
KAJIAN TENTANG BELAJAR KEPEMIMPINAN DARI PEMIMPIN TERBAIK

Oleh:**Yudistira Adi Nugroho****Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan****Email: yudistiraadinugroho09@gmail.com**

Article Info*Article History :**Received 30 July - 2020**Accepted 20 August - 2020**Available Online**07 Sept - 2020*

Abstract

According to data submitted by the Corruption Eradication Commission indicates there are still many leaders both at the central and regional levels that are involved in legal issues. This study aims to know and analyze of leadership that exist in Muhammad Al-Fatih in accordance with the development of modern knowledge. Through this study can give an idea of how to become a leader that is expected by the community. For research purposes, the method used with descriptive approach through library research (library research). Data collection in this research by collecting various materials from books, journals, research results, newspapers, bulletins, as well as other necessary data and information. Analytical techniques use analytic patterns by identifying and comparing Mohammad al-Fatih's best practice leadership with emerging modern knowledge. The analytic pattern is an activity that contains a number of activities such as parsing, differentiating, sorting something to be classified and regrouped according to certain criteria then searched for and interpreted meaning. The results show that Muhammad Al Fatih is an adaptive and flexible leader. In addition, the leadership of Muhammad Al Fatih is a blend of capable abilities as a human being coupled with a touch of high spiritual values. Muhammad Al Fatih is a superior leader character according to the current leadership concept.

Keyword :*Muhammad al Fatih,
Leader, Leadership*

1. PENDAHULUAN

Menjadi pemimpin tidaklah mudah karena harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar mau dan mampu mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu tidak semua orang bersedia dipilih menjadi pemimpin dan hanya sebagian orang saja yang siap menjadi pemimpin. Secara nyata pemimpin memiliki peran yang berbeda dibanding pekerjaan lainnya. Apabila seseorang yang bukan pemimpin biasanya dituntut untuk menjadi spesialis di satu bidang namun untuk pemimpin dituntut untuk mampu memahami permasalahan – permasalahan yang ada di tiap bidang kemudian untuk diselesaikan secara bersama-sama. Sejatinnya

pemimpin bukanlah orang yang mengerjakan semua pekerjaan, namun membantu anggota tim untuk menyelesaikan pekerjaannya. Agar dapat menggerakkan orang lain, seorang pemimpin harus memiliki kewibawaan dan pengetahuan yang tinggi. Lebih dari itu seorang pemimpin dapat dengan mudah mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dengan teladan hidupnya. Teladan hidup itu ditampilkan melalui sikap dan pembawaan diri sehari-hari dalam berinteraksi dengan orang lain. Sikap keteladanan itulah yang ternyata justru menjadi jalan mudah bagi seorang pemimpin untuk mencapai kesuksesannya dalam mengelola roda organisasi. Salah satu tokoh yang dapat menjadi inspirasi

kepemimpinan sesuai fakta sejarah adalah Muhammad Al-Fatih. Beliau merupakan Sultan dari Turki Usmani yang mampu mengalahkan hegemoni Kekaisaran Romawi di Konstantinopel. Menarik disimak bahwa Nabi Muhammad SAW pernah bersabda. *"Sesungguhnya Konstantinopel itu pasti akan dibuka (dibebaskan). Sebaik-baik pemimpin adalah pemimpinnya, dan sebaik-baik pasukan adalah pasukannya," HR Bukhari.* Sesuai hadis tersebut jelas menggambarkan bahwa sosok Muhammad Al-Fatih merupakan sebaik-baik pemimpin. Hal ini menegaskan bahwa Muhammad Al-Fatih merupakan sosok panutan bagi pemimpin setelahnya. Dalam kepemimpinannya Muhammad Al-Fatih senantiasa melindungi segenap penduduk tanpa adanya diskriminasi dan menerapkan budaya toleransi. Tidak hanya sampai disitu, Muhammad Al-Fatih menggratiskan pendidikan untuk setiap warganya. Beliau meyakini bahwa hanya dengan pengetahuan maka kemajuan suatu bangsa dapat diraih.

Menjadi seorang pemimpin yang dihormati sekaligus disegani merupakan hal yang tidak mudah. Berkaca pada perkembangan ilmu pengetahuan modern saat ini, kita mengenal *leadership training* bagi para pemimpin atau calon pemimpin. Sebut saja Pelatihan Kepemimpinan untuk para pejabat di lingkungan birokrasi, Sekolah Staf dan Komando (Sesko) TNI untuk kalangan militer, Sekolah Kepemimpinan Politik Bangsa untuk para politisi dan *training-training* lain untuk membentuk kepemimpinan yang saat ini banyak ditawarkan baik yang dikelola pemerintah maupun swasta. Kembali ke lingkungan pemerintah atau birokrasi, Pelatihan Kepemimpinan yang berpedoman kepada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara telah menelurkan pemimpin birokrasi yang tidak hanya kompeten tapi juga berintegritas. Pemimpin di lingkungan birokrasi saat ini baik skala nasional yang berada di Kementerian dan Lembaga (K/L) maupun di lingkungan Pemerintahan Daerah yang berada di Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) merupakan produk Pelatihan Kepemimpinan yang dibina oleh Lembaga Administrasi Negara. Pada intinya, kegiatan *training-training* kepemimpinan bertujuan untuk membentuk pemimpin berkarakter yang dicirikan dengan tiga hal, yakni :

- Memiliki kemampuan dalam menguasai teknis bidang tugasnya,
- Memiliki kemampuan dalam menerapkan kode etik yang dituntut pada bidang tugasnya, dan

- Memiliki kemampuan dalam menunjukkan komitmen dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Berbicara mengenai kepemimpinan di Indonesia merupakan satu hal yang menarik untuk dianalisa mengingat masih banyaknya para pemimpin kita yang akhirnya tidak mampu memegang teguh amanah. Banyak informasi yang dapat diperoleh mengenai permasalahan kepemimpinan di Indonesia. Salah satunya adalah informasi yang disampaikan oleh Menteri Dalam Negeri Kabinet Kerja (2014-2019), Tjahjo Kumolo dalam acara Konferensi Nasional Pemberantasan Korupsi di Hotel Bidakara Jakarta pada tanggal 11 Desember 2017. Tjahjo Kumolo menyampaikan bahwa pada kurun waktu tahun 2004–2017 terdapat 392 Kepala Daerah yang tersangkut masalah hukum dimana jumlah terbesar adalah korupsi sejumlah 313 kasus. Pernyataan Menteri Dalam Negeri tersebut memberikan informasi bahwa kepala daerah banyak yang tersangkut masalah hukum. Jika dirata-ratakan maka sebanyak 24 kepala daerah setiap tahunnya tersangkut masalah hukum. Selanjutnya Wakil Ketua KPK periode 2015-2019, Basaria Panjaitan memberikan keterangan terkait laporan kinerja KPK Tahun 2017. Beliau menyampaikan catatan akhir tahun 2017 yang dirilis KPK menyimpulkan kasus suap tetap mendominasi perkara korupsi yang ditangani lembaga ini. Tercatat, ada 93 perkara suap yang ditangani KPK di 2017. Jumlah ini meningkat dari 79 kasus pada 2016. Diikuti dengan pengadaan barang dan jasa sebanyak 15 perkara serta tindak pidana pencucian uang sebanyak 5 perkara. KPK juga mencatat selama 2017, pelaku korupsi terbanyak berasal dari pejabat birokrasi pemerintahan pusat dan daerah. Tercatat ada 43 perkara korupsi yang melibatkan pejabat eselon 1 hingga 4. Selanjutnya pelaku dari swasta terlibat di 27 perkara. Pada peringkat ketiga, para anggota DPR dan DPRD tersangkut di 20 perkara. Sementara 12 perkara lain menyangkut kepala daerah. Kemudian dikutip dari katadata.co.id tanggal 18 Juli 2019 disebutkan bahwa sepanjang 2004-2019 Komisi pemberantasan Korupsi telah memproses pidana 114 Kepala Daerah, yakni 17 gubernur, 74 bupati, dan 23 walikota. Kebanyakan perkara korupsi yang melibatkan kepala daerah berupa suap dan gratifikasi. Berdasarkan data, ada 81 kasus suap dan gratifikasi selama kurun waktu 2004-2019. Perkara korupsi lain yang juga banyak adalah penyalahgunaan anggaran dan pengadaan barang/jasa, masing-masing sebanyak 27 dan 13 perkara. Merujuk pada data tersebut di atas

semakin menguatkan anggapan bahwa para pejabat dan para pemimpin yang ada saat ini masih belum dapat dijadikan panutan. Banyak dari mereka yang akhirnya berurusan dengan penegak hukum. Melihat fenomena tersebut maka tidaklah mengherankan apabila di Indonesia tidaklah mudah untuk mencari figur pemimpin yang dapat menjadi teladan.

Kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Maju atau tidaknya organisasi terletak dari bagaimana cara pemimpin mengelola organisasinya. Hasil penelitian Oktavia (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,302 dan signifikansi 0,019. Sehingga tidaklah mengherankan apabila kepemimpinan sering menjadi bahan diskusi atas keberhasilan atau kegagalan dari sebuah organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut maka perlu kiranya para pemimpin mencontoh keteladanan bagaimana sepat terjang para pemimpin terdahulu. Proses meniru atau mencontoh merupakan proses yang sangat baik bagi setiap manusia. Melalui proses meniru maka dapat diperoleh satu siklus pembelajaran yang baik guna menghasilkan output paling tidak menyerupai apa yang dicontohnya. Dalam konteks kepemimpinan, Muhammad Al-Fatih merupakan sosok pemimpin yang dapat menjadi teladan dan memiliki keunggulan sebagai seorang pemimpin. Ketokohan lain yang ada pada dirinya adalah memiliki semangat juang yang sangat tinggi dan tidak mudah menyerah bahkan dalam kondisi sesulit apapun. Tentunya sosok pemimpin seperti itu tidak lahir dengan sendirinya, namun telah dibekali dengan kompetensi yang memadai. Ketokohan dari Muhammad Al-Fatih menjadi menarik untuk diteliti sebagai contoh bagi para pemimpin saat ini. Muhammad Al-Fatih merupakan salah satu gambaran lengkap sebagai figur pemimpin yang pantas untuk diteladani. Atas dasar hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang ada pada diri Muhammad Al-Fatih sesuai dengan perkembangan pengetahuan modern.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Karakteristik Individu

Karakter dimaknai sebagai cara berfikir dan berperilaku yang khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Individu yang

berkarakter baik adalah individu yang dapat membuat keputusan dan siap mempertanggung jawabkan setiap akibat dari keputusannya. Karakter dapat dianggap sebagai nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, adat istiadat, dan etika. Karakter adalah perilaku yang tampak dalam kehidupan sehari-hari baik dalam bersikap maupun dalam bertindak, Sam'ani (2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah "karakter" berarti sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain; tabiat; watak.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian-pengertian karakteristik individu menurut para ahli yaitu:

- a. Menurut Ivancevich et al (2006:81) Karakteristik Individu adalah "Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan".
- b. Rivai (2006:147) menyatakan bahwa "Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain".
- c. Menurut Hasibuan (2009:55) "karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan".
- d. Menurut Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar
- e. Thoha (2012:35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan, dan lain-lain.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu.

Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Menurut Gibson dkk (1985:52), variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi

Sedangkan menurut Nimran dalam Kurniawati (2007), karakteristik individual meliputi sebagai berikut:

- a. Kepribadian
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepribadian adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakannya dari orang atau bangsa lain. Menurut Robbins (2008), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Menurut Gibson dkk (1985:70), kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang.
- b. Persepsi
Menurut Thoha (2012:141-142), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Menurut Robbins (2008:175), persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensori mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut Gibson dkk (1985:56), persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh seseorang untuk

menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. persepsi mencakup kognisi (pengetahuan). Persepsi mencakup penafsiran obyek, tanda, dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan.

- c. Sikap
Menurut Sigit dalam Kurniawati (2007:18), sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan. Menurut Robbins (2008:92), sikap (attitude) merupakan pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa. Menurut Gibson dkk (1985:63), sikap adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya.

Kompetensi

Sutrisno (2010 : 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2007 : 126) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Sementara Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing

- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan
- b. Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan individu meliputi:
 - 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - 2) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan
- c. Sikap (*Attitude*)
Sikap individu, meliputi :
 - 1) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja
 - 2) Adanya semangat kerja yang tinggi

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- e. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- g. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat,

mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

- h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
- i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- l. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri si pemimpin dan oleh karenanya kepemimpinan itu lalu dikaitkan dengan sifat pembawaan (*traits*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*) yang kesemuanya itu mengarah kepada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu, Isyandi (2004). Kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian perilaku kepada pemimpin ketika pemimpin berusaha memberikan pengaruh kepada pengikutnya. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Individu dapat memandang pemimpin efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang didapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Menurut beberapa ahli terdapat definisi mengenai kepemimpinan, yakni:

- a. Hasibuan (2011), kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.
- b. Handoko (2012), menyatakan kepemimpinan merupakan bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen.
- c. Sarros dan Butchatsky dalam Daryanto (2007), mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat kepada individu dan organisasi.
- d. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- e. Sudarmanto (2009), kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi.

Pat Williams dalam Tjiharjadi (2007:232), menyampaikan bahwa terdapat enam kualitas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu :

- a. Pemimpin harus memformulasikan visi yang jelas yang akan menentukan arah dan tujuannya, serta konsisten dengan visinya tersebut.
- b. Pemimpin harus mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dengan timnya dengan tampil optimis, menjadi juru cerita terbaik, menyamakan persepsi, serta menjadi pendengar yang baik.
- c. Pemimpin harus mempunyai keterampilan bergaul yang harus selalu ditingkatkan dengan cara selalu tampil dan siap sedia, menjadikan

pujian sebagai kritikan, menggunakan otoritas seperlunya, menciptakan rasa humor yang sehat, memusnahkan pergunjingan, serta menumbuhkan rasa hormat yang sehat terhadap kepemimpinannya.

- d. Pemimpin harus mempunyai karakter yang menentukan siapa dia sebenarnya. Karakter yang harus terus dibangun adalah sikap rendah hati, memelihara integritas secara mutlak, sikap fleksibel dan adaptif, transparan, serta rasa percaya diri.
- e. Pemimpin harus mempunyai kompetensi agar tim tidak ragu untuk mengikutinya dengan mempunyai *track record* yang kuat, kemampuan mendelegasikan, bernaafsu untuk menjadi sempurna, serta komitmen untuk terus berkembang dan bekerja keras.
- f. Pemimpin harus mempunyai keberanian untuk selalu bersikap tegas. Untuk menunjukkan ketegasannya, pemimpin harus berani mengambil resiko dan menumbuhkan keberanian serta belajar untuk menghadapi konflik, perbedaan dan kritik

3. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif melalui studi kepustakaan (*library research*). Deskriptif dimaksudkan untuk memahami dan menggambarkan model kepemimpinan Muhammad al-Fatih yang dapat dipelajari oleh para pemimpin pada saat ini. Dalam mewujudkan *best practice* kepemimpinan disertai dengan analisis dan rekomendasi yang dapat diberikan. Teknik analisis menggunakan pola analitik dengan mengidentifikasi dan mengkomparasi *best practice* kepemimpinan Muhammad al-Fatih dengan pengetahuan modern yang sedang berkembang. Pola analitik adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan. Studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, Sugiyono (2011). Studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai bahan dari buku, jurnal, hasil penelitian, artikel-artikel serta data dan informasi lainnya yang diperlukan. Data dan informasi tersebut selanjutnya akan disusun dan dianalisis sesuai dengan kebutuhan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dewasa ini menjadi hal yang sangat penting ditengah-tengah tuntutan masyarakat yang begitu tinggi, persaingan global antar negara dan perkembangan teknologi dan informasi yang demikian cepatnya. Mengingat tantangan yang demikian besar tersebut maka dibutuhkan pemimpin yang cakap dan tangguh yang mampu mengelola energi dan sumber daya yang ada. Namun faktanya masih ada para pemimpin kita yang terjebak pada satu kondisi dilematis antara melayani kepentingan umum atau melayani kepentingan diri, keluarga dan kelompoknya. Disamping itu, terdapat hal yang tidak kalah pentingnya adalah kompetensi yang dimiliki pemimpin. Bisa jadi seorang pemimpin terpilih dan ditempatkan bukan dibidangnya atau hal lain yang menyebabkan pemimpin yang baru diberikan amanah membutuhkan adaptasi yang lama pada bidang yang dianggapnya baru tersebut. Tentunya kita pernah mendengar anekdot “atasan tidak lebih pintar dari bawahan atau sebaliknya “bawahan lebih pintar dari atasannya”. Apabila kondisi ini benar terjadi maka alangkah bahayanya jika pimpinan dapat diarahkan oleh bawahannya. Bisa saja bisikan-bisikan dari bawahannya menjadi dasar pengambilan keputusan karena pemimpinnya tidak menguasai teknis dan manajerial. Untuk itu, pemimpin perlu menguasai kedua hal tersebut, sehingga anekdot di atas tidak terjadi.

Berbagai macam cara telah dilakukan pemerintah untuk mencetak pemimpin birokrasi yang handal. Namun ada baiknya jika kita merefleksikan pada kepemimpinan sukses orang-orang terdahulu. Bagaimana sepak terjangnya dalam memimpin dan bagaimana ia menyiapkan dirinya untuk memimpin menjadi satu hal yang perlu kita contoh dalam kepemimpinan modern sekarang ini. Bumi yang kita tempati merupakan bumi yang sama dimana pemimpin-pemimpin zaman dulu tempati dan penduduk bumi sekarang merupakan penduduk bumi yang sama pada zaman dulu yakni sekumpulan manusia yang mencoba bertahan hidup dan menata kehidupan untuk dapat hidup dengan lebih baik. Dengan demikian maka kompleksitas permasalahan dapat dipastikan sama. Sehingga mempelajari kepemimpinan orang-orang terdahulu dapat memberikan gambaran kepada kita semua untuk diambil hikmah dan pelajaran agar dapat diadopsi dan diadaptasikan dalam kepemimpinan era sekarang. Satu teladan dari kepemimpinan sukses pada abad pertengahan adalah kepemimpinan Muhammad Al Fatih. Tulisan ini mencoba mengurai bagaimana beliau saat memimpin

Kesultanan Turki Utsmani. Sosok Al-Fatih memang begitu fenomenal karena semenjak muda sudah diangkat menjadi sultan.

Berdasarkan informasi yang berhasil dihimpun dari berbagai sumber mengenai kepemimpinan Muhammad Al Fatih dan perkembangan konsep kepemimpinan dewasa ini, terdapat beberapa hal yang dapat kita teladani dari sosok Muhammad Al-Fatih. Berikut karakter, kompetensi dan kepemimpinan Muhammad Al Fatih yang telah dihimpun serta relevansinya dengan konsep kepemimpinan modern sebagaimana berikut ini:

a. Karakter Muhammad Al Fatih

1) Konsisten dalam Beribadah

Muhammad Al-Fatih merupakan seorang sultan yang senantiasa mendekatkan dirinya pada Allah dengan banyak beribadah, Siauw (2013). Muhammad Al-Fatih meyakini bahwa perjuangannya hanya akan berhasil apabila selalu dekat dengan Tuhan. Disebutkan dalam (QS. al-Nur [24]: 52), “*Dan barangsiapa taat kepada Allah dan rasul-Nya, takut kepada Allah dan bertakwa kepada-Nya, mereka itulah orang-orang berhasil.*” Firman Tuhan ini semakin menguatkan kepada kita semuanya bahwa dengan tekun dalam beribadah untuk senantiasa bertakwa kepada Tuhan YME maka akan mempermudah jalan kesuksesan dan keberhasilan. Pemimpin yang senantiasa menjaga hubungan dengan Tuhannya maka dapat dipastikan akan memperoleh kesuksesan begitu juga sebaliknya, bagi pemimpin yang menjauh dari Tuhannya maka akan menemukan kegagalan. Rumus yang sangat sederhana dan jelas seperti ini pada tataran implementasinya sangat sulit untuk dilakukan. Banyak pemimpin yang lupa dan akhirnya terjerembab menemui kegagalan. Terkait dengan hal ini, kita dapat melihat sekelompok pemimpin yang tidak dapat menuntaskan masa jabatannya karena berurusan dengan pihak yang berwajib. Dapat pula dicontohkan bagaimana seseorang yang tidak mampu menjalankan usahanya karena banyak disibukkan dengan hal-hal yang pada hakekatnya menjauh dari ajaran Tuhan dan pada akhirnya hancur berantakan. Terkait dengan hal ini, terdapat formula yang dapat disampaikan yakni :

$$\text{Sukses} = (\text{Usaha} + \text{Do'a}) \times \text{Takwa}$$

Sesuai dengan formula tersebut maka dapat dipastikan bahwa kesuksesan seseorang sangat tergantung dengan usaha dan do'a yang ia usahakan dan panjatkan. Namun sejatinya terdapat faktor lain yang dapat mempercepat kesuksesan

yakni nilai ketakwaan seseorang kepada Tuhannya. Dalam formulasi tersebut ketakwaan ditempatkan untuk akselerasi dari usaha dan do'a. Sehingga semakin bertakwa seseorang maka semakin cepat ia sukses dan begitu pula sebaliknya apabila berkurang ketakwaannya maka semakin lama ia menemukan kesuksesan. Makna dari semua ini adalah bahwa kesuksesan kepemimpinan seseorang tergantung juga pada seberapa giat ibadahnya kepada Tuhan.

2) Seorang Pekerja Keras

Menurut Siauw (2013), disamping karakter rajin beribadah yang ada pada diri sang sultan, beliau juga ditunjang dengan karakter pekerja kerasnya. Banyak orang mengatakan bahwa, "hasil takkan pernah mengkhianati proses". Maka disamping giat beribadah, seorang pemimpin juga dituntut untuk bekerja keras. Gunakan waktu yang tersedia untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Djajendra seorang motivator dalam tulisannya seperti yang dikutip dari (<https://djajendra-motivator.com/?p=10549>) mengatakan bahwa "pemimpin adalah teladan untuk budaya kerja keras. Bila pemimpinnya banyak alasan, tidak berani mengambil resiko, dan malas bekerja keras; maka, dia adalah pemimpin yang sedang melemahkan budaya kerja keras". Ketika pemimpin bekerja keras, dia akan melakukannya bersamaan dengan pemberdayaan individu dalam kerja keras. Energi dan semangat kerja keras pemimpin ditularkan kepada setiap individu yang bekerja dibawah koordinasinya. Sebagai pemimpin, dia menghormati kehebatan individu, sehingga setiap karyawan dimotivasi dan dikuatkan kompetensinya agar siap berkontribusi dalam kerja keras.

Sangat jelas kiranya bahwa ciri kepemimpinan yang unggul adalah sikap mau bekerja keras. Seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin apabila ia seorang pemalas. Sekalipun takdir mejadikannya seorang pemimpin, maka dapat dipastikan ia akan menjadi pemimpin yang gagal. Contoh pemimpin yang mau bekerja keras saat ini bisa kita lihat bagaimana sosok walikota atau bupati yang berlomba-lomba untuk menata daerahnya dengan lebih baik, memberikan berbagai akses kemudahan kepada warganya, transparansi dalam pembangunan, serta peningkatan kerjasama dengan stakeholders lain untuk mewujudkan kota/daerah yang unggul dalam setiap lini.

3) Memiliki Keyakinan yang Kuat

Karakter lain yang paling menonjol dari Muhammad Al-Fatih adalah keyakinannya pada bisyarah (nubuwwah) Rasulullah. Seperti kita ketahui bersama bahwa sebuah organisasi pasti

memiliki target produksi setiap tahun yang terkadang semakin tahun semakin meningkat. Untuk memenuhi target produksi maka dibutuhkan sikap pemimpin yang selalu optimis. Sehingga target setiap tahun dapat dicapai secara bersama-sama sekalipun dirasakan berat. Dalam sebuah kesempatan Presiden Joko Widodo pernah mengatakan bahwa "Indonesia akan menjadi negara besar, akan jadi negara yang kuat ekonominya, memang harus melalui ujian-ujian, tantangan, dan rintangan. Tidak mungkin ada tiba-tiba jadi negara maju. Tidak akan nada rumusnya". Pada pernyataannya kita dapat melihat bahwa Presiden Joko Widodo memiliki optimisme bahwa Indonesia akan menjadi negara besar. Satu hal yang rakyat juga butuhkan dari seorang pemimpin adalah sikap optimis. Edward Chang, pimpinan dari perusahaan rental AC nomor 1 di Indonesia, mengatakan bahwa memimpin bukan semata-mata memberikan perintah ini dan itu. Seorang pemimpin tidak ubahnya mendorong sekaligus menggerakkan dan menginspirasi tim yang dipimpinnya. Ada hal yang menjadikan individu sebagai seorang pemimpin yang baik. Akan tetapi hal yang menjadi sifat multak dari seorang pemimpin adalah sikap optimis. Dengan sikap otimis, seorang pemimpin bisa membawa aura positif bagi timnya. Sikap optimis dari seorang pemimpin akan mendorong tim mencari pemecah atas permasalahan yang terjadi. Maknanya adalah seorang pemimpin harus memiliki sikap optimis untuk menularkan aura dan keyakinan kepada bawahannya bahwa semuanya dapat diselesaikan dan dapat dipecahkan.

4) Cerdas dan Berani

Keunggulan lain yang dimiliki Muhammad Al-Fatih adalah kecerdasan dan keberaniannya. Beliau memang ditakdirkan untuk menjadi figur yang cerdas dan berani. Dua karakter ini merupakan modal dasar bagi seorang pemimpin. Kecerdasan sangat dibutuhkan pada masa-masa sulit dimana organisasi mendapatkan banyak kendala dan tantangan untuk mencapai tujuan. Sedangkan untuk melewati kendala dan tantangan juga dibutuhkan keberanian untuk mengambil resiko-resiko yang akan dihadapi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santa Clara University dan Tom Peters Group/Learning System terhadap lebih dari 5.000 pimpinan senior, setidaknya ada 11 karakteristik yang harus dimiliki pemimpin agar sukses dalam kepemimpinannya. Sebelas karakteristik tersebut yaitu, Jujur (honest), Pandai, cerdas (intelligent), Melihat ke depan (forward-looking), Selalu memicu inspirasi (inspiring), Kompeten

(competent), Berlaku adil (fairminded), Berwawasan luas (broadminded), Tidak basa-basi, langsung pada persoalan (straightforward), Penuh imajinasi (imaginative), dan Pandai mendelegasi dan memotivasi SDM. Dikutip dari (<http://manado.tribunnews.com/2011/02/22/pemimpin-sukses>).

b. Kompetensi Kepemimpinan Muhammad Al-Fatih

1) Menguasai Bahasa Asing

Dalam bukunya Ali Muhammad Ash-Shalabi (2008) menulis, Sultan Muhammad Al-Fatih sedikitnya menguasai tiga bahasa Islam dengan sangat baik yang biasanya dikuasai orang-orang berpendidikan pada zaman itu, yakni bahasa Arab, Persia, dan Turki. Selain Ash-Shalabi, Ramzi Al-Munyawi (2012) dalam bukunya juga menyebutkan, Sultan Muhammad Al-Fatih menguasai Bahasa Yunani dan 6 bahasa lainnya ketika berusia 21 tahun.

Menguasai banyak bahasa menjadi sangat penting bagi seorang pemimpin terlebih di era seperti saat ini dimana informasi yang datang dari belahan dunia manapun dapat diakses dengan mudah. Oleh karena itu kita dituntut untuk menguasai bahasa asing minimal mampu berbahasa Inggris sebagai bahasa internasional. Dengan menguasai bahasa Inggris maka kita mampu mempelajari apa saja yang terjadi dengan dunia luar dan perkembangan global. Kaitannya dengan kepemimpinan, perkembangan global saat ini menuntut para pemimpin untuk berinteraksi dengan bangsa-bangsa lain di dunia. Untuk memudahkan interaksi maka sangat penting kiranya untuk menguasai bahasa mereka. Tentunya kita masih ingat bahwa presiden kita yang pertama, Ir. Sukarno pun menguasai banyak bahasa asing. Beliau meyakini bahwa menguasai bahasa asing sangat penting bagi seorang pemimpin untuk bergaul di dunia internasional. Selanjutnya bagi pemimpin perusahaan, menguasai bahasa asing sangat bermanfaat untuk meluaskan market produknya hingga ke luar negeri guna meningkatkan keuntungan perusahaannya. Sehingga penting kiranya sebagai pemimpin harus mampu menguasai bahasa asing.

2) Mempelajari Berbagai Disiplin Ilmu

Menurut Ash-Shalabi (2008), sejak kecil Muhammad Al-Fatih telah belajar Al-Qur'an, hadis, fikih, dan ilmu modern lainnya seperti ilmu berhitung, ilmu falak, sejarah, serta pendidikan kemiliteran, secara teori maupun praktis. Felix Siau (2013) dalam bukunya juga mengisahkan Sultan Murad, ayah Al-Fatih, meminta para ulama dari berbagai disiplin ilmu untuk mengajarkan anaknya berbagai mata pelajaran, mulai dari

matematika, fisika, astronomi, seni perang praktis, militer, dan ilmu-ilmu lainnya. Sesuai informasi tersebut maka dapat dipastikan bahwa seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2011:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi pemimpin seperti itu dibutuhkan kompetensi yang memadai. Salah satu cara untuk mendapatkan kompetensi kepemimpinan adalah dengan mempelajari banyak ilmu yang terkait dengan kepemimpinan baik itu kompetensi manajerial maupun kompetensi teknis di bidang yang terkait dengan *core business* nya. Kompetensi teknis dibutuhkan untuk memastikan bahwa business yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan birokrasi maka kompetensi teknis dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi lembaga tersebut. Karena tidak menutup kemungkinan apabila pemimpin tidak menguasai teknis maka dapat menurunkan kewibawaannya di mata bawahannya. Hal yang lebih membahayakan dari hal ini apabila dalam melaksanakan tugas dan fungsi lembaga dipercayakan penuh kepada bawahan. Apabila terjadi kesalahan maka segala akibat yang ditimbulkan di tanggung oleh pimpinan di lembaga tersebut. Untuk itu, penting kiranya bahwa pemimpin patut menguasai teknis bidang yang menjadi *core business* nya dan hal ini dapat dipenuhi manakala mempelajari ilmu pengetahuan yang terkait dengan teknis bidangnya.

3) Mempelajari Kepemimpinan Tokoh Lain

Siau (2013) menjelaskan, dengan mendalami peristiwa sejarah, seseorang bisa mengambil pengalaman dan pemikiran tokoh yang dibacanya tanpa harus hidup satu zaman dengannya. Selain itu, sejarah memungkinkan seseorang untuk tidak mulai kembali dari titik nol, tapi melanjutkan apa yang telah dibangun oleh orang-orang sebelumnya. Manfaatnya, jalan menuju keberhasilan orang tersebut menjadi lebih dekat. Hal itulah yang dilakukan oleh Al-Fatih. Siau menyatakan, Al-Fatih tidak menjadikan sejarah sebagai masa lalu yang hanya berfungsi sebagai nostalgia dan romantisme tanpa arah. Namun Al-Fatih mengambil pelajaran dari sejarah sebagai perhitungan dan perencanaan untuk menentukan keputusan di masa depan.

Menarik untuk disimak disini bahwa Muhammad Al Fatih juga mempelajari bagaimana tokoh-tokoh islam membangun sebuah bangsa pada zaman sebelum beliau memimpin. Melalui hal ini maka Muhammad Al Fatih memiliki contoh yang baik dalam membangun sebuah bangsa. Untuk saat seperti sekarang ini, model seperti ini diadopsi dan diadaptasi pada pembelajaran Diklat Kepemimpinan bagi calon pejabat struktural di lingkungan birokrasi baik Kementerian/Lembagai baik tingkat pusat maupun daerah. Pada kurikulum Diklat Kepemimpinan mewajibkan kepada peserta diklat untuk melaksanakan *benchmark* atau studi banding pada organisasi baik pemerintah maupun swasta yang memiliki *best practice* atau praktek terbaik dalam mengelola organisasinya. Maknanya adalah pemimpin diwajibkan untuk mencontoh bagaimana pemimpin di tempat lain yang berhasil dan memiliki keunggulan yang nantinya dapat diadaptasi dan diimplementasikan di tempat kerjanya. Memperhatikan hal ini semua maka dapat diartikan kembali bahwa mempelajari bagaimana sejarah tokoh lain membangun dapat memberikan pelajaran yang bermakna bagi seorang pemimpin.

c. Praktek Kepemimpinan Muhammad Al Fatih

1) Fleksibel dan Inovatif

Sejarah menceritakan bahwa Al-Fatih merupakan pemimpin yang fleksibel dan inovatif. Fleksibel dan inovatif merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang adaptif. Kepemimpinan adaptif sejatinya merupakan tipe kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan lingkungan strategisnya. Jadi manakala satu organisasi dihadapkan dengan permasalahan yang memiliki kompleksitas tinggi maka pemimpin adaptif mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan tersebut dengan fleksibilitas dan inovasi menggunakan seluruh sumber daya dan stakeholders yang dimiliki. Organisasi dalam melaksanakan aktivitas usahanya sangat dimungkinkan menemui tantangan dan kendala. Pada kondisi yang tidak wajar seperti ini dibutuhkan kepemimpinan yang adaptif. Pada kondisi ini sangatlah wajar apabila bawahan menunggu strategi inovasi dari pemimpinnya. McMahon (2010) menyebutkan dua kondisi yang harus dilakukan oleh pemimpin pada saat periode krisis yakni : (1) bersifat fleksibel dilandasi oleh visi; dan (2) bersifat adaptif dilandasi oleh kompetensi kunci. Contoh kepemimpinan adaptif bisa diambil dari bagaimana cara seorang pemimpin di satu daerah yang membuat even atau festival anggaran. Hal ini dilakukan agar

masyarakat mengetahui bahwa anggaran yang ada digunakan untuk apa saja. Sehingga disini terdapat prinsip transparansi yang begitu diharapkan oleh masyarakat dari pemimpinnya. Hal ini merupakan oase ditengah maraknya kasus korupsi yang mendera pemimpin daerah. Pemimpin adaptif bisa juga dicontohkan pada Kementerian dan Lembaga yang membuat pelayanan satu atap atau pelayanan satu pintu untuk memudahkan masyarakat dalam mengurus hajat hidupnya. Model kepemimpinan yang seperti ini, fleksibel dan inovatif menjadi ciri dari kepemimpinan di era modern seperti saat ini yang sejatinya sudah pernah juga dilakukan oleh pemimpin-pemimpin terdahulu tentunya dalam konteks yang berbeda.

2) Pemimpin yang Adil

Menurut Ash-shalabi (2008), Al-Fatih telah berinteraksi dengan ahli kitab sesuai dengan syariat Islam dan memberikan pada mereka hak-hak beragama. "Dia tidak pernah melakukan perlakuan jahat pada seorang pun dari kalangan Kristen," terangnya. Sebaliknya, Al-Fatih justru menghormati para pemimpin agama lain dan berbuat baik kepada mereka. Slogan yang pernah Al-Fatih katakan adalah, "Keadilan sebagai pondasi kekuasaan." Al-Munyawir (2012) menyebutkan bahwa Al Fatih juga mendirikan perpustakaan-perpustakaan besar. Selain itu, ia membangun berbagai rumah sakit, istana, masjid, dan pasar-pasar besar. Ia juga memperhatikan regulasi perdagangan dan produksi yang didasarkan pada syariat Islam. Ia juga mengeluarkan tata kelola sistem administrasi, terutama di bidang militer, kemaritiman, dan sistem peradilan. Perhatiannya pada sistem peradilan dimaksudkan agar para hakim menjadi terhormat dan mampu memutuskan perkara dengan adil.

Penelitian yang dilakukan Santa Clara University dan Tom Peters Group/Learning System juga menyebutkan karakter pemimpin yang sukses adalah bersikap adil. Apabila rakyat merasakan ketidakadilan maka akan muncul benih-benih kebencian kepada pemimpinnya. Bukti yang bisa disodorkan dalam hal ini adalah terjadinya revolusi perancis. Sejarah mencatat bahwa salah satu penyebab terjadinya revolusi perancis karena kehidupan kaum bangsawan yang terlampaui mewah dimana kehidupannya ditopang dari pajak yang dipungut dari rakyat. Kondisi tersebut tentunya akan memunculkan polemik yang dapat menyebabkan gejolak di kalangan bawah. Dalam dunia organisasi modern saat ini, ketidakadilan bisa saja terjadi saat pemberian bonus dan tunjangan, pemberian cuti, dan

promosi. Hal ini tentunya dapat melemahkan semangat kerja bagi karyawan dan berdampak pada kinerja organisasi.

3) Senantiasa Bersikap Tawakal

Siauw (2013) mengatakan bahwa Syaikh Syamsuddin dan Ahmad Al-Kurani sebagai guru Al-Fatih selalu mengingatkan kepada muridnya bahwa tawakal atau berserah kepada Allah SWT adalah modal utama seorang pemimpin. Mereka mengajarkan, semua kemenangan adalah datang dari Allah, bukan dari selain itu. Di samping itu, Al-Fatih juga diajarkan untuk tidak berbangga dan berpuas diri. Berbekal pengajaran dari para gurunya itu, Al-Fatih kemudian menanamkan sikap tawadhu atau rendah hati atas semua pencapaian dan mempelajari kekalahan sebagai pertanda kurangnya ketaatan dan usaha.

Salah satu kunci sukses kepemimpinan Muhammad Al-Fatih adalah sikap tawakal kepada Tuhan. Beliau sangat meyakini bahwa segala sesuatu yang akan terjadi pasti ditentukan oleh Tuhan. Sebagai manusia kita dituntut untuk berusaha tapi hasilnya tetap kita serahkan kepada Tuhan. Berserah diri kepada Tuhan merupakan cara terbaik setelah berusaha secara maksimal karena hal ini merupakan tuntunan dari Tuhan. Nabi Muhammad SAW pernah bersabda “Ikutlah untamu dan bertawakallah”. Disini tercermin gambaran bahwa kita dituntut untuk berusaha terlebih dahulu baru kemudian berserah kepada Tuhan. Sikap tawakal bagi seorang pemimpin sangat dibutuhkan. Pemimpin yang memiliki sifat berserah diri akan memberikan ketenangan kepada seluruh bawahannya. Sikap tawakal menjadi start awal untuk selalu mengingat Tuhan. Dengan selalu mengingat Tuhan maka akan memperoleh keberhasilan.

d. Konsep Kepemimpinan Modern

Memasuki dunia modern, masyarakat lebih berkeinginan mendapatkan pemimpin yang tidak hanya memiliki kharisma tapi juga diharapkan mampu memberikan pelayanan prima. Seperti kita ketahui bahwa tuntutan masyarakat di era seperti saat ini sangatlah tinggi. Masyarakat dapat melihat bagaimana keberhasilan pemimpin di daerah lainnya sehingga menjadi barometer keberhasilan pemimpin di daerahnya. Komparasi kepemimpinan menjadi tantangan bagi siapapun yang akan memimpin. Namun kabar baiknya disini adalah para pemimpin dapat mencontoh bagaimana orang lain memimpin, bagaimana terobosan-terobosan yang dilakukan, dan bagaimana memuaskan masyarakat. Soenarno (2006) dalam bukunya mengatakan bahwa kepemimpinan pada masa kini mengutamakan prinsip yang dianut dan diterapkan secara nyata

serta bisa dinikmati pengikutnya secara nyata pula. Di dalamnya ada unsur demokrasi, ketegasan dalam membuat keputusan dan bertindak, dinamis dan pemberdayaan. Peter F Drucker dalam Soenarno (2006), menegaskan bahwa “Leadership is a means”, kepemimpinan adalah sarana. Jadi, pemimpin yang masih menganggap bahwa pemimpin itu adalah dewa atau raja, akan ditinggalkan pengikutnya. Apalagi yang menganggap bahwa pemimpin adalah jabatan yang harus dimanfaatkan seoptimal mungkin. Pemimpin seperti itu pasti tidak akan disenangi pengikutnya dan tidak menutup kemungkinan akan ditinggalkan. Sarana disini dimaksudkan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk memenuhi keinginan masyarakat. Pada umumnya masyarakat menginginkan pelayanan yang cepat, murah, mudah dan transparan. Bisa juga ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang hidup mereka. Menurut Peter F Drucker, ada dua hal yang menjadi titik penekanan dalam kepemimpinan. Pertama, kharisma masih penting, tetapi harus dijabarkan bahwa seorang pemimpin itu harus mempunyai visi dan menjalankan segala misinya dengan jelas. Kedua, adanya kesadaran bahwa pemimpin adalah tanggung jawab, bukanlah suatu fasilitas. Jadi sangat jelas bahwa pemimpin itu dipilih bukan untuk dirinya sendiri tapi untuk membantu kehidupan seluruh masyarakatnya. Dengan penekanan tersebut maka sangat relevan dengan karakter dan kepemimpinan Muhammad Al-Fatih. Pada penjelasan di atas disebutkan bahwa, beliau merupakan sosok yang senantiasa mendekatkan diri kepada Tuhan, sehingga semakin menunjukkan kharismanya sebagai seorang pemimpin. Beliau juga seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakatnya. Hasil penelitian Priyadi (2017) menjelaskan bahwa Muhammad Al-Fatih mendirikan akademi dan madrasah sampai ke kota-kota kecil serta memberikan pelayanan gratis bagi siapa saja yang hendak bersekolah. Untuk mewujudkan hal ini semua beliau banyak mewakafkan hartanya. Catatan sejarah ini membuktikan bahwa Muhammad Al-Fatih seorang pemimpin yang sangat bertanggung jawab dan menggunakan kepemimpinannya sebagai sarana untuk melayani seluruh rakyatnya.

5. KESIMPULAN

Belajar dari apa yang sudah dilakukan oleh Muhammad Al-Fatih maka dapat kita temukan sebuah fakta bahwa beliau sudah memantaskan dirinya untuk menjadi seorang pemimpin. Bukti bahwa beliau sudah memantaskan diri adalah

dengan mempelajari berbagai bahasa, ilmu pengetahuan dan mempelajari sejarah. Dalam mempelajari semua ini, beliau mendapatkan bimbingan dari seorang guru yang mumpuni. Melalui pendidikan dari guru yang baik maka akan melahirkan seorang murid yang baik pula. Satu hal yang dapat kita pelajari pula bahwa selain mempelajari ilmu pengetahuan yang sifatnya umum, beliau juga mempelajari ilmu pengetahuan agama. Bekal pengetahuan agama menjadikan beliau seorang pemimpin yang optimis penuh keyakinan dan adil pada rakyatnya tidak memandang latar belakang suku, agama, dan status sosialnya. Keunggulan lain yang dimiliki Muhammad Al Fatih adalah beliau seorang yang cerdas dan berani. Kecerdasan dan keberanian yang beliau miliki berdampak pada keputusan – keputusan yang beliau ambil adalah keputusan-keputusan yang adaptif dan inovatif. Sehingga sejatinya apa yang sudah dilakukannya mencirikan kepemimpinan yang unggul sesuai dengan konsep kepemimpinan yang berkembang saat ini yakni kepemimpinan yang melayani.

6. REFERENSI

- Al-Munyawī, S.R. 2012. Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel. Pustaka AlKautsar. Jakarta. Hal 3
- Amstrong.2003.The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani.Jakarta: PT Gramedia.
- As Shalabi,A.M.2008. Bangkit dan Runtuhnya Khilafah Utsmaniyah. Jakarta Timur : Pustaka Al Kautsar
- Daryanto.2007. Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson,et.al. 1985. Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses.Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani.2012. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.2009.Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah.Edisis Revisi.Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi AKsara
- Isyandi, B. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. UNRI Press, Pekanbaru
- Ivancevich, et.al.2005. Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- McMahon, C. 2010. Leadership plasticity: survival depends on adaptability and resiliency. BizTime Oct-Nov (2010)
- Oktavia, F.D 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu
- Priyadi, Y.2017.Kontribusi Muhammad Al Fatih Pada Pendidikan Islam di Pemerintahan Turki Usmani. UIN Raden Intan Lampung
- Rahman, Abdul.2013. Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik. Jakarta: rajawali pers.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbin, S. P. 2008. Organizational Behaviour, Tenth Edition. Jakarta : Salemba Empat
- Sam'ani, Muchlas.2013. Konsep dan Model Pendidikan Karakter.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung :PT Refika Aditama
- Siauw. Felix Y. 2013. Muhammad Al-Fatih 1453. AlFatih Press. Jakarta. Hal 15
- Soenarno, A. 2006. Leadership Games Untuk Pelatihan Manajemen.Yogyakarta:CV. Andi Offset
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa.2007. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono.2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Kencana
- Suwatno dan D, Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah.2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Tjiharjadi, Semuil. 2007. To Be A Great Leader. Yogyakarta: C V Andi Offset
- Wibowo.2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada