilmuan yang lebih luas, serta mengidentifikasi kesenjangan (*gap analysis*) yang menjadi landasan bagi kebaruan (*novelty*) penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[26]Adair, John, Qiyadah Muhammad (Uni Emirat Arab: Dar al-Yarbu', 2011), h. 71.

[27]*Abu Isa Muhammad bin Isa At-Tirmidzi, Al-Jami’ al-Kabir (Sunan at-Tirmidzi)*, Kitab al-Jihad, Bab Ma Ja’a fi al-Imam al-’Adil, No. 1705.

Dalam satu dekade terakhir, tren penelitian yang mencoba mendialogkan teks-teks keagamaan dengan teori sosial-humaniora semakin meningkat. Al-Hawari (2008) memberikan kontribusi signifikan melalui karyanya "*Al-Qa'id al-Tahwili wa Taghyir al-Mustaqbal*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif untuk menggali akar-akar kepemimpinan transformatif dalam sejarah Islam. Al-Hawari berargumen bahwa model kepemimpinan transformasional—yang dalam teori modern sering diasosiasikan dengan kemampuan mengubah visi menjadi realitas—sejatinya telah mencapai puncaknya pada figur Rasulullah SAW.

Temuan Al-Hawari menekankan bahwa transformasi yang dilakukan Nabi bukanlah sekadar perubahan struktural atau politik, melainkan transformasi fundamental yang menyentuh akidah dan paradigma berpikir manusia, yakni perpindahan dari penghambaan kepada makhluk (berhala/*thaghut*) menuju penghambaan total kepada Allah SWT. Relevansi temuan ini diperkuat oleh hadis yang menceritakan interaksi Nabi dengan Mu'awiyah bin al-Hakam as-Sulami, di mana Nabi menunjukkan respon yang sangat humanis dan edukatif terhadap kesalahan seorang sahabat dalam salat, alih-alih memberikan hukuman yang represif.[28] Pendekatan ini adalah inti dari *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* dalam teori kepemimpinan transformatif.

Melengkapi perspektif historis tersebut, Al-Ghamidi (1421 H) dalam disertasinya "*Al-Qiyadah al-Tahwiliyyah fi al-Jami'at al-Sa'udiyyah*" menarik konteks kepemimpinan ini ke ranah yang lebih praktis, yaitu manajemen pendidikan tinggi. Penelitian ini penting karena menjembatani kesenjangan antara nilai normatif Islam dengan birokrasi modern. Al-Ghamidi mengidentifikasi bahwa keberhasilan universitas-universitas di Arab Saudi sangat dipengaruhi oleh seberapa jauh para pemimpin akademiknya menginternalisasi sifat-sifat kenabian, seperti integritas, visi visioner, dan kemampuan memberdayakan bawahan.

Dalam konteks ini, Al-Ghamidi merujuk pada prinsip etika profetik sebagaimana wasiat Nabi kepada Abu Dzarr al-Ghifari: "Bertakwalah kepada Allah di mana pun engkau berada, iringilah keburukan dengan kebaikan niscaya kebaikan

[28]Muslim bin al-Hajjaj, *Shahih Muslim*, Kitab al-Masajid wa Mawadhi' al-Shalah, Bab Tahrim al-Kalam fi al-Shalah, No. 537.

itu akan menghapusnya, dan pergaulilah manusia dengan akhlak yang mulia."[29] Penelitian Al-Ghamidi membuktikan bahwa aplikasi nilai takwa dan etika sosial (akhlak) berkorelasi positif dengan kinerja organisasi dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam lingkungan akademik.

Selanjutnya, aspek pengembangan sumber daya manusia (SDM) atau kaderisasi dikaji secara mendalam oleh Al-Syasy (2008) dalam "*Tanmiyah wa Taf'il al-Syakhshiyyah al-Qiyadiyyah fi al-Sunnah wa al-Sirah al-Nabawiyyah*". Berbeda dengan dua penelitian sebelumnya yang berfokus pada figur pemimpin dan institusi, Al-Syasy menyoroti metodologi Nabi dalam "mencetak" pemimpin baru. Ia menganalisis bagaimana Nabi mampu mengubah karakter para sahabat yang berasal dari latar belakang Arab Badui yang keras menjadi pemimpin-pemimpin dunia yang berkarakter.

Al-Syasy menemukan bahwa Nabi menggunakan pendekatan yang variatif (diferensiasi metode) sesuai dengan kondisi psikologis sahabatnya. Hal ini terlihat jelas dalam hadis ketika seorang laki-laki meminta wasiat ringkas, dan Nabi menjawab berulang kali: "Jangan marah."[30] Nabi memahami bahwa kelemahan utama orang tersebut adalah pengendalian emosi, sehingga "resep" kepemimpinan baginya adalah manajemen amarah. Kontribusi Al-Syasy sangat krusial dalam memahami dimensi *coaching* dan *mentoring* dalam kepemimpinan Islam.

Untuk memberikan pandangan yang lebih objektif dan komprehensif, tinjauan ini juga melibatkan perspektif dari sarjana Barat. John Adair (2011), seorang pakar kepemimpinan global, dalam bukunya "*Qiyadah Muhammad*" (*The Leadership of Muhammad*), melakukan kajian lintas disiplin yang menarik. Adair, yang memegang *Chair of Leadership Studies* pertama di dunia, membedah kepemimpinan Nabi Muhammad SAW menggunakan pisau analisis manajemen modern Barat.

---

[29]Abu Isa Muhammad bin Isa At-Tirmidzi, *Al-Jami' al-Kabir (Sunan at-Tirmidzi)*, Kitab al-Birr wa al-Shilah, Bab Ma Ja'a fi Mu'asharah al-Nas, No. 1987.

[30]Abu Isa Muhammad bin Isa At-Tirmidzi, *Al-Jami' al-Kabir (Sunan at-Tirmidzi)*, Kitab al-Birr wa al-Shilah, Bab Ma Ja'a fi Kadhmi al-Ghaizh, No. 2020. Lihat juga dalam *Shahih al-Bukhari*, No. 6116.

Hasil kajian Adair menunjukkan konvergensi yang mengejutkan. Ia menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip *servant leadership* (kepemimpinan yang melayani) dan kepemimpinan transformatif yang baru dirumuskan oleh teoretisi Barat pada abad ke-20, sesungguhnya telah "selesai" dipraktikkan secara paripurna oleh Nabi Muhammad pada abad ke-7 Masehi. Adair menyoroti konsep "amanah" sebagai kunci. Hal ini sejalan dengan peringatan keras Nabi kepada Abu Dzarr mengenai beratnya beban kepemimpinan: "Wahai Abu Dzarr, sesungguhnya engkau lemah, dan sesungguhnya kepemimpinan itu adalah amanah, dan ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan pada hari kiamat, kecuali bagi orang yang mengambilnya dengan haknya dan menunaikan kewajibannya."[31] Adair menegaskan bahwa pengakuan atas "kapabilitas" (kompetensi) adalah syarat mutlak dalam manajemen profesional, yang telah ditekankan Nabi jauh sebelum munculnya teori manajemen SDM modern.

Meskipun berbagai penelitian di atas telah memberikan wawasan yang berharga, terdapat beberapa kesenjangan (*gap*) yang perlu diisi. Pertama, mayoritas penelitian yang ada, seperti karya Al-Hawari dan Al-Syasy, cenderung bersifat normatif-teologis. Mereka sangat kuat dalam penggalian dalil, namun terkadang kurang elaboratif dalam merumuskan model operasional yang bisa diterapkan secara teknis dalam organisasi modern yang kompleks.

Kedua, penelitian yang bersifat empiris seperti karya Al-Ghamidi, meskipun aplikatif, seringkali terikat pada konteks budaya atau geografis tertentu (Saudi Arabia), sehingga validitas eksternalnya untuk diterapkan dalam konteks organisasi Islam di Indonesia—dengan budaya yang berbeda—masih perlu diuji kembali.

Ketiga, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan syarah (penjelasan) ulama klasik mu'tabar—seperti Imam An-Nawawi dan Ibnu Hajar Al-Asqalani—dengan teori manajemen kontemporer dalam satu kerangka kerja (*framework*) yang utuh. Padahal, kekayaan intelektual dalam kitab syarah sangat relevan. Misalnya, Imam An-Nawawi dalam *Al-Minhaj* telah menguraikan

[31]Muslim bin al-Hajjaj, *Shahih Muslim*, Kitab al-Imarah, Bab Karahah al-Imarah bi Ghairi Dharurah, No. 1825.

detail etika birokrasi saat membahas hadis-hadis imarah (pemerintahan),[32] begitu pula Ibnu Hajar dalam *Fath al-Bari* yang memberikan analisis mendalam tentang kriteria seleksi pemimpin.[33] Sumber-sumber primer ini seringkali terlewatkan dalam kajian manajemen Islam yang lebih banyak merujuk pada literatur sekunder.

## F. Kebaruan (Novelty) dan Kontribusi Penelitian

Berangkat dari pemetaan di atas, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa pengembangan "Model Integratif Kepemimpinan Transformatif Berbasis Hadis". Penelitian ini tidak hanya berhenti pada validasi dalil, tetapi melangkah lebih jauh untuk merekonstruksi makna hadis-hadis kepemimpinan menggunakan perangkat analisis manajemen modern, dan sebaliknya, mengkritisi teori manajemen modern menggunakan *worldview* Islam.

Kontribusi teoritis penelitian ini terletak pada upaya sintesis antara teks suci (hadis) dan konteks realitas (organisasi modern). Dengan merujuk pada penafsiran otoritatif seperti Al-Qadhi 'Iyadh dalam *Ikmal al-Mu'allim* yang membahas dimensi profetik dalam kebijakan publik,[34] penelitian ini bermaksud merumuskan indikator-indikator kepemimpinan yang terukur (*measurable*) namun tetap syar'i.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menyediakan panduan strategis bagi para praktisi organisasi Islam, pesantren, maupun lembaga pendidikan tinggi Islam dalam mengembangkan kurikulum kaderisasi kepemimpinan yang *sustainable*. Dengan demikian, penelitian ini mengisi ruang kosong antara idealisme teologis dan pragmatisme manajerial, menjadikan hadis bukan sekadar artefak sejarah, melainkan solusi hidup bagi tantangan kepemimpinan masa kini.

## G. Kerangka Pemikiran

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional Nabi Muhammad SAW memerlukan fondasi epistemologis yang kokoh dan metodologis yang

---

[32]Muhyiddin Yahya ibn Syaraf Al-Nawawi, *Al-Minhaj Syarh Shahih Muslim bin al-Hajjaj* (Beirut: Dar Ihya' al-Turats al-'Arabi, 1392 H), Juz 12, h. 234.

[33]Ahmad ibn 'Ali Ibn Hajar al-'Asqalani, *Fath al-Bari Syarh Shahih al-Bukhari* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1379 H), Juz 7, h. 156.

[34]Al-Qadhi 'Iyadh bin Musa, *Ikmal al-Mu'allim bi Fawa'id Muslim* (Mansurah: Dar al-Wafa', 1998), Juz 5, h. 89.

terpadu. Bab ini berfungsi sebagai peta intelektual yang merangkai berbagai elemen penelitian—mulai dari landasan teoretis, konsep operasional, asumsi dasar, hingga model alur berpikir—ke dalam suatu kesatuan logis yang koheren. Tujuannya adalah membangun sebuah *bridging theory* yang mampu menjembatani khazanah ilmu keislaman klasik dengan diskursus ilmu manajemen dan kepemimpinan kontemporer, sehingga menghasilkan suatu sintesis ilmiah yang bersifat kontekstual dan aplikatif.[35]

**1. Landasan Teoretis: Sintesis antara Hermeneutika Hadis dan Teori Kepemimpinan Modern**

Penelitian ini berdiri di atas dua pilar utama ilmu yang sering dipandang terpisah: *ulum al-hadits* (ilmu hadis) dan teori organisasi-kepemimpinan modern. Integrasi ini bukan sekadar komparasi dangkal, melainkan upaya dialektis untuk menemukan titik temu (*common ground*) dan saling pengayaan (*cross-fertilization*) antara kedua bidang tersebut.

a. Pendekatan Hermeneutika Kontekstual dalam Kajian Hadis Nabawi

Pembacaan terhadap hadis-hadis Nabi SAW tentang kepemimpinan tidak dapat dilakukan secara naif tekstual (literal), mengingat kompleksitas situasi sosio-historis (*asbab al-wurud*) yang melingkupinya. Penelitian ini mengadopsi pendekatan hermeneutika kontekstual, sebuah metodologi tafsir yang memperhatikan tiga lapisan makna: (1) makna linguistik-tekstual (*dilalah*), (2) makna historis-sosiologis saat teks itu diucapkan, dan (3) makna teleologis-normatif yang menjadi pesan universal (*al-maqashid al-'ammah*) untuk diaplikasikan dalam konteks kekinian.[36]

Contoh aplikatif dapat dilihat pada hadis tentang tanggung jawab pemimpin: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan

[35]Lihat misalnya, Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Islam and Secularism* (Kuala Lumpur: ISTAC, 1993), hlm. 43-44, tentang pentingnya integrasi ilmu dalam pandangan dunia Islam.

[36]Untuk diskusi metodologis tentang hermeneutika hadis, lihat: Ebrahim Moosa, "Allegory of the Rule (Hukm): Law as Simulacrum in Islam?" *History of Religions*, Vol. 38, No. 1 (1998); dan Muhammad Hashim Kamali, *A Textbook of Hadith Studies: Authenticity, Compilation, Classification and Criticism of Hadith* (Leicester: Islamic Foundation, 2005), Bab 7.

dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."[37] Pembacaan hermeneutik akan menelusuri makna "pemimpin" (*ra'in*) yang dalam konteks awal mencakup struktur sosial patriarkal di Jazirah Arab, lalu melakukan "dekonstruksi" untuk membongkar makna esensialnya, yaitu akuntabilitas (*mas'uliyyah*). Makna esensial inilah yang kemudian direkonstruksi dalam konteks organisasi modern, di mana akuntabilitas menjadi prinsip utama *good governance*, baik dalam bentuk *transparency*, *auditability*, maupun pertanggungjawaban moral (*moral responsibility*). Dengan demikian, hadis bukan lagi sekadar dogma, melainkan sumber prinsip operasional untuk membangun sistem audit internal dan budaya integritas dalam lembaga.

b. Teori Kepemimpinan Transformasional: Perspektif dan Adaptasi

Kerangka analisis utama dari sisi manajemen modern adalah Teori Kepemimpinan Transformasional yang dipelopori oleh James MacGregor Burns (1978) dan dikembangkan secara empiris oleh Bernard M. Bass (1985).[38] Teori ini menjawab kelemahan model transaksional (*transactional leadership*) yang hanya bertumpu pada sistem *reward-punishment*. Bass mengemukakan empat pilar (*the 4 I's*):

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya karena integritas dan konsistensinya.
2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional): Pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik masa depan, menggunakan simbol dan retorika untuk membangkitkan semangat tim.
3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin menantang asumsi lama, mendorong kreativitas, dan mengajak pengikut untuk memecahkan masalah dengan cara baru.

[37]HR. Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Ahkam, Bab al-A'immah min Quraisy, No. 7138; dan Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab al-Imarah, Bab Kullukum Ra'in wa Kullukum Mas'ul 'an Ra'iyyatih, No. 1829.

[38]James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, 1978); Bernard M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985).

4) *Individualized Consideration* (Perhatian Individual): Pemimpin bertindak sebagai pelatih atau mentor, memperhatikan kebutuhan individu akan pencapaian dan pertumbuhan.

Penelitian ini tidak serta-merta mengadopsi teori ini secara bulat. Melainkan, melakukan adaptasi kritis dan pengayaan konseptual dengan memasukkan dimensi spiritual-transendental yang kaya dalam tradisi Islam. Misalnya, *Inspirational Motivation* dalam konteks Nabi SAW tidak hanya berbasis pada visi duniawi (kemenangan, kemakmuran), tetapi sangat kuat diikat dengan visi ukhrawi seperti janji surga (*al-jannah*), ridha Allah, dan teladan para Nabi terdahulu.[39] Motivasi menjadi multidimensi: material, sosial, dan spiritual. Demikian pula, *Idealized Influence* pada Nabi bersumber bukan hanya pada karisma personal (*charisma*), tetapi pada otoritas kenabian (*nubuwwah*) dan keterjagaannya dari dosa (*'ismah*) dalam kapasitasnya sebagai Rasul, yang kemudian termanifestasi dalam akhlak yang agung (*khuluqun 'azhim*).[40]

c. Teori Sumber Daya Kepemimpinan (Leader-Member Exchange Theory) sebagai Pelengkap

Untuk menganalisis hubungan personal Nabi dengan para sahabatnya (seperti Abu Bakar, Umar, Bilal, Salman), penelitian ini juga memanfaatkan *Leader-Member Exchange* (LMX) Theory.[41] Teori ini memandang bahwa pemimpin membangun hubungan *dyadic* yang berbeda-beda kualitasnya dengan masing-masing pengikut, membentuk kelompok "dalam" (*in-group*) yang mendapatkan kepercayaan lebih dan kelompok "luar" (*out-group*) yang berhubungan secara formal. Studi terhadap Sirah Nabawiyah menunjukkan pola LMX yang unik: Nabi SAW

[39]Seperti dalam Q.S. Ali Imran [3]: 133-136, dan motivasi Nabi kepada pasukan dalam berbagai pertempuran. Lihat Ibn Hisyam, *Al-Sirah al-Nabawiyyah*, Jilid 2 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2001), hlm. 245.

[40]Q.S. Al-Qalam [68]: 4, "Dan sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang agung." Juga penjelasan mengenai sifat 'ismah dalam ilmu kalam.

[41]George B. Graen dan Mary Uhl-Bien, "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective," *The Leadership Quarterly*, Vol. 6, No. 2 (1995), hlm. 219–247.

membangun hubungan berkualitas tinggi dengan banyak sahabat dari berbagai latar belakang (budak, bangsawan, pedagang, penyair), namun dasar "pertukaran" (*exchange*) tidak bersifat material atau politis semata, melainkan berbasis pada keimanan, loyalitas pada Islam, dan kompetensi.[42] Hal ini menjadikan "kelompok dalam" Nabi sangat luas dan beragam, sebuah model ideal dari *inclusive leadership*.

**2. Konseptualisasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Untuk mengubah konsep-konsep normatif-teoretis menjadi sesuatu yang dapat diobservasi dan dianalisis, diperlukan proses operasionalisasi variabel. Penelitian ini memfokuskan pada satu variabel utama: Kepemimpinan Transformatif Profetik, yang diurai menjadi empat dimensi konstruk beserta indikator-indikator perilaku konkretnya, yang bersumber dari data primer hadis dan sirah.

a. Dimensi Keteladanan (*Uswah Hasanah*) sebagai *Idealized Influence*

1) Definisi Konstruk

Kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan hidup (*living example*) melalui konsistensi antara nilai yang dikatakan dengan tindakan yang diperbuat, sehingga menanamkan rasa hormat, kepercayaan, dan keinginan untuk meniru.

2) Indikator Operasional dari Sirah:

a) *Konsistensi Ibadah-Publik:* Keteguhan Nabi dalam menjalankan shalat malam (tahajjud) dan ibadah personal di tengah kesibukan berat memimpin negara dan perang.[43] Ini menunjukkan *integrity* tanpa sekat antara kehidupan privat dan publik.

b) *Kesederhanaan dan Anti-Korupsi:* Penolakan terhadap kemewahan, hidup sederhana di rumah dan masjid, serta

[42]Contoh perlakuan khusus terhadap Salman al-Farisi (mantan budak Persia) dan Bilal bin Rabah (mantan budak Habsyi) sebagai ahli strategi dan muadzin terpercaya. Lihat Al-Mubarakfuri, *Al-Rahiq al-Makhtum* (Riyadh: Dar al-Salam, 1996), hlm. 320-322.

[43]HR. Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab Tahajjud, Bab Qiyam al-Nabi (SAW) al-Layl, No. 1131; dan Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab Shalat al-Musafirin, Bab Qiyam Ramadhan, No. 738.

ketegasan dalam mengelola baitul mal (kas negara).[44] Ini membangun *trust* dan persepsi ketidakberpihakan.

c) *Pemberian Julukan Kehormatan (Laqab):* Nabi memberikan gelar seperti As-Siddiq (yang sangat membenarkan) kepada Abu Bakar dan Al-Faruq (pembeda antara hak dan batil) kepada Umar.[45] Ini adalah alat psikologis untuk memperkuat identitas positif dan komitmen.

b. Dimensi Motivasi Inspirasional (*Ighra' al-Himam*)

1) Definisi Konstruk

Kemampuan pemimpin dalam merumuskan, mengkomunikasikan, dan menginternalisasikan visi besar yang bermakna, sehingga menggerakkan pengikut melampaui kepentingan pribadi menuju tujuan kolektif yang luhur.

2) Indikator Operasional dari Sirah

a) *Visi Eskatologis yang Jelas:* Penyampaian janji surga dengan gambaran detail (*na'im*) kepada para syuhada dan pelaku kebaikan, serta peringatan akhirat, sebagai sumber motivasi intrinsik tertinggi.[46]

b) *Penggunaan Metafora dan Narasi:* Penggunaan perumpamaan (*tamsil*) seperti "umat yang satu" dalam hadis persaudaraan Muhajirin-Anshar, atau "bagaikan satu tubuh" yang merasakan sakit satu anggota lainnya.[47] Ini membangun ikatan emosional dan identitas kolektif.

---

[44]HR. Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Riqaq, Bab al-Qana'ah, No. 6475. Juga kisah penolakan hadiah khusus untuk pribadi beliau dalam Ibn Sa'd, *Al-Tabaqat al-Kubra*, Jilid 1 (Beirut: Dar Sadir, 1968), hlm. 371.

[45]Ibn Hajar al-'Asqalani, *Al-Isabah fi Tamyiz al-Sahabah*, Jilid 4 (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1995), entri untuk Abu Bakar dan Umar.

[46]Q.S. Al-Taubah [9]: 111. Juga hadis panjang tentang gambaran surga dalam HR. Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab al-Jannah wa Sifat Na'imiha, Bab al-Nar Yadkhuluha al-Jabbasun wa al-Jannah Yadkhuluha al-Fuqara', No. 2807.

[47]HR. Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab al-Birr wa al-Shilah wa al-Adab, Bab Tarahum al-Mu'minin wa Ta'atufuhum, No. 2586; dan Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab Rahm al-Nas wa al-Bahaim, No. 6011.

c) *Penciptaan Momentum dan Optimisme:* Sikap Nabi dalam Perang Khandaq yang penuh dengan ujian berat, namun tetap menunjukkan keyakinan akan pertolongan Allah dan menyampaikan kabar gembira kemenangan Romawi dan Persia di masa depan.[48] Ini membangun *resilience* dan *hope*.

c. Dimensi Stimulasi Intelektual dan Kreativitas (*Tahrik al-'Aql wa al-Ibda'*)

1) Definisi Konstruk

Kemampuan pemimpin dalam mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis, menantang *status quo*, mencari solusi inovatif, dan memberdayakan kapasitas nalarnya secara mandiri.

2) Indikator Operasional dari Sirah:

a) *Metode Dialogis dan Pertanyaan Provokatif:* Seperti pertanyaan Nabi kepada Mu'adz bin Jabal, "Dengan apa engkau akan memutuskan hukum?"[49] Ini adalah metode *coaching* untuk mengaktifkan pola pikir sistematis dan bertanggung jawab.

b) *Legitimasi terhadap Ijtihad dan Inisiatif:* Pujian Nabi terhadap keputusan independen (ijtihad) sahabat seperti Sa'ad bin Mu'adz dan Khubaib bin Adi dalam situasi genting, meskipun berbeda dengan pendapat awal Nabi.[50] Ini menciptakan budaya *empowerment* dan keberanian berpendapat.

c) *Pemanfaatan Talenta Beragam:* Penugasan spesifik berdasarkan keahlian: Khalid bin Walid (strategi militer), Umar (administrasi), Zaid bin Tsabit (penulisan dan bahasa).[51] Ini

[48]Ibn Hisyam, *Al-Sirah al-Nabawiyyah*, Jilid 3, hlm. 710-715. Juga kabar gembira kemenangan dalam HR. Ahmad, *Musnad Ahmad*, No. 11693, dinilai sahih oleh Al-Albani.

[49]HR. Abu Dawud, *Sunan Abi Dawud*, Kitab al-Aqdhiyah, Bab Fi Ijtihad al-Ra'y fi al-Qadha', No. 3592; dan At-Tirmidzi, *Sunan al-Tirmidzi*, Kitab al-Ahkam, Bab Ma Ja'a fi al-Qadhi Kaifa Yaqdhi, No. 1327.

[50]Kisah ijtihad Sa'ad bin Mu'adz dalam hukum Bani Qurayzhah (HR. Al-Bukhari, No. 4121) dan keputusan Khubaib (Ibn Hisyam, *Al-Sirah*, Jilid 3, hlm. 180).

[51]Ibn Hisyam, *Al-Sirah al-Nabawiyyah*, Jilid 2 & 3, berbagai bagian yang mengisahkan delegasi dan penugasan.

menunjukkan penghargaan terhadap keunikan intelektual dan keterampilan.

d. Dimensi Perhatian Individual dan Empati (*al-'Inayah al-Fardiyyah wa al- Ri'ayah*)

1) Definisi Konstruk

Perhatian pemimpin yang tulus dan mendalam terhadap kebutuhan perkembangan, kesejahteraan emosional, dan potensi unik setiap anggota, seolah-olah mereka adalah prioritas utama.

2) Indikator Operasional dari Sirah:

a) *Kunjungan dan Menanyakan Kabar (Iyadah):* Kebiasaan Nabi mengunjungi sahabat yang sakit, bertanya tentang keadaan keluarga, bahkan mengunjungi seorang wanita Yahudi yang selalu melempari beliau dengan sampah.[52] Ini adalah bentuk *personalized care* yang melampaui hubungan struktural.

b) *Penyelesaian Konflik Personal:* Nabi turun tangan menyelesaikan masalah rumah tangga sahabat, seperti saat mendamaikan antara suami istri.[53] Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mencakup ranah personal, bukan hanya publik.

c) *Pengakuan atas Perasaan dan Validasi Emosional:* Nabi menghibur anak kecil yang menangis karena burungnya mati, mendengarkan keluh kesah umatnya dengan sabar, dan tidak pernah memotong pembicaraan.[54] Ini membangun ikatan psikologis dan loyalitas mendalam (*loyalty beyond transaction*).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

[52]HR. Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab 'Iyadat al-Marid, No. 5659; dan kisah wanita Yahudi dalam HR. Muslim, *Shahih Muslim*, Kitab al-Birr, Bab Fadl Iblagh al-Da'wah, No. 2168.

[53]Seperti mendamaikan sengketa antara Thabit bin Qays dan istrinya, lihat HR. Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Talaq, Bab al-Khul', No. 5273.

[54]HR. Abu Dawud, *Sunan Abi Dawud*, Kitab al-Adab, Bab Fi Qatl al-Dhab li al-Sibyan, No. 5269, tentang burung; dan sikap sabar mendengarkan dalam HR. Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab La Yuqattu' al-Kalam, No. 6116.

### 3. Asumsi Dasar (Postulat) dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berpijak pada beberapa postulat filosofis yang menjadi aksioma atau titik awal yang diterima kebenarannya, sekaligus membatasi ruang lingkup kajian:

a. Postulat Universalitas Nilai Profetik: Nilai-nilai kepemimpinan yang ditunjukkan Nabi Muhammad SAW—seperti kejujuran (*shiddiq*), amanah, keadilan (*'adl*), dan kasih sayang (*rahmah*)—adalah prinsip-prinsip universal (*kulliyyat*) yang bersifat trans-historis dan trans-kultural. Prinsip-prinsip ini dapat berdialog dan diimplementasikan dalam berbagai bentuk struktur organisasi modern, selama esensinya tetap terjaga.[55]

b. Postulat Koherensi Internal Islam: Sistem nilai Islam adalah suatu kesatuan yang koheren (*shamil wa mutakamil*). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari fondasi akidah, kerangka syariah, dan tujuan-tujuan universalnya (*maqashid al-syari'ah*: menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta). Kepemimpinan adalah bagian dari ibadah sosial (*'ibadah ijtima'iyyah*).[56]

c. Postulat Kemungkinan Sintesis Ilmiah: Integrasi antara ilmu agama dan ilmu humaniora/sosial (seperti manajemen) adalah mungkin dan produktif secara ilmiah. Sintesis ini bukanlah reduksi satu bidang terhadap bidang lainnya, melainkan upaya interdisipliner untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik dan relevan.[57]

d. Ruang Lingkup: Fokus penelitian adalah pada periode kepemimpinan Nabi Muhammad SAW di Madinah (622-632 M), karena pada periode inilah beliau memegang peran formal sebagai pemimpin politik, militer, dan spiritual suatu komunitas yang plural (*ummah*). Data primer berasal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[55]Argumentasi tentang universalitas nilai Islam dapat ditemukan dalam Yusuf Al-Qaradawi, *Al-Khasa'is al-'Ammah li al-Islam* (Kairo: Maktabah Wahbah, 1977), hlm. 15-30.

[56]Konsep maqashid al-syari'ah dirumuskan secara sistematis oleh Abu Ishaq Al-Shatibi dalam *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, 1997), Jilid 2.

[57]Untuk pembahasan tentang integrasi ilmu dalam tradisi Islam kontemporer, lihat Ismail Raji Al-Faruqi, *Islamization of Knowledge: General Principles and Workplan* (Herndon: IIIT, 1982).

dari kitab-kitab hadis standar (*Kutub al-Sittah*) dan sirah Nabi yang otentik.

**4. Model Alur Berpikir dan Kerangka Konseptual**

Berdasarkan seluruh landasan di atas, dapat dirumuskan suatu model alur berpikir (*theoretical thinking flow*) yang menggambarkan proses penelitian ini.

a. Fase Input (Masukan)

Penelitian dimulai dengan dua sumber input utama yang berjalan paralel:

1) *Input Normatif-Spiritual:* Berupa teks-teks otoritatif (Al-Qur'an dan Hadis Sahih) yang mengandung prinsip, nilai, dan teladan perilaku kepemimpinan Nabi.
2) *Input Instrumental-Akademik:* Berupa teori-teori kepemimpinan dan manajemen modern (terutama *Transformational Leadership* dan LMX) yang menyediakan alat analisis, konstruk, dan terminologi operasional.

b. Fase Proses (Pengolahan dan Analisis)

Kedua input ini kemudian dipertemukan dalam suatu dialektika integratif. Proses ini melibatkan:

1) *Analisis Isi (Content Analysis)* terhadap teks hadis dan sirah untuk mengidentifikasi pola perilaku kepemimpinan.
2) *Interpretasi Hermeneutik* untuk mengungkap makna universal dari pola perilaku tersebut.
3) *Pengkodean (Coding)* temuan-temuan historis-normatif ke dalam kategori-kategori yang selaras dengan konstruk teori modern (*4I's* dari Bass), sekaligus mengkritisi dan memperkaya konstruk tersebut dengan dimensi baru (seperti spiritualitas dan teleologi eskatologis).

c. Fase Sintesis (Pembentukan Model)

Dari proses analisis yang dialektis ini, dihasilkan suatu Model Kepemimpinan Transformatif Profetik. Model ini bukanlah teori baru yang terpisah, melainkan sebuah kerangka konseptual yang diperkaya

(*enriched framework*). Model ini menempatkan dimensi spiritual-transendental sebagai *core* atau fondasi yang memayungi dan memberi makna lebih dalam pada keempat dimensi transformasional lainnya.

d. Fase Output (Keluaran dan Implikasi)

Model yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi:

1) Kontribusi Teoretis

Pengayaan terhadap teori kepemimpinan transformasional dengan perspektif nilai-nilai profetik yang holistik.

2) Kontribusi Praktis-Aplikatif

Sebuah kerangka acuan (*guideline*) yang dapat diadaptasi untuk pengembangan kepemimpinan di berbagai organisasi, khususnya yang berbasis nilai-nilai Islam, seperti pesantren, lembaga pendidikan, bisnis syariah, dan organisasi sosial-keagamaan.

3) Rekomendasi Kebijakan

Dasar untuk merumuskan kurikulum pelatihan kepemimpinan dan sistem penilaian kinerja pemimpin yang mengintegrasikan kompetensi manajerial dengan karakter *akhlak al-karimah*.

Dengan kerangka pemikiran yang komprehensif ini, penelitian tidak hanya berupaya menjawab rumusan masalah secara deskriptif, tetapi juga berambisi untuk membangun suatu konstruk pemikiran yang dapat menjadi referensi dalam diskursus kepemimpinan yang integratif, baik di tingkat akademik maupun praktis.

## H. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang saling berkaitan dan mengikuti alur logis dari pemahaman konseptual hingga implementasi praktis. Setiap bab dirancang untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan penelitian secara sistematis. Sistematika penelitian ini juga mempertimbangkan karakteristik penelitian kualitatif yang memerlukan eksplorasi mendalam, analisis interpretatif, dan pengembangan model teoritis berbasis data

empiris. World Economic Forum mencatat pentingnya pengembangan kepemimpinan untuk menghadapi tantangan masa depan.[58]

Bab kesatu: berisi pendahuluan yang di dalamnya meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hasil penelitian terdahulu, kebaruan (*novelty*) dan kontribusi penelitian, kerangka pemikiran, serta sistematika penelitian.

Bab kedua: berisi kajian teoretis yang di dalamnya meliputi: konsep dasar hadis (pengertian hadis, sunnah, khabar, dan asar; kedudukan hadis sebagai sumber ajaran Islam; struktur hadis: sanad dan matan; klasifikasi hadis berdasarkan kualitasnya; jenis-jenis sunnah Nabi; serta urgensi kajian hadis dalam studi kepemimpinan Islam), konsep kepemimpinan transformatif, kepemimpinan dalam Islam berdasarkan Al-Qur'an dan hadis, Sunnah Nabi sebagai sumber kepemimpinan transformatif, serta penelitian terdahulu yang relevan.

Bab ketiga: berisi metode penelitian yang di dalamnya meliputi: jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, metode penelitian dan teknik pengumpulan data, prosedur analisis data, serta teknik pemeriksaan dan uji keabsahan data.

Bab keempat: berisi hasil penelitian dan pembahasan yang di dalamnya meliputi: konsep dasar kepemimpinan, jenis-jenis kepemimpinan, rukun dan pilar kepemimpinan, kepribadian pemimpin, langkah-langkah Islam dan Sunnah Nabi untuk pembangunan intelektual, kepemimpinan transformasional Nabi, keteladanan Nabi dalam ibadah sebagai fondasi kepemimpinan transformasional, motivasi inspirasional dan pembangkitan semangat menuju tujuan mulia, musyawarah, stimulasi intelektual, dan kreativitas dalam kepemimpinan Nabi, serta sifat-sifat pemimpin Muslim dan unsur-unsur kepemimpinan transformasional.

Bab kelima: berisi penutup yang di dalamnya meliputi kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah, serta saran dan rekomendasi bagi lembaga pendidikan Islam, para pemimpin Muslim, peneliti dan akademisi, organisasi dan institusi Islam, masyarakat Muslim, dan pengembangan keilmuan interdisipliner.

[58]World Economic Forum, The Future of Jobs Report 2023 (Geneva: WEF, 2023), h. 78.