Tim DPPAI

Menjadi Pemimpin Muslim



MATERI INDUK LATIHAN KEPEMIMPINAN ISLAM DASAR (LKID)

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

DPPAI

MENJADI PEMIMPIN MUSLIM

(Pelatihan Kepemimpinan dan Dakwah 1)

DPPAI UII

MENJADI PEMIMPIN MUSLIM
(Latihan Kepemimpinan Islam Dasar)

Kontributor Penyempurna:
Supriyanto Pasir, S.Ag., M.Ag; AB Eko Prasetyo, S.Psi., M.A; Fathurrahman Al-Katitanji, SHI; Khoirul Fahmi, S.Pd.I; Asep Supriyadi, S.Pd.I; dan Tian Wahyudi, S.Pd.I., Prof. Ir. Mochammad Teguh, MSCE; Drs. M. Bachtiar, M.M; Drs. Allwar, M.Sc., Ph.D; Aunur Rohim Faqih, Dr., SH., M.Hum; E. Zainal, SH., SU., MPA; Drs. Yunan Najamudin, MBA; Dr. Ir. Edy Purwanto, CES., DEA; Zairin Harahap, SH; Ir. Sukirman, MM; Drs. Arif Hartono; Drs. Imam Mudjiono, M.Ag.

Reviewer:
Aunur Rohim Faqih, Dr., SH., M.Hum.
Farida Juliantine R., Dr., dr., M.Kes.
Sus Budiharto, Dr. S.Psi., M.Psi.

Penyunting:
Nailis Sa'adah, S.Pd.
Fathurrahman Al-Katitanji

Cetakan Pertama, Edisi Revisi, Juni 2013
Cetakan Kedua, Maret 2015
Cetakan Ketiga, Agustus 2016
Cetakan Keempat, Oktober 2017
Cetakan Kelima, September 2018
Cetakan Keenam, September 2019

Diterbitkan oleh:
Direktorat Pendidikan dan Peembinaan Agama Islam (DPPAI UII), Gedung Masjid Ulil Albab Lt. 3, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman, Yogyakarta 55501, Telp. (0274) 898444, No. Ekstensi 2405, Email: dppai@uii.ac.id atau alislamiyahdppai@gmail.com

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.
Dilarang memperbanyak atau mengcopy sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin tertulis dari penerbit. Kutipan yang diambil dari hasil tulisan ini harus melalui prosedur ilmiah yang baku. *All Right Reserved.*

SAMBUTAN REKTOR
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala puji hanya milik Allah ﷻ, Tuhan semesta alam, tiada daya dan upaya melainkan atas kehendak Allah ﷻ. Semoga shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad ﷺ, keluarganya, para sahabatnya dan umatnya yang setia mengikuti sunnahnya hingga akhir masa.

Kegiatan pra kuliah, dapat menuntun dan membawa mahasiswa baru untuk memasuki proses studi di Universitas Islam Indonesia dengan kesiapan mental dan paradigma yang jelas serta sejalan dengan visi dan misi Universitas Islam Indonesia. Untuk mewujudkan keinginan itu, telah dilakukan berbagai model kegiatan dan uji coba, namun dirasa masih kurang. Akhirnya setelah melalui pemikiran dan proses panjang, lahirlah gagasan tentang program yang bercirikan pendidikan islami, yang kemudian dinamakan Pendalaman Nilai Dasar Islam 1 (PNDI 1). Dalam kegiatan ONDI ini, para mahasiswa baru akan mendapatkan bekal tentang tauhid, ibadah, akhlaq al-karimah, amalan yaumiyah dan qiyam al-lail. Itu semua pembakalan awal bagi mahasiswa baru yang menimba ilmu di Universitas Islam Indonesia. Setelah landasan utama dalam bentuk PNDI 1 diberikan kepada mahasiswa, kegiatan yang tidak kalah penting adalah pesantrenisai tahap 1 yang ditempatkan di rusunawa, kemudian diadakan tes kemampuan Baca Tulis al-Qur'an dan Praktek Ibadah (BTAQ+PI). Setelah mahasiswa melalui proses PNDI 1 dan BTAQ+PI, kegiatan selanjutnya yang sangat penting

adalah Pelatihan Kepemimpinan dan Dakwah 1 (PKD 1) sebagai tiang menegakkan jiwa kepemimpinan yang islami terhadap mahasiswa baru tersebut.

Oleh karena itu, kepada mahasiswa, saya minta ananda dapat mengikuti kegiatan PKD 1 ini dengan sungguh-sungguh karena PKD 1 merupakan kegiatan lanjutan yang sarat dengan pelajaran kepemimpinan Islam yang saat ini pada era modern sudah semakin sulit ditemukan lagi. Pesantrenisasi (PNDI 2, PKD 1, dan PPD) merupakan bekal awal menapaki jenjang belajar di perguruan tinggi Universitas Islam Indonesia. Perlu kita ketahui bahwa Universitas Islam Indonesia, disamping sebagai perguruan tinggi tertua di Indonesia yang senantiasa membina mahasiswa menjadi seorang yang mapan dalam bernalar atau beremosi dan berinteraksi sehingga saya berharap dalam jiwa mahasiswa akan selalu tumbuh keyakinan yang kuat, dan akhlaq karimah yang selalu tampak sesuai dengan ajaran Islam.

Saya sebagai Pimpinan Universitas Islam Indonesia, mengucapkan terimakasih kepada tim kontributor dan editor yang telah menghasilkan dan menyempurnakan buku edisi revisi, pedoman pelatihan kepemimpinan yang berjudul **Menjadi Pemimpin Muslim (Pelatihan Kepemimpinan dan Dakwah 1)**, sebagai bahan pokok program LKID bagi mahasiswa baru.

Semoga senantiasa Allah ﷻ selalu memberikan hidayah, taufiq dan 'inayah-Nya pada kita semua. *Âmîn*.[]
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Dzulhijah 1440 H / 15 Agustus 2019 M

Rektor,

Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allâh ﷻ, Rabb semesta alam, tiada daya dan upaya melainkan atas kehendak-Nya. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad ﷺ, keluarga, para sahabat dan semua umatnya yang setia mengikuti sunnahnya hingga Hari Akhir.

Atas izin Allah ﷻ buku *Menjadi Pemimpin Muslim* ini dapat diterbitkan setelah melalui proses yang cukup panjang. Buku ini merupakan buku panduan dalam kegiatan Pelatihan Kepemimpinan dan Dakwah 1 (PKD 1) yang diselenggarakan oleh Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Buku ini menggantikan buku lama yang sejak tahun 2000 menjadi pegangan mahasiswa dalam kegiatan LKID. Buku pegangan yang baru ini ditulis untuk menjawab kebutuhan akan materi yang lebih mendalam, lebih aktual dan - dalam beberapa bagian - lebih praktis. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi penting karena saat ini yang dibutuhkan oleh masyarakat dan bangsa ini bukan hanya pemimpin yang baik dan hebat, tetapi juga pemimpin yang istiqomah dan setia memegang prinsip kebenaran, setia memegang yang *haq*. Sesuatu yang *haq*, tentu saja benar di sisi Allah ﷻ, bukan hanya benar di mata manusia.

Harapan kita, semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para mahasiswa demi mempersiapkan mereka menjadi calon pemimpin Muslim yang hebat, amanah, adil dan istiqomah. Ucapan terima kasih juga patut disampaikan kepada para kontributor buku ini yang telah mencurahkan waktu dan pikiran untuk terselesaikannya buku ini. Selanjutnya semoga upaya kita ini tercatat sebagai amal ibadah yang mendatangkan ridha Allâh *Subḫânahu wa Ta'âlâ*. *Âmîn*.[]

Yogyakarta, 14 Dzulhijjah 1440 H / 15 Agustus 2019 M

Direktur DPPAI.

Aunur Rohim Faqih, SH., M.Hum, Dr.

DAFTAR ISI

Sambutan Rektor Universitas Islam Indonesia ____ **v**
Kata Pengantar ____ **vii**
Daftar Isi ____ **ix**

BAB 1 PRINSIP-PRINSIP DASAR KEPEMIMPINAN ISLAM ____ **1**
Sub Pembahasan ____ 1
Tujuan ____ 1
A. Muqaddimah ____ 2
B. Pengertian Pemimpin ____ 4
C. Pengertian Kepemimpinan dalam Islam ____ 5
D. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam ____ 6
E. Sifat Pemimpin yang Mengacu pada Sifat Rasûlullah ﷺ ____ 14
F. Tanggung Jawab Pemimpin ____ 14
Marâji' ____ 15

BAB 2 KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD ﷺ DAN KHULAFÂ' AL-RÂSYIDÎN ____ **17**
Sub Pembahasan ____ 17
Tujuan ____ 17

A. Muqaddimah ____ 18
B. Kepemimpinan Nabi Muhammad ﷺ ____ 19
C. Kepemimpinan Khulafâ Al-Râsyidîn ____ 34
D. Sumbangan-sumbangan Khulafâ Al-Râsyidîn 40
Marâji' ____ 43

BAB 3 MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ____ 45
Sub Pembahasan ____ 45
Tujuan ____ 45
A. Muqaddimah ____ 46
B. Organisasi ____ 46
C. Manajemen ____ 49
D. Kepemimpinan ____ 52
E. Teori-Teori Kepemimpinan ____ 55
F. Budaya Organisasi ____ 63
G. Budaya Organisasi yang Kuat ____ 65
H. Membentuk Budaya Organisasi ____ 66
I. Pentingnya Membangun Budaya Organisasi ____ 70
J. Fungsi Budaya Organisasi ____ 71
K. Manifestasi Budaya Organisasi ____ 74
L. Karakteristik Budaya Organisasi ____ 76
M. Budaya Organisasi Islam ____ 77
Marâji' ____ 83

BAB 4 PERAN MAHASISWA ISLAM DALAM PERUBAHAN SOSIAL ____ 85
Sub Pembahasan ____ 85
Tujuan ____ 85
A. Muqaddimah ____ 86
B. Sosok Pemuda Dalam Sejarah Kemanusiaan ____ 87
C. Mahasiswa Islam ____ 89

D. Perubahan Sosial _____ 94
E. Kondisi Umat Islam _____ 96
F. Menembus Dominasi Peradaban Barat _____ 98
G. Peran Mahasiswa Islam Dalam Perubahan ___103
H. Peran Mahasiswa Islam_____106
I. Pergerakan Mahasiswa Indonesia_____109
Marâji' _____114

BAB 1
PRINSIP-PRINSIP DASAR KEPEMIMPINAN ISLAM

SUB PEMBAHASAN

1. Pengertian pemimpin
2. Pengertian kepemimpinan dalam Islam
3. Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam
4. Sifat pemimpin yang mengacu pada sifat Rasulullah
5. Tanggung jawab pemimpin

TUJUAN

Materi ini diberikan kepada mahasiswa dengan tujuan:

1. Mahasiswa dapat memahami pengertian pemimpin
2. Mahasiswa dapat memahami hakikat kepemimpinan dalam Islam
3. Mahasiswa dapat memahami prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Islam
4. Mahasiswa dapat mengenali sifat pemimpin yang mengacu pada sifat Rasulullah
5. Mahasiswa dapat memahami tanggung jawab pemimpin

A. MUQADDIMAH

Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah ﷻ. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah ﷻ di akhirat. Kepemimpinan merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat dan harus diemban sebaik-baiknya. Hal tersebut dijelaskan dalam al-Qur'ân surat al-Mukminûn [23]: 8-11.

وَٱلَّذِينَ هُمْ لِأَمَـٰنَـٰتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَٰعُونَ ﴿٨﴾ وَٱلَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ
صَلَوَٰتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُو۟لَـٰٓئِكَ هُمُ ٱلْوَٰرِثُونَ ﴿١٠﴾ ٱلَّذِينَ
يَرِثُونَ ٱلْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَـٰلِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya : *"Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janji mereka dan orang-orang yang memelihara shalatnya, mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi surga Firdaus, mereka kekal di dalamnya." (Q.S. al-Mukminûn [23]: 8-11).*

Rasûlullah ﷺ juga mengingatkan dalam haditsnya agar dapat menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dimintai pertanggungjawaban baik di dunia maupun di hadapan Allah ﷻ kelak di akhirat. Hal itu dijelaskan dalam sabda Rasûlullah ﷺ: *"Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya* (H R. al-Bukhâri).

Selain hadits di atas, Rasûlullah ﷺ juga mengingatkan agar umatnya tidak menyia-nyiakan amanah, karena hal tersebut akan membawa kehancuran. Penjelasan tersebut dijelaskan dalam hadist beliau ﷺ dari Abu Hurairah رضي الله عنه: *"Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. " Seorang Arab Badui bertanya, "apa yang dimaksudkan dengan menyia-nyiakan amanah itu ya Rasulullah? Beliau menjawab: "Apabila suatu perkara diserahkan orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya".* (H.R. al-Bukhâri).

Dari penjelasan al-Qur'ân surat al-Mukminûn ayat 8-11 dan kedua hadits di atas dapat diambil suatu benang merah bahwa dalam ajaran Islam seorang pemimpin harus mempunyai sifat amanah, karena seorang pemimpin akan diserahi tanggung jawab, jika pemimpin tidak memiliki sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Oleh karena itu, kepemimpinan sebaiknya tidak dilihat sebagai sarana untuk menguasai, tetapi justru dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban sebaik-baiknya. Selain bersifat amanah seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang adil. Hal tersebut ditegaskan oleh Allah ﷻ dalam firman-Nya:

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Artinya : *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada-*

mu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat." (Q. S. al-Nisâ' [4]: 58).

Dari penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab, profesional dan keikhlasan. Sebagai konsekuensinya pemimpin harus mempunyai sifat amanah, profesional dan juga memiliki sifat tanggung jawab. Kepemimpinan bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan melayani untuk mengayomi dan berbuat seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak yang seadil-adilnya. Kepemimpinan semacam ini hanya akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, keikhlasan dan nilai-nilai keadilan.

B. PENGERTIAN PEMIMPIN

Istilah kepemimpinan dalam Islam memiliki beberapa pengertian, di antaranya adalah Khalifah (Q.S. al-Baqarah [2]: 30), Imam, Ulil Amri (Q.S. al-Nisâ' [4]: 59), Wali, Râ'in (H.R. Bukhari & Muslim), Amir dan Rais, dan Khadimul Umah.

Dalam surat al-Nisâ [4] ayat 59 Allah ﷻ berfirman:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ
مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ
تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kem-*

> *balikanlah ia kepada Allah (al-Qur'ân) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."* (Q.S. al-Nisâ [4]: 59).

Pertama, dalam ayat tersebut kata *ulil amri* atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin adalah seseorang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang banyak atau rakyat. Jika ada pemimpin yang mengurus urusannya sendiri, memperkaya diri, dan tidak peduli dengan keadaan masyarakat yang dipimpinnya, dia telah menyalahi amanah yang diberikan dan dia bukanlah seorang pemimpin yang sesungguhnya.

Kedua, pemimpin disebut *khâdim al-ummah* (pelayan umat). Berdasarkan istilah tersebut, pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003). Pemimpin harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam menghidupi keluarganya dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakatnya, atau pemimpin harus berupaya melayani dan mencari solusi dengan sebaik-baiknya terhadap permasalahan yang ada di tengah-tengah masyarakat.

C. PENGERTIAN KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses hubungan antar-individu yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan dan perilaku orang lain. Dalam konteks orgnisasi, kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama (Ott, 1996). Sedang Locke et. al.

mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah dan tindakan untuk mencapai tujuan bersama (Locke, 1991).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan di atas, jika dikaitkan dengan Islam, maka dapat didefinisikan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses hubungan antar pribadi, perilaku seseorang yang berdasarkan pada ajaran al-Qur'ân dan hadits untuk mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan Islam telah banyak diajarkan dan dicontohkan oleh Rasûlullah ﷺ dan para sahabatnya. Selain itu, al-Qur'ân juga telah menjelaskan prinsip-prinsip yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar ditaati, diteladani, dan dicintai oleh masyarakat atau orang-orang yang dipimpin.

D. PRINSIP-PRINSIP KEPEMIMPINAN ISLAM

Seorang pemimpin yang telah diberi amanah, tidak boleh berlaku sewenang-wenang dalam memimpin, tanpa mengindahkan atau tidak berdasarkan pada tuntunan syariat Islam, seperti yang tercantum dalam al-Qur'ân dan hadits Rasûlullah ﷺ. Untuk menjadi pemimpin yang baik, dipatuhi, dan dicintai oleh orang banyak atau masyarakatnya, seorang pemimpin harus menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tuntunan Islam, seperti yang tercantum dalam al-Qur'ân dan hadits. Berikut ini prinsip-prinsip kepemimpinan yang harus dipegang teguh oleh pemimpin dalam menjalankan amanah yang diembannya, yaitu :

a. Tidak menjadikan orang kafir (orang tidak beriman) sebagai pemimpin.

Hal ini dilarang karena akan memberi pengaruh besar terhadap kehidupan beragama dari rakyat yang dipimpinnya.

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَتَّخِذُواْ ٱلۡكَٰفِرِينَ أَوۡلِيَآءَ مِن دُونِ ٱلۡمُؤۡمِنِينَۚ أَتُرِيدُونَ أَن تَجۡعَلُواْ لِلَّهِ عَلَيۡكُمۡ سُلۡطَٰنٗا مُّبِينًا ١٤٤

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Inginkah kamu mengadakan alasan yang nyata bagi Allah (untuk menyiksamu)?"* (Q.S. al-Nisâ' [4]: 144).

Dalam ayat di atas, Allah ﷻ secara tegas melarang orang-orang mukmin untuk mengangkat pemimpin dari golongan orang-orang kafir.

b. Menjadi Suri Teladan/Uswatun Hasanah

Seorang pemimpin layaknya sebuah cermin bagi orang atau masyarakat yang dipimpinnya. Artinya, seorang pemimpin akan selalu menjadi teladan dan seseorang yang selalu menjadi contoh bagi masyarakatnya. Perilaku positif yang selalu dilakukan atau dicontohkan oleh seorang pemimpin akan memunculkan rasa cinta yang sangat besar dari orang yang dipimpinnya, disamping itu sikap patuh dan taat kepada pemimpin akan selalu tertanam dalam diri masyarakat. Sebaliknya, jika perilaku negatif dimunculkan di tengah-tengah masyarakat, maka itulah awal dari kehancuran pemimpin. Masyarakat akan membenci, memaki, dan pasti tidak percaya dan taat terhadap segala per-

kataan yang disampaikan oleh pemimpin tersebut. Rasa percaya masyarakat terhadap pemimpin menghilang bersamaan dengan perbuatan negatif pemimpin tersebut.

Rasûlullah ﷺ secara tegas menyatakan bahwa, seseorang atau pemimpin yang mencontohkan sesuatu yang baik akan mendapatkan pahala dari perbuatannya, sebaliknya seseorang atau pemimpin yang mencontohkan perilaku negatif akan mendapatkan dosa dari perilakunya tersebut.

Nabi Muhammad ﷺ dalam sebuah hadits bersabda: "*Barangsiapa yang mencontohkan sesuatu yang baik maka akan mendapatkan pahala dan pahala orang yang mengamalkannya sesudahnya tanpa mengurangi pahala mereka sedikitpun. Dan barangsiapa memberikan contoh yang buruk dalam Islam maka akan mendapatkan dosa dan dosa orang-orang yang mengamalkannya sesudahnya tanpa mengurangi dosa mereka sedikitpun.*" (H.R. Muslim).

Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang memiliki ikatan moral dengan masyarakat yang dipimpinnya. Masyarakat yang dipimpinnya seperti telah menjadi keluarganya sendiri, bahkan mungkin menjadi dirinya sendiri. Artinya, pemimpin akan selalu merasakan seperti apa yang dirasakan oleh masyarakat yang dipimpinnya. Sikap empati selalu tumbuh dalam diri seorang pemimpin yang baik.

Bagi masyarakat, jangan pernah mengkultuskan atau memberi penghormatan secara berlebihan terhadap seorang pemimpin, seakan-akan pemimpin adalah orang yang suci yang tidak memiliki salah ataupun khilaf. Seorang pemimpin pun jangan pernah meminta untuk dihormati secara berlebihan, disucikan, atau dipuja-puja karena perbuatan tersebut termasuk dalam perbuatan syirik. Sesungguhnya perbuatan syirik adalah salah satu perbuatan yang tidak diampuni oleh Allah ﷻ.

إِنَّ ٱللَّهَ لَا يَغۡفِرُ أَن يُشۡرَكَ بِهِۦ وَيَغۡفِرُ مَا دُونَ ذَٰلِكَ لِمَن يَشَآءُۚ وَمَن يُشۡرِكۡ بِٱللَّهِ فَقَدِ ٱفۡتَرَىٰٓ إِثۡمًا عَظِيمًا ﴿٤٨﴾

Artinya : *"Sesungguhnya Allah tidak akan mengampuni dosa syirik, dan dia mengampuni segala dosa yang selain dari (syirik) itu, bagi siapa yang dikehendaki-Nya. barangsiapa yang mempersekutukan Allah, Maka sungguh ia Telah berbuat dosa yang besar."* (Q.S. al-Nisâ [4]: 48).

c. Menerapkan Musyawarah

Allah ﷻ berfirman dalam al-Qur'ân:

فَبِمَا رَحۡمَةٖ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمۡۖ وَلَوۡ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلۡقَلۡبِ لَٱنفَضُّواْ مِنۡ حَوۡلِكَۖ فَٱعۡفُ عَنۡهُمۡ وَٱسۡتَغۡفِرۡ لَهُمۡ وَشَاوِرۡهُمۡ فِي ٱلۡأَمۡرِۖ فَإِذَا عَزَمۡتَ فَتَوَكَّلۡ عَلَى ٱللَّهِۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلۡمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : *"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."* (Q.S. al-Imran [3]: 159).

وَٱلَّذِينَ ٱسْتَجَابُواْ لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَٰهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya : *"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rizki yang kami berikan kepada mereka."* (Q.S. al-Syûra [42]: 38).

Berdasarkan kedua ayat al-Qur'ân di atas, penyelesaian permasalahan atau pembuatan sebuah kebijakan hendaknya dilakukan dengan cara bermusyawarah. Permasalahan-permasalahan tersebut bukan permasalahan syari'at, karena permasalahan syari'at harus dikembalikan kepada al-Qur'ân dan Hadits Rasûlullah ﷺ. Masalah-masalah atau kebijakan yang dimaksud dalam kedua ayat tersebut adalah berkenaan dengan masalah keduniaan, seperti masalah politik, ekonomi, kemasyarakatan, dan lain-lain.

Keputusan yang diambil berdasarkan hasil musyawarah akan berdampak positif masyarakat dan pemimpin itu sendiri. Masyarakat akan merasa nyaman atau tidak terpaksa menjalankan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemimpin karena merupakan hasil musyawarah bersama yang tentunya untuk kemaslahatan bersama. Permasalahan yang diselesaikan dengan cara musyawarah, secara tidak langsung mempermudah penyelesaian masalah tersebut, selain itu kebijakan tersebut akan mudah diterima masyarakat. Pemimpin yang menerapkan musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan atau kebijakan menunjukkan bahwa ia adalah pemimpin yang bijaksana, se-

baliknya kepemimpinan yang tidak menerapkan sistem musyawarah menunjukkan kepemimpinan yang otoriter.

d. Berlaku Adil

Sikap adil yang diterapkan oleh pemimpin kepada seluruh masyarakat tanpa pandang bulu merupakan sebuah dambaan masyarakat kepada pemimpinnya. Para pemangku amanah, yakni pemimpin harus berperilaku sebagaimana perintah Allah ﷻ yang tercantum dalam al-Qur'ân:

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Artinya : "*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat*" (Q.S.: al-Nisâ [4]: 58).

Pada ayat yang lain, yaitu dalam surat al-Mâ'idah [5] ayat 8, Allah ﷻ memerintahkan kepada orang-orang beriman untuk menegakkan kebenaran, berbuat adil tanpa pandang bulu. Perilaku adil berkaitan erat dengan sikap jujur pada diri sendiri dan orang lain, serta sikap adil ini akan mendekatkan seorang mu'min pada TuhanNya. Sebagaimana janji Allah dalam al-Qur'ân berikut:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ٨

Artinya : "*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*" (Q.S. al-Nisâ' [4]: 135).

Betapa pentingnya prinsip adanya sifat adil ini untuk dimiliki oleh seorang pemimpin, sehingga Imam al-Mawardi meletakkan sifat ini sebagai syarat yang paling utama dan pertama bagi seseorang yang layak untuk dipilih atau dijadikan sebagai pemimpin (Imam al-Mawardi: 1960: 6).

e. *Amar Ma'rûf Nahî Munkar*

Amar ma'ruf adalah mengajak, memerintahkan orang lain untuk melakukan perbuatan baik yang sesuai dengan syari'at Islam. Sedangkan *nahi munkar* adalah mencegah dan melarang seseorang untuk melakukan segala perbuatan yang jahat, batil dan maksiat kepada Allah ﷻ. Allah ﷻ secara jelas memerintahkan agar ada orang di antara sekelompok golongan melakukan *amar ma'ruf nahî munkar*, seperti pada ayat berikut ini:

وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى ٱلْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ ۚ وَأُو۟لَٰٓئِكَ هُمُ ٱلْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya : *"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma›ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung."* (Q.S. Ali Imran [3]: 104).

يُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْـَٔاخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَيُسَٰرِعُونَ فِى ٱلْخَيْرَٰتِ ۖ وَأُو۟لَٰٓئِكَ مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ﴿١١٤﴾

Artinya : *"Mereka beriman kepada Allah dan hari penghabisan, mereka menyuruh kepada yang ma›ruf, dan mencegah dari yang munkar dan bersegera kepada (mengerjakan) pelbagai kebajikan; mereka itu termasuk orang-orang yang saleh."* (Q.S. Ali Imran [3]: 114).

Berdasarkan ayat di atas tersebut, seorang pemimpin adalah orang memiliki potensi dan kekuasaan yang sangat besar untuk melakukan *amar ma'ruf nahi munkar*. Amar ma'ruf yang dilakukan oleh pemimpin akan lebih didengar dan dipatuhi oleh masyarakat yang dipimpin. *Amar ma'rûf* dan *nahî munkar* merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Arum Titisari, 2006). Keamanan dan ketentraman tidak akan terwujud dengan melakukan *amar ma'rûf* tanpa dibarengi dengan *nahî munkar* dan begitu juga sebaliknya.

E. SIFAT PEMIMPIN YANG MENGACU PADA SIFAT RASÛLULLAH ﷺ

***Shiddîq* (Jujur, Benar)**

Sifat ini berarti Rasûlullah ﷺ mencintai dan berpihak pada kebenaran yang datangnya dari Allah ﷻ sehingga seluruh pikiran, sikap dan emosi yang ditampilkan dalam perilaku, ucapan (sabda) dan diamnya merupakan sesuatu yang pasti benar.

***Amanah* (Terpercaya)**

Amanah berarti dapat dipercaya dan mampu menjalankan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya dengan sebaik-baiknya. Amanah juga berarti kemampuan merahasiakan sesuatu yang sepatutnya dirahasiakan dan, sebaliknya, kemampuan menyampaikan sesuatu yang seharusnya disampaikan.

***Tablîgh* (Menyampaikan)**

Sifat ini menunjukkan kemampuan menyampaikan atau mendakwahkan wahyu Allah ﷻ sehingga jelas dan dapat dimengerti.

***Fathânah* (Cerdas)**

Kecerdasan dianugerahkan kepada Rasûlullah ﷺ karena beliau mendapatkan kepercayaan dari Allah ﷻ untuk memimpin umat.

F. TANGGUNG JAWAB PEMIMPIN

Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan (*leadership*), bertanggungjawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari Ibnu 'Umar, Rasûlullah ﷺ bersabda: "*Tiap-tiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggungjawab atas orang-*

orang yang kamu pimpin. Seorang imam (kepala negara) menjadi pemimpin dan bertanggungjawab atas rakyatnya. Seorang suami menjadi pemimpin dalam rumah tangganya, dan bertangungjawab atas seluruh keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri menjadi pemimpin dalam rumah tangga suaminya, dan ia bertanggungjawab mengendalikannya. Seorang pesuruh menjadi pemimpin atas harta benda majikannya, dan ia bertanggungjawab menjaganya. Seorang anak menjadi pemimpin harta benda ayahnya, dan ia bertanggungjawab memeliharanya. Setiap kamu menjadi pemimpin dan bertanggungjawab atas orang-orang yang kamu pimpin."

MARÂJI'

Al-Mawardi, Abû al-Hasan Alî ibn Muhammad Ibn Habi̲b al-Bashrî al-Baghdâdî. 1960. *al-Ahkâm al-Sulthâniyah. Beirut: Dâr al-Fikr.*

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

Locke, Edwin A, et. al. 1991. *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.

Ott, Steven J. 1996. *Classics Readings in Organizational Behavior*. California: Wadworth Publishing Company.

Titiasari, Arum. 2006. *Qur'anic Society, Menelusuri Konsep Masyarakat Ideal dalam Al-Qur'ân*. Surabaya: Erlangga.

BAB 2
KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD ﷺ DAN KHULAFÂ' AL-RÂSYIDÎN

SUB PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Nabi Muhammad
2. Kepemimpinan Khulafa Al-Rasyidun
3. Sumbangan-sumbangan Khulafa Al-Rasyidin

TUJUAN

Materi ini diberikan kepada mahasiswa dengan tujuan:

1. Mahasiswa dapat memahami karakteristik kepemimpinan Nabi Muhammad
2. Mahasiswa dapat memahami karakteristik kepemimpinan Khulafa Al Rasyidin
3. Mahasiswa dapat memahami perkembangan peradaban Islam di era Khulafa Al-Rayidin

A. MUQADDIMAH

Di tengah perilaku sehari-hari dan keberagaman penduduk Arab yang menyimpang dari prinsip *tauhid* yang pernah diajarkan nabi Ibrahim ﷺ, Muhammad ﷺ diutus dengan misi kenabian, yang mengajarkan bahwa "*tidak ada Tuhan kecuali Allah*". Tuhan yang mengetahui segala tingkah laku manusia dan membalas atau menghukum sesuai dengan perbuatannya di akhirat nanti (Hassan Ibrahim Hassan, 1989: 20). Rasulullah Muhammad dilahirkan pada tanggal 20 April 571 M dan tumbuh dewasa di tengah-tengah masyarakat Badui dan berbicara dengan bahasa Arab yang fasih. Sebagian dari masa mudanya digunakan untuk menggembala bersama saudara angkatnya. Kegiatan "menggembala" merupakan kontak pertamanya dengan "alam" dan "binatang" yang dapat menimbulkan "etos kerja, kebaikan, kesederhanaan, kemurahan hatinya dan semuanya itu yang menyebabkan dia menjadi terkenal. Ketika masih muda, Muhammad ﷺ pergi ke Syria dan Yaman untuk "berdagang". Perjalanan ini mempunyai pengaruh besar dalam tingkah laku dan cara hidupnya. Sebagai pedagang, Muhammad ﷺ menjadi terkenal atau masyhur karena "kebaikan dan kejujurannya" yang sudah merupakan sikap dan prinsip hidupnya sejak masa kanak-kanak (Hassan Ibrahim Hassan, 1989: 21). Dengan ketenarannya itu, Muhammad ﷺ tetap "membenci atau tidak senang" terhadap penyembahan berhala yang dilakukan oleh penduduk negerinya, serta *tidak mengikuti dan menghadiri* upacara-upacara ritual yang dilakukan masyarakat penyembah berhala di negerinya, tetapi Muhammad ﷺ tekun menyendiri untuk beribadah kepada Allah.

Penunjukan Beliau sebagai Nabi ditandai dengan turunnya wahyu Ilahi ketika Beliau berada di Gua Hira, tepatnya saat beliau berumur 40 tahun. Wahyu pertama adalah perintah untuk "*membaca*" yaitu Surat al-Alaq, yang terdiri dari lima ayat; "*Baca-*

lah dengan nama Tuhanmu yang menciptakan. Yang menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang paling pemurah.Yang mengajarkan dengan pena. Yang mengajar manusia apa yang mereka tidak ketahui". Dengan wahyu pertama ini, Nabi Muhammad ﷺ diangkat sebagai nabi Allah. Orang-orang yang segera mempercayai kenabiannya dan menyatakan kesediaan untuk mengikutinya adalah [1] isterinya Khadijah, [2] keponakan yang diasuhnya semenjak kecil, Ali bin Abi Thalib, dan [3] mantan hamba sahayanya, Zaid bin Haritsah yang masih tinggal di rumah beliau. Maka dapat dikatakan bahwa pendukung pertama pada perjuangan Muhammad adalah keluarganya sendiri.

Tugas Nabi Muhammad ﷺ adalah menyeru kebenaran kepada umat manusia dan menyukseskan risalah yang diberikan kepadanya. Seluruh hidup Nabi Muhammad ﷺ sesudah penunjukannya sebagai Rasul diarahkan untuk mensukseskan tugas yang berat ini, yang secara umum perjuangan Beliau terbagi dalam dua masa, yaitu periode Mekkah dan periode Madinah.

B. KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD ﷺ

1. Periode Mekkah

Setelah mengajak anggota keluarga masuk ke dalam naungan Islam, yaitu isterinya Khadijah, keponakannya Ali bin Abi Thalib, anak angkatnya Zaid bin Harithsah, Nabi Muhammad ﷺ segera mengajak orang dari luar keluarga dari kalangan suku Quraisy yaitu *Abu Bakar bin Abi Quhafah* yang menjadi sahabat akrabnya, yang mendapatkan julukan *siddik* karena kesalehan dan kebijaksanaannya. Kemudian, dari Abu Bakarlah Islam diperkenalkan kepada sahabat-sahabatnya yang dipercaya, seperti Utsman Bin Affan, Abdurrahman bin Auf, Thalhah bin Ubaidillah, Sa'ad bin

Abi Waqqash, Zubair bin al-Awwam, Ubaidah bin Jarrah dan beberapa orang lagi. Mereka adalah orang-orang pertama yang beriman dengan kepercayaan ini.

Pada masa awal, Nabi Muhammad ﷺ mempertahankan dan menyebarkan ajarannya secara diam-diam selama tiga tahun. Setelah dakwah berjalan tiga tahun dengan diam-diam, Nabi Muhammad ﷺ diperintahkan Allah ﷻ untuk melakukan dakwah secara terang-terangan. Dalam al-Qur'ân Surat al-Hijr [15] ayat 94, "*Maka sampaikanlah olehmu secara terang-terangan segala apa yang diperintahkan kepadamu dan berpalinglah dari orang-orang musyrik*". Selain itu, Nabi Muhammad ﷺ diperintah Allah ﷻ untuk mengajak para kerabat dekat. Hal ini ditegaskan dalam Q.S. al-Syuarâ [26]: 214, "*Dan berikanlah peringatan kepada kerabat-kerabatmu yang terdekat*". Maka, dengan berpedoman pada ayat tersebut, Nabi Muhammad ﷺ mengajak kaum keluarganya, yaitu Bani Hasyim, untuk masuk Islam, akan tetapi mereka tidak menghiraukannya. Bahkan paman Beliau, *Abu Lahab,* mencemoohnya, hingga turunlah Q.S. al-Lahab [111]: 1-5, "*Binasalah kedua tangan Abu lahab dan sesungguhnya dia akan binasa. Tidaklah berfaedah kepadanya harta bendanya dan apa yang dia usahakan. Kelak dia akan masuk ke dalam api yang bergejolak. Dan* [*begitu juga*] *isterinya, pembawa kayu bakar. Yang dilehernya ada tali dan sabut*".

Kaum Quraisy merasa terancam dengan berkembangnya dakwah Islam. Mereka berusaha menghalang-halangi dakwah Islam itu dengan berbagai cara, diantaranya dengan memutuskan hubungan antara kaum muslimin dan suku Quraisy, menyiksa mereka yang lemah sampai ada yang dibunuh. Sekalipun Nabi Muhammad dalam lindungan pamannya Abu Thalib, Nabi Muhammad ﷺ dan pengikutnya selalu menghadapi kesulitan yang besar. Memasuki tahun kelima dari kenabian atau 615 M, Nabi Muhammad ﷺ tidak dapat meringankan penderi-

taan pengikut-pengikutnya sehingga Nabi Muhammad ﷺ memerintahkan mereka berhijrah ke Abessinia yang diikuti oleh kira-kira 100 laki-laki dan perempuan, dimana mereka diterima dengan baik oleh raja Kristen di negeri itu.

Kaum Quraisy tidak berani menyakiti Nabi Muhammad ﷺ karena beliau mendapatkan perlindungan dari pamannya Abu Thalib yang sangat disegani kaum Quraisy. Abu Thalib, memiliki pribadi yang sangat *khas,* yaitu di satu sisi membenarkan Islam, membela keponakannya Muhammad, namun ia tidak pernah mengikuti apa yang dibelanya sampai ia meninggal. Setelah Khadijah meninggal dunia dan tak berselang lama paman pelindungnya Abu Thalib menyusul, kaum Quraisy meningkatkan perlawanannya terhadap dakwah Nabi Muhammad ﷺ. Tahun ini disebut dengan tahun kesedihan atau "*'amul khuzni*". Kaum Quraisy memboikot kaum muslimin dengan menggantungkan piagam di atas Ka'bah agar mereka tidak berhubungan dengan kaum muslimin. Setelah piagam itu dimakan rayap kurang lebih tiga tahun berikutnya, ternyata tak ada di antara kaum muslimin yang menyatakan ke luar dari Islam dan akhirnya piagam tersebut dinyatakan batal oleh kaum Quraisy.

Setelah kaum Quraisy melihat Nabi Muhammad ﷺ tanpa perlindungan yang disegani, Nabi Muhammad ﷺ dihina dan dicaci maki penduduk setempat. Kaum Quraisy semakin keras menentang dan mengganggu dakwah, Nabi Muhammad ﷺ memutuskan untuk mencari tempat lain dimana dakwah dapat berkembang dengan pesat yaitu di *Thâ'if* sebuah kota yang terletak kira-kira 70 mil dari kota Mekkah dan terkenal di jazirah Arab yang merupakan tempat subur bagi suku Quraisy. Kedatangan Nabi Muhammad dengan ajaran baru tentang *ketauhidan* menimbulkan ejekan dan hinaan dari pemimpin *Thâ'if* dan memaksa Nabi Muhammad ﷺ untuk keluar dari kota mereka. Dalam

perjalanan pulang masa depan Nabi Muhammad ﷺ kelihatan lebih suram dari pada sebelumnya, kesengsaraan jiwanya dinyatakan dengan kata-kata yang sama dengan kata Nuh, yaitu : "*Nuh berkata: "Ya Tuhanku sesungguhnya aku telah menyeru kaumku siang dan malam, tetapi seruanku itu hanya menambah mereka lari* [*dari kebenaran*]. *Dan sesungguhnya setiap kali aku menyeru, agar supaya Engkau ampuni mereka, mereka memasukkan anak jari mereka ke dalam telinganya dan menutup bajunya* (*kemukanya*) *dan mereka tetap mengingkari dan menyombongkan diri dengan sangat* (Q.S. Nûh [71]: 5-7).

Dalam keadaan terjepit dalam upaya menyiarkan agama, Allah memperkenankan Nabi Muhammad ﷺ untuk langsung menghadap Allah dengan memperjalankan Nabi Muhammad ﷺ dari *Masjidil Haram* ke *Masjidil Aqsa* dan selanjutnya ke *Sidratul Muntaha.* Peristiwa ini dikenal sebagai peristwa *Isra' Mi'raj.* Melalui peristiwa *Isra' Mi'raj* ini Nabi Muhammad ﷺ dapat melihat siapa di antara umatnya yang benar-benar mantap dengan kepercayaan kepada Allah ﷻ dan mereka yang masih diselubungi keraguan. Pada situasi ini Abu Bakar Ash-Shidiq-lah yang dengan lantang tanpa keraguan mengungkapkan akan rasa percayanya tanpa keraguan *(Faqih & Muntoha, 1997).*

Nabi Muhammad ﷺ mulai mengalihkan strategi dakwahnya dengan menyebarkan ajarannya kepada sekelompok kecil jemaah haji yang berasal dari Yatsrib (yang kemudian disebut Madinah). Penduduk kota ini terdiri dari Bani Aus, Bani Khazraj, suku Yahudi dari Bani Quraisy dan Bani Nadhir. Walaupun sudah lama terjadi permusuhan, mereka lebih dapat memahami ajakan Nabi Muhammad ﷺ daripada menyembah berhala. Mereka memeluk agama Islam dan pulang ke negeri mereka sebagai juru dakwah Islam sehingga ajaran baru ini cepat tersebar dari rumah ke rumah bahkan dari suku ke suku yang lain. Dua tahun sesudah itu pada musim haji, sekelompok

jamaah dari Yatsrib mengajak Nabi Muhammad ﷺ untuk hijrah atau mengunjungi kota meraka dan mereka akan setia kepadanya sebagai pemimpin mereka (Hassan Ibrahim Hassan, 1989: 24).

Mengingat bahwa penduduk Mekkah tidak banyak berubah dari pendirian menyembah berhala dan selalu menghalangi dan mengejar-ngejar umat Islam, maka Allah memerintahkan Nabi Muhammad ﷺ untuk hijrah ke Yatsrib (Madinah). Pada musim semi tahun 622 M, umat Islam Mekkah secara diam-diam hijrah ke daerah Utara sedikit demi sedikit. Mendengar Nabi Muhammad ﷺ akan hijrah, orang-orang Quraisy mengejar Nabi Muhammad ﷺ. Nabi ﷺ bersama Abu Bakar kemudian bersembunyi di *gua Hira* dan mendapatkan perlindungan dari Allah dengan kejadian yang tidak mampu dinalar oleh akal (laba-laba membuat sarangnya di pintu gua dan burung merpati liar tinggal di atas pohon) yang mengalihkan perhatian kaum Quraisy Mekkah. Nabi Muhammad ﷺ akhirnya lepas dari pengejaran kaum Quraisy dan melanjutkan perjalanan ke Yatsrib. Dalam perjalanan Nabi Muhammad ﷺ melaksanakan *"shalat Jum'at pertama kali"* dengan suku bani Salim. Nabi Muhammad ﷺ tiba di Yatsrib (Madinah) dengan kemenangan. Peristiwa hijrah inilah yang menandakan berakhirnya masa jahiliyah dan dimulainya masa Nabi Muhammad ﷺ. Peristiwa hijrah, tercatat sebagai salah satu lembaran penting dalam "peradaban Islam" pada masa Nabi Muhammad ﷺ. Di Madinah Nabi Muhammad ﷺ segera membangun Masjid, membangun masyarakat baru, yaitu sebuah masyarakat madani dengan tatanan sosial yang kokoh.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perjuangan dakwah Islam yang dilakukan Nabi Muhammad ﷺ di Mekkah ditekankan pada "penanaman dasar-dasar aqidah" yang berlangsung selama 13 tahun.

2. Periode Madinah

Pada periode Mekkah, Nabi Muhammad ﷺ belum berhasil meletakkan dasar-dasar Islam karena tidak mendapatkan sambutan dari sebagian besar kaum Quraisy. Setelah pindah ke Madinah, Nabi Muhammad ﷺ berhasil meletakkan dasar-dasar masyarakat Islam. Pada saat itu, penduduk kota Madinah terdiri dari tiga golongan: [a] kaum Muslim penduduk asli [*Anshar*], [b] kaum Muslim yang hijrah dari Mekkah (Muhajirin), [3] Umat Yahudi. Golongan pertama dan kedua Nabi Muhammad ﷺ membentuk pasukannya. Sesudah hijrah Nabi Muhammad, kota Madinah menjadi tempat perlindungan bagi umat Islam dan akhirnya disebut *"kota Nabi"*. Kebangkitan Islam mempunyai pengaruh yang mendalam, ia menempatkan persaudaraan sesama muslim dengan tidak memandang suku atau jabatan, semua orang Arab menjadi sejajar dalam kehidupan bermasyarakat. Madinah merupakan negara yang didirikan untuk membangun peradaban baru. Madinah merupakan kota tujuan hijrah Nabi Muhammad Saw yang dulunya bernama Yatsrib.

Perkembangan selanjutnya, terjadi perubahan nama dari Yatsrib menjadi Madinah yang dipahami oleh umat Islam sebagai sebuah manifesto konseptual mengenai upaya Nabi untuk mewujudkan sebuah masyarakat madani, dihadapkan dengan masyarakat Badawi atau nomad. Nabi mengubah nama Yatsrib menjadi Madinah, pada hakekatnya merupakan sebuah pernyataan niat, sikap, proklamasi atau deklarasi, bahwa di tempat baru itu, Nabi bersama para pendukungnya yang terdiri dari kaum Anshar dan Muhajirin hendak mendirikan dan membangun suatu masyarakat yang beradab, (Komaruddin Hidayat, 1999: 267) yaitu suatu masyarakat yang teratur atau berperaturan, sebagaimana mestinya sebuah masyarakat.

Sebagian ahli sejarah menyatakan, bahwa sebenarnya Rasûlullah ﷺ tidak pernah memproklamirkan negara Yatsrib atau negara Madinah, sebab bukan kedaulatan wilayah yang menjadi tujuan utama gerakan Nabi. Negara yang hendak dibangun Islam adalah negara yang memberi ruang pada kedaulatan aqidah (*ideologi*) dan fikrah (paradigma). Negara baru yang terbentuk di Madinah itu barangkali lebih tepat disebut sebagai *negara hijrah*, karena negara ini didirikan atas dasar *ideologi Islam* yang dapat didirikan di mana saja, bukan hanya di kota Madinah, karena dasarnya adalah ideologi, maka sifatnya menjadi universal, tidak tergantung dan terbatas pada wilayah geografis tertentu. Dengan demikian, ada konsep baru yang ditawarkan Nabi, bahwa negara itu melampaui batas-batas wilayah geografis. Negara ini lebih cocok dengan nilai-nilai dasar kemanusiaan (*basic values of humanity*) sebab yang menjadi dasar utama kewarganegaraannya bukan nasionalisme, suku, ras, atau pertalian darah. Tetapi manusia dapat memilih konsep hidup tertentu atau aqidah tertentu, manusia secara bebas dan merdeka menentukan pilihan aqidahnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun dan oleh siapapun. Negara baru yang dibangun Nabi adalah negara ideologi yang didasarkan pada asas kemanusiaan yang terbuka (Hamim Thohari, 2001). Sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Baqarah ayat 256, yang artinya : *"Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat"* Q.S. al-Baqarah [2]: 256). Untuk itu, konsep negara yang ditawarkan Islam benar-benar baru dan orsinil, karena negara yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, tak lain karena konsep yang dianutnya menetapkan sebuah keyakinan. Dengan keyakinan ini orang boleh berbicara tentang persamaan, kebersamaan hak dan kewajiban serta kesetaraan.

Apabila ditarik dari periode Mekkah, maka masyarakat Madinah merupakan sebuah metamorfosis dari suatu ”gerakan” menjadi ”negara”. Gerakan ini berasal dari tiga belas tahun sebelumnya, Nabi Muhammad ﷺ melakukan perubahan sosial yang sangat sistematis; di mana Islam menjadi jalan hidup individu, "memanusia", dan manusia kemudian "memasyarakat". Melalui hijrah, masyarakat itu bergerak secara linear menuju negara. Melalui hijrah gerakan "menegara", dan Madinah adalah wilayahnya. Nabi melakukan penataan negara tersebut, dengan: *Pertama*, membangun infrastruktur negara dengan masjid sebagai simbol dan perangkat utamanya. Masjid sebagai tempat ibadah shalat dan tempat berkumpul umat Islam. *Kedua,* menciptakan *kohesi sosial* melalui proses persaudaraan antara dua komunitas yang berbeda yaitu *”Quraisy”* dan *”Yatsrib”* yang menjadi dan dikenal dengan komunitas *”Muhajirin*” dan *”Anshar*” tetapi menyatu sebagai komunitas dalam ikatan agama. *Ketiga,* membuat perjanjian untuk hidup bersama dengan komunitas lain yang berbeda, sebagai sebuah masyarakat pluralistik yang mendiami wilayah yang sama, melalui *Piagam Madinah*. *Keempat,* merancang sistem negara melalui konsep *jihâd fî sabîlillah.*

Peristiwa hijrah telah menciptakan keberagaman penduduk Madinah. Penduduk Madinah tidak hanya terdiri dari atas suku Aus, Khazraj, dan Yahudi, tetapi Muhajirin Quraisy dan suku-suku Arab lain yang datang dan hidup bersama mereka di Madinah. Nabi menghadapi realitas pluralitas, karena struktur masyarakat Madinah yang baru dibangun terdapat beragam agama yaitu Islam, Yahudi, Kristen, Sabi’in dan Majusi, dan ada juga golongan yang tidak bertuhan (*atheis*) dan bertuhan banyak (*polytheists*). Struktur masyarakat yang pluralistik ini dibangun oleh Nabi di atas fondasi ikatan iman dan akidah yang tentu lebih tinggi nilai ikatannya dari solidaritas kesukuan

(*ashabiyah*) dan afiliasi lainnya. Klasifikasi masyarakat pada saat itu didasarkan atas keimanan, dan mereka terbagi ke dalam beberapa kelompok, yaitu: kaum mukmin, munafik, kafir, musyrik dan Yahudi (Umari, 1999: 77; Azizy, 1999: 19).

Kemajemukan masyarakat Madinah diawali dengan hijrahnya kaum Muhajirin dari Makkah ke Madinah mengakibatkan munculnya persoalan-persoalan ekonomi dan kemasyarakatan yang harus diantisipasi dengan baik. Untuk mengatasi persoalan tersebut, Nabi Muhammad ﷺ bersama semua unsur penduduk Madinah mengatur kehidupan dan hubungan antar komunitas yang merupakan komponen masyarakat yang majemuk di Madinah, dengan membuat perjanjian yang dikenal sebagai "Piagam Madinah" (*Mîtsâq al-Madinah*), perjanjian yang dianggap sebagai konstitusi tertulis pertama dalam sejarah kemanusiaan. Piagam ini tidak hanya sangat maju pada masanya, tetapi juga menjadi satu-satunya dokumen penting dalam perkembangan hukum dan konstitusi dalam dunia Islam (Madjid, 996: 51; Sjadzali, 1995: 10). Dalam dokumen Piagam itulah, dikatakan "umat manusia untuk pertama kalinya diperkenalkan, antara lain, kepada wawasan kebebasan, terutama dibidang agama dan ekonomi, serta tanggung jawab sosial dan politik, khususnya pertahanan secara bersama. Piagam tersebut juga menempatkan hak-hak individu yaitu kebebasan memeluk agama, persatuan dan kesatuan, persaudaraan (*al-ukhuwwah*) antar agama, perdamaian dan kedamaian, toleransi, keadilan (*al-'adâlah*), tidak membeda-bedakan (*diskriminasi*) dan menghargai kemajemukan".

Nabi Muhammad ﷺ mempersatukan mereka beradasarkan tiga unsur, yaitu: "*Pertama*, mereka hidup dalam wilayah Madinah sebagai tempat untuk hidup bersama dan bekerja bersama. *Kedua*, mereka bersedia dipersatukan dalam satu ummah untuk mewujudkan kerukunan dan kemaslahatan secara ber-

sama-sama. *Ketiga*, mereka menerima Muhammad sebagai pemimpin tertinggi dan pemegang otoritas politik yang legal dalam kehidupan mereka dan otoritas ini dilengkapi dengan institusi peraturan yang disebut Piagam Madinah yang berlaku bagi individu-individu dan setiap kelompok" (Abdillah, 2000: 97; Pulungan, 1994: 68).

Dalam "Piagam Madinah", secara umum masyarakat berada dalam satu ikatan yang disebut ummah, yaitu suatu masyarakat yang terdiri dari berbagai kelompok sosial yang disatukan dengan ikatan sosial dan kemanusiaan yang membuat mereka bersatu yang disebut *ummah wahidah*. Oleh karena itu, perbedaan agama bukan merupakan penghambat dalam menciptakan suasana persaudaraan dan damai dalam masyarakat plural. Muhammad Abduh dalam Tafsirnya *al-Manâr*, mengakui bahwa agama bukanlah satu-satunya faktor ikatan sosial dalam suatu ummah, melainkan ada faktor universal yang boleh mendukung wujudnya suatu ummah yaitu unsur kemanusiaan. Demikian juga Muhammad Imarah, dalam karyanya berjudul *Mafhûm al-Ummât fi Hadârât al-Islâm*, menyatakan bahwa ummah yang dibentuk oleh Nabi Muhammad ﷺ di Madinah adalah merupakan ummah yang bersifat agama dan politik atau masyarakat agama dan politik. Sebab Nabi Muhammad ﷺ dalam menghimpun penduduk Madinah dari berbagai golongan tanpa memaksa mereka untuk memeluk agama Islam.

Piagam Madinah yang berjumlah 47 pasal itu (Sukardja, 1995: 47-57), secara formal mengatur hubungan sosial antara komponen masyarakat, yaitu : *Pertama*, antara sesama muslim, bahwa sesama muslim adalah satu umat walaupun mereka berbeda suku. *Kedua*, hubungan antara komunitas muslim dengan non-muslim didasarkan pada prinsip bertetangga yang baik, saling membantu dalam menghadapi musuh bersama, membela

mereka yang teraniaya, saling menasihati dan menghormati kebebasan beragama. Akan tetapi secara umum, teks Piagam Madinah mengatur kehidupan sosial penduduk madinah secara lebih luas (T*hohari, http://hidayatullah.com/Sahid/9902/khusus. htm*). Dari Piagam Madinah ini, setidaknya ada dua nilai dasar yang tertuang sebagai dasar atau fundamental dalam mendirikan dan membangun negara Madinah, yaitu: *Pertama,* prinsip kesederajatan dan keadilan (*al-musawwah wa al-'adâlah*]. *Kedua,* inklusivisme atau keterbukaan. Kedua prinsip ini ditanamkan dalam bentuk beberapa nilai universal lainnya seperti konsistensi (*i'tidâl*), seimbang (*tawâzun*), moderat (*tawâsuth*) dan toleransi (*tasâmuh*). Kesemuanya menjadi landasan ideal sekaligus operasional dalam menjalin hubungan sosial-kemasyarakatan yang mencakup semua aspek kehidupan, baik politik, ekonomi, maupun hukum. Mengenai prinsip *kesederajatan*, *keadilan* dan *inklusivisme* dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Prinsip Keadilan

Prinsip kesederajatan dan keadilan yang dibangun Nabi, mencakup semua aspek, baik politik, ekonomi, maupun hukum. *Pertama*, aspek politik, Nabi mengakomodasikan seluruh kepentingan, semua rakyat mendapatkan hak yang sama dalam politik, walaupun penduduk Madinah sangat heterogen, baik dalam arti agama, ras, suku dan golongan-golongan. Masing-masing memiliki hak untuk memeluk agama dan melaksanakan aktivitas dalam bidang sosial ekonomi. Misalnya, suku Quraisy yang berpredikat *the best* dan Islam sebagai agama dominan, tetapi mereka tidak dianak-emaskan. Seluruh lapisan masyarakat duduk sama rendah berdiri sama tinggi dan ideologi sukuisme dan nepotisme tidak dikenal Nabi. *Kedua*, aspek ekonomi, Nabi Muhammad ﷺ mengaplikasikan ajaran *egaliterianisme,* yakni

pemerataan saham-saham ekonomi kepada seluruh masyarakat. Seluruh lapisan masyarakat mempunyai hak yang sama untuk berusaha dan berbisnis (Q.S. 17:26 dan Q.S. 59:7). Nurcholis Madjid, menyatakan bahwa masyarakat madani warisan Nabi, antara lain bercirikan *egaliterianisme*, penghargaan kepada orang berdasarkan prestasi, bukan prestise seperti keturunan, kesukuan, ras, keterbukaan, partisipasi seluruh anggota masyarakat, dan penentuan kepemimpinan melalui pemilihan bukan berdasarkan keturunan. Kondisi ini hanya berlangsung selama tiga puluh tahun masa Khulafâ al-Râsyidîn, sesudah itu sistem sosial madani digantikan dengan sistem yang lebih banyak diilhami oleh semangat kesukuan Arab sebelum Islam, dan kemudian dikukuhkan dengan sistem dinasti keturunan atau geneologis (Madjid, 1996: 52). Masyarakat egaliterianisme, digambarkan sebagai masyarakat yang mengakui adanya kesetaraan dalam posisi di masyarakat dari sisi hak dan kewajiban. *Ketiga*, aspek Hukum, Nabi memahami aspek hukum sangat urgen dan signifikan kaitannya dengan stabilitas suatu bangsa, karena itulah Nabi tidak pernah membedakan ”orang atas”, ”orang bawah” atau terhadap keluarga sendiri. Nabi sangat tegas dalam menegakkan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara di Madinah, artinya tidak ada seorangpun kebal hukum. Prinsip konsisten legal (hukum) ditegakkan tanpa pandang bulu, sehingga supremasi dan kepastian hukum benar-benar dirasakan semua anggota masyarakat.

b. Prinsip Inklusivisme

Prinsip *inklusivisme,* merupakan prinsip yang dipegang Nabi dalam membangun negara Madinah. Nurcholis Madjid menyatakan bahwa inklusivisme atau keterbukaan adalah konsekuensi dari perikemanusiaan, merupakan suatu pandangan

yang melihat secara positif dan optimis, yaitu pandangan bahwa manusia pada dasarnya adalah baik (Q.S. al-A'râf [7]: 172 dan Q.S. al-Rûm [30]: 30), sebelum terbukti sebaliknya. Berdasarkan pandangan tersebut setiap orang mempunyai potensi untuk benar dan baik, setiap orang mempunyai potensi untuk menyatakan pendapat dan untuk didengar. Sedangkan pihak yang mendengar, kesediannya untuk mendengar itu sendiri memerlukan dasar moral yang amat penting, yaitu sikap rendah hati, berupa kesiapan mental untuk menyadari dan mengakui diri sendiri berpotensi untuk membuat kekeliruan. *Inklusivisme* merupakan sikap rendah hati untuk tidak merasa selalu benar, bersedia mendengar pendapat orang lain untuk diambil dan diikuti mana yang terbaik. Prinsip ini yang dipraktekkan Nabi ketika membangun pemerintahan Madinah, karena Nabi Muhammad ﷺ sendiri selalu mendengarkan para sahabatnya.

Pada masa awal Nabi ﷺ membangun Madinah, peran kelompok-kelompok masyarakat memiliki kemandirian cukup besar, dalam pengambilan keputusan, sebagaimana tercermin dalam konstitusi Madinah atau Piagam Madinah. Negara, dalam hal ini dimanifestasikan dalam figur Nabi ﷺ yang memiliki kekuasaan amat besar, baik kekuasaan eksekutif, legeslatif maupun yudikatif. Segala sesuatu pada dasarnya dikembalikan kepada Nabi, dan ketaatan umat kepada Nabi ﷺ pun semakin mutlak, sehingga tidak ada kemandirian lembaga masyarakat berhadapan dengan negara. Meskipun demikian, berbeda dengan umumnya penguasa dengan kekuasaan besar yang cenderung sewenang-wenang, Nabi justru meletakkan nilai-nilai dan norma-norma keadilan, persamaan, persaudaraan dan kemajemukan, yang menjadi dasar dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, di samping mendukung keterlibatan masyarakat (sahabat) dalam pengambilan keputusan secara musyawarah.

Dari pandangan ini, tercermin bahwa sebenarnya masyarakat Madani yang bernilai peradaban ini dapat dibangun setelah Nabi Muhammad ﷺ melakukan reformasi dan transformasi pada individu yang berdimensi aqidah, ibadah, akhlak dan iman yang menjadi landasan dasar bagi "Piagam Madinah". Prinsip-prinsip dan nilai-nilai tersebut menjadi dasar bagi semua aspek kehidupan, baik politik, ekonomi dan hukum pada masa Nabi. Maka, dapat dikatakan bahwa masyarakat madani yang di-idealkan itu pernah terwujud pada masa Nabi ﷺ, sehingga Robert N. Bellah, menyatakan bahwa masyarakat yang dibangun Nabi Muhammad ﷺ, disebut sebagai "masyarakat yang sangat modern untuk zaman dan tempat saat itu sampai dengan akhir masa Khulafâ al-Râsyidîn. Namun, model masyarakat Madinah tersebut tidak bertahan lama. Sebab masyarakat di Timur Tengah dan umat manusia saat itu belum siap dengan prasarana sosial yang diperlukan untuk menopang suatu tatanan sosial yang modern seperti dirintis Nabi".

Apabila dikaji secara umum, setidaknya nilai substansi semangat Islam dalam pemberdayaan masyarakat yang dibangun Nabi Muhammad ﷺ di Madinah mencakup tiga pilar utama, yakni: *Pertama*, musyawarah (*syuro'*); *kedua*, keadilan (*'adl*); dan *ketiga*, persaudaraan (*ukhuwah*), (Hakim, 2000: 131-132).

c. Prinsip Semangat Mencari Ilmu Pengetahuan

Rasûlullah ﷺ menyerukan dakwah al-Qur'ân kepada ilmu pengetahuan. Rasûlullah ﷺ merupakan orang yang pertama kali menerima seruan al-Qur'ân. Rasûlulullah ﷺ, sangat peduli dengan dakwah Islamiyah dengan kedua aspeknya, yaitu agama dan ilmu pengetahuan. Beliau membangkitkan perhatian untuk melakukan studi dan penelitian. Rasûlullah ﷺ mengumpulkan orang-orang yang pandai menulis untuk mencatat ayat-ayat

al-Qur'ân (wahyu) yang diturunkan kepadanya. Rasûlullah ﷺ menyeru kaum Muslimin untuk belajar menulis dan membaca, agar mereka dapat menulis ayat-ayat al-Qur'ân dan mempelajarinya serta menyebarkannya, sehingga pada perang Badar, ditetapkanlah tebusan sebagian dari tawanan perang yang pandai menulis-membaca, setiap orang dari mereka cukup mengajar menulis-membaca sehingga pandai, sepuluh anak-anak penduduk Madinah bagi setiap orang dari mereka. Kemudian Rasûlullah memerintahkan sahabat-sahabatnya mempelajari bahasa-bahasa asing (selain bahasa Arab).

Rasûlullah ﷺ bersabda: "*Ilmu sedikit (yang diamalkan) lebih baik daripada banyak ibadah tanpa ilmu*" (H.R. Thabrânî). "*Barangsiapa menempuh suatu jalan dalam mencari ilmu, maka Allah memudahkan baginya suatu jalan menuju ke surga*" (H.R. Turmudzi). "*Saling menasehatilah kamu, dalam ilmu pengetahuan, karena sesungguhnya suatu khianat (kecurangan) dalam ilmu pengetahuan lebih jahat daripada khianat (kecurangan) dalam harta benda*" (H.R. Abu Na'im). Rasûlullah ﷺ menganjurkan umatnya untuk merantau mencari ilmu pengetahuan, meskipun di tempat yang jauh sebagaimana sabdanya: "Carilah ilmu pengetahuan, sekalipun dinegeri Cina". Dari hadis ini, terlihat kemampuan bahasa sangat diperlukan dalam menuntut ilmu pengetahuan. Dalam hadits Abû Zarr ؓ dari Rasûlullah ﷺ ia bersabda: "Menghadiri suatu majlis ta'lim (pengajian) lebih utama daripada shalat sunnah seribu rakaat, mengunjungi seribu orang sakit, dan menghadiri seribu jenazah. Ditanyakan: Ya Rasûlullah, apakah juga dari bacaan al-Qur'ân? Rasûlullah ﷺ menjawab: al-Qur'ân itu tiada manfaatnya kecuali dengan ilmu."

C. KEPEMIMPINAN KHULAFÂ AL-RÂSYIDÎN

Nabi Muhammad ﷺ tidak meninggalkan wasiat tentang siapa yang akan menggantikan beliau sebagai pemimpin politik umat Islam setelah beliau wafat. Tampaknya beliau menyerahkan persoalan tersebut kepada kaum muslimin sendiri untuk menentukannya. Setelah beliau wafat dan jenazahnya belum dimakamkan, sejumlah tokoh *Muhajirin* dan *Anshar* berkumpul di balai kota *Bani Sa'idah* di Madinah untuk musyawarah menentukan siapa yang akan dipilih menjadi pemimpin. Musyawarah tersebut berjalan cukup "*alot*", karena masing-masing pihak baik *kaum Muhajirin* maupun *Anshar,* sama-sama merasa berhak menjadi pemimpin umat Islam. Tetapi dengan semangat ukhuwah Islamiah yang tinggi, Abu Bakar terpilih sebagai pemimpin umat Islam (Yatim, 1999: 35). Menurut Hassan Ibrahim Hassan, bahwa semangat keagamaan Abu Bakar, mendapatkan penghargaan dari umat Islam (Hassan,1989: 34), sehingga masing-masing pihak (*Muhajirin* dan *Anshar*) dapat menerima Abu Bakar dan membaitkannya sebagai pemimpin umat Islam.

1. Masa Khalifah Abu Bakar ﷺ (632-634 M)

Sebagai pemimpin umat Islam setelah Rasulullah ﷺ, Abu Bakar disebut *Khalîfah Rasûlillah* (pengganti Rasul) yang dalam perkembangan selanjutnya disebut *khalifah* saja. Abu Bakar menjadi khalifah di tahun 632 M dan usia kepemimpinannya hanya dua tahun, karena pada tahun 634 M Abu Bakar meninggal dunia (Nasution, 1985: 57; Badri Yatim, 1999: 36). Masanya yang singkat itu banyak dipergunakan untuk menyelesaikan persoalan dalam negeri, terutama tantangan atau sikap membangkang dari suku-suku bangsa Arab yang tidak mau tunduk pada pemerintahan Madinah (Yatim, 1999, hlm. 36). Alasan yang substansial dari sikap membangkang adalah "mereka

menganggap bahwa perjanjian yang dibuat dengan Nabi Muhammad ﷺ, dengan sendirinya tidak mengikat lagi dan batal, setelah Nabi wafat". Dengan dasar ini, maka mereka kemudian mengambil sikap menentang Abu Bakar, sebagai pemimpin umat Islam. Karena sikap membangkang, menentang dan keras kepala yang dapat membahayakan agama dan pemerintahan, maka Abu Bakar menyelesaikan persoalan tersebut dengan apa yang disebut Perang *Riddah* (perang melawan kemurtadan). Dalam perang *Riddah* ini, Khalid ibn al-Walid adalah jenderal yang banyak berjasa dalam mengatasi perang tersebut (Nasution, 1985: 57; Badri Yatim, 1999: 36).

Setelah Abu Bakar ؓ menyelesaikan persoalan didalam negeri, kemudian mulai mengirimkan kekuatan-kekuatan ke luar Arabia. Khalid ibn al-Walid dikirim ke Irak dan dapat menguasai al-Hirah di tahun 634 M (Nasution, 1985: 57). Ke Syria dikirim ekspedisi di bawah pimpinan tiga jenderal yaitu Amr Ibn al-Âsh, Abû Ubaidah, Yazid ibn Abî Sufyan, dan Syurabbil ibn Hasanah. Sebelumnya pasukan dipimpin oleh Usamah yang masih berusia 18 tahun. Kemudian untuk memperkuat tentara ini, Khalid ibn al-Walid diperintahkan meninggalkan Irak, melalui gurun pasir yang jarang dilalui dan ia sampai ke Syria delapan belas hari kemudian. Pada tahun 634 M Abu Bakar meninggal dunia, sementara barisan depan pasukan Islam berada di Palestina, Irak dan kerajaan Hirah. Ketika Abu Bakar sakit dan merasa ajalnya sudah dekat, maka ia bermusyawarah dengan para pemuka sahabat dan mengangkat Umar ibn al-Khaththâb sebagai penggantinya dengan maksud untuk mencegah kemungkinan terjadinya perselisihan dan perpecahan di kalangan umat Islam (Hassan, 1989: 38). Kebijakan Abu Bakar tersebut, diterima umat Islam dan secara beramai-ramai membaiat Umar ibn al-Khaththâb untuk menjadi khalifah kedua.

2. Masa Khalifah Umar ibn al-Khaththâb ﷺ (634 – 644 M)

Umar ibn al-Khaththâb oleh kaum Muslimin dipanggil dengan sebutan *Amîr al-Mu'minîn* (panglima orang-orang yang beriman). Usaha-usaha yang telah dilakukan Abu Bakar dilanjutkan oleh khalifah Umar ibn al-Khaththâb. Di zaman Umar ibn al-Khaththâb, gelombang ekspansi (perluasan daerah kekuasaan dan dakwah) pertama terjadi yaitu ibu kota Syam (Syria). Damaskus jatuh pada tahun 635 M dan setahun kemudian, setelah tentara Bizantium kalah di pertempuran Yarmuk, maka seluruh daerah Syria jatuh di bawah kekuasaan dan dakwah Islam. Syria dijadikan sebagai basis, maka ekspansi diteruskan ke Mesir di bawah pimpinan 'Amr ibn 'Âsh dan ke Irak di bawah pimpinan Sa'ad ibn Abi al-Waqqas. Iskandaria, ibu kota Mesir ditaklukkan dan jatuh di bawah kekuasaan Islam pada tahun 641 M. Kemudian al-Qadisiyah sebuah kota dekat Hirah di Iraq jatuh tahun 637 M dan dari sana serangan dilanjutkan ke ibu kota Persia, al-Madain jatuh pada tahun itu juga dan pada tahun 641 M, Mosul dapat dikuasai. Dengan demikian, pada masa khalifah Umar ibn al-Khaththâb, wilayah kekuasaan dan dakwah Islam telah meliputi Jazirah Arab, Palestina, Syria, Irak, Persia dan Mesir (Nasution, 1985: 58).

Pada zaman Umar ibn al-Khaththâb, perluasan daerah dakwah terjadi dengan cepat, sehingga khalifah Umar ibn al-Khaththâb segera mengatur administrasi negara dengan mencontoh administrasi yang sudah berkembang terutama di Persia. Administrasi pemerintahan diatur menjadi delapan wilayah propinsi, yaitu: Mekkah, Madinah, Syria, Jazirah, Basrah, Kufah, Palestina, dan Mesir. Beberapa departemen yang dipandang perlu didirikan. Pada masanya mulai diatur dan ditertibkan sistem pajak tanah dan pembayaran gaji bagi pegawai dan tentara. Pengadilan didirikan dalam rangka memisahkan lembaga yudikatif dengan

lembaga eksekutif. Untuk menjaga keamanan dan ketertiban, jawatan kepolisian dibentuk. Demikian pula jawatan pekerjaan umum (Nu'man, 1981: 264-276). Selain itu, Umar juga mendirikan *Bait al-Mâl,* menempa mata uang, dan menciptakan tahun hijrah (Nu'man,1987: 263).

Periode pemerintahan Umar ibn al-Khaththâb ؓ berlangsung selama sepuluh tahun (13-23 H/634-644 M) dan masa jabatannya berakhir dengan kematian, karena dibunuh oleh Abu Lu'lu'ah seorang budak dari Persia. Untuk menentukan penggantinya, Umar ibn al-Khaththâb tidak menempuh jalan yang dilakukan Abu Bakar ؓ. Umar ibn al-Khaththâb ؓ, menunjuk enam orang sahabat, yaitu : [1] Utsman ibn Affan [2] Ali ibn Abi Thalib, [3] Thalhah, [4] Zubair, [5] Sa'ad ibn Abi Waqqas, dan [6] Abdurrahman ibn Auf, dan meminta mereka untuk memilih salah seorang diantaranya menjadi khalifah. Setelah Umar ibn al-Khaththâb wafat, tim ini bermusyawarah dan berhasil menunjuk Utsman ibn Affan sebagai khalifah ketiga, tentu saja melalui persaingan yang agak ketat dengan Ali ibn Abi Thalib (Yatim, 1999: 38).

3. Masa Khalifah Utsman ibn Affan ؓ (644 – 655 M)

Pemerintahan Utsman ibn Affân ؓ berlangsung selama 12 tahun dan terjadi perluasan wilayah kekuasaan dan dakwah sampai ke Armenia, Tunisia, Cyprus, Rhodes, dan bagian yang tersisa dari Persia, Transoxania, dan Tabaristan berhasil disebut. Ekspansi Islam pertama berhenti sampai di sini. Pada masa pemerintahan Utsman ibn Affân, di kalangan umat Islam mulai terjadi perpecahan karena soal pemerintahan. Muncul perasaan tidak puas dan kecewa terhadap sistem pemerintahannya. Kepemimpinan Utsman ibn Affan memang sangat berbeda dengan kepemimpinan Umar ibn al-Khaththâb, hal ini mungkin disebabkan umurnya yang lanjut (diangkat dalam usia 70 tahun) dan

sifatnya yang lemah lembut. Pada tahun 35 H/ 655 M, Utsman gugur karena dibunuh oleh orang-orang yang tidak menyukainya. Sebagai penggantinya adalah Ali ibn Abi Thalib. Jasa Khalifah Utsman di antaranya melakukan kodifikasi/pembukuan dan penulisan al-Qur'ân yang terstandar, yang kita kenal hingga hari ini. Usaha ini dilakukan untuk mencegah perbedaan dalam pembacaan al-Qur'ân sebagai upaya untuk menjaga kemurnian Kitab Suci ini. Khalifah Utsman juga berjasa membangun bendungan untuk menjaga arus banjir yang besar dan mengatur pembagian air ke kota-kota. Utsman juga membangun jalan-jalan, jembatan-jembatan, masjid-masjid dan memperluas masjid Nabi di Madinah (Yatim, 1999: 39).

4. Masa Khalifah Ali ibn Abi Thalib ﷺ (656 – 661 M)

Khalifah Ali Ibn Abi Thalib ﷺ adalah Khalifah keempat setelah Khalifah Utsman Ibn Affan ﷺ. Nama lengkap beliau adalah Ali Ibn Abi Thalib Ibn Abdul Muthalib Ibn Hasyim Ibn Abdi Manaf. Beliau lahir 32 tahun setelah kelahiran Rasûlullah ﷺ, dan beliaupun termasuk anak asuh Nabi Muhammad ﷺ. Khalifah Ali Ibn Abi Thalib boleh dibilang tangan kanan Nabi Muhammad ﷺ, ketika di Madinah. Proses pengangkatan beliau sebagai Khalifah yang mula-mula ditolak oleh beliau karena situasi yang kurang tepat yang banyak terjadi kerusuhan di sana-sini. Namun, karena waktu itu masyarakat butuh pemimpin mereka mendesak Ali Ibn Abi Thalib ﷺ untuk menjadi Khalifah, dan beliau pun akhirnya menerima. Pada tanggal 23 juni 656 Masehi, beliau resmi diangkat menjadi Khalifah.

Ali ibn Abi Thalib ﷺ memerintah hanya enam tahun dan beliau juga wafat terbunuh. Setelah menduduki jabatan sebagai khalifah, Ali ibn Abi Thalib ﷺ mulai memberhentikan para gubernur yang tidak amanah. Ali yakin bahwa pemberontakan-

pemberontakan yang terjadi karena keteledoran mereka. Selain itu, beliau juga menarik kembali tanah yang dihadiahkan Utsman kepada penduduk dengan menyerahkan hasil pendapatannya kepada negara dan memakai kembali sistem distribusi pajak tahunan di antara orang-orang Islam sebagaimana pernah diterapkan pada masa khalifah Umar ibn al-Khaththâb ﷺ (Yatim, 1999: 42).

Pada masa Khalifah Ali Ibn Abi Thalib, wilayah kekuasaan Islam telah sampai Sungai Eufrat, Tigris dan Amu Dariyah, bahkan sampai ke Indus (India). Akibat luasnya wilayah kekuasaan Islam dan banyaknya masyarakat yang bukan berasal dari kalangan Arab, banyak ditemukan kesalahan dalam membaca teks al-Qur'ân atau hadits sebagai sumber hukum Islam.

Khalifah Ali Ibn Abi Thalib menganggap bahwa kesalahan itu sangat fatal, terutama bagi orang-orang yang akan mempelajari ajaran Islam dari sumber aslinya yang berbahasa Arab. Kemudian Khalifah Ali Ibn Abi Thalib memerintahkan Abu al-Aswad al-Du'âli untuk mengarang pokok-pokok Ilmu Nahwu (al-*Qawâid al-Nahwiyyah*) (Yatim, 2011: 42).

Dengan adanya Ilmu Nahwu yang dijadikan sebagai pedoman dasar dalam mempelajari bahasa al-Qur'ân, maka orang-orang yang bukan berasal dari masyarakat Arab akan mendapatkan kemudahan dalam membaca dan memahami sumber ajaran Islam.

Di akhir ujung masa pemerintahannya khalifah Ali ibn Abi Thalib, umat Islam terpecah menjadi tiga kekuatan politik, yaitu: [1] golongan Mu'awiyah, [2] golongan Syi'ah [pengikut] Ali, dan [3] golongan Khawarij (kumpulan orang-orang yang keluar dari barisan Ali ibn Abi Thalib). Tampaknya keadaan ini tidak menguntungkan Ali ibn Abi Thalib, sebab pasukannya semakin lemah dan sementara posisi Mu'awiyah semakin kuat. Pada tanggal 20 Ramadhan 40 H (660 M), Ali ibn Abi Thalib terbunuh oleh salah seorang anggota Khawarij.

Kedudukan Ali ibn Abi Thalib sebagai khalifah kemudian dijabat oleh anaknya Hasan selama beberapa bulan. Tetapi kedudukan Hasan-pun lemah, sementara Mu'awiyah semakin kuat dan akhirnya Hasan membuat perjanjian damai. Perjanjian ini dapat mempersatukan umat Islam kembali dalam satu kepemimpinan politik di bawah Mu'awiyah ibn Abi Sufyan. Tetapi di sisi lain, perjanjian itu juga menguntungkan Mu'awiyah yang menyebabkannya menjadi seorang penguasa absolut dalam Islam. Maka tahun 41 H (661 M), tahun persatuan itu, dikenal dalam sejarah Islam sebagai tahun *Jama'ah* (*'am jama'ah*) (Hassan, 1989: 64). Dalam sejarah tahun ini juga tercatat sebagai tahun berakhirnya *Khulafâ al-Râsyidîn,* dan kemudian sebagai awal dimulainya kekuasaan Bani Umayyah.

D. SUMBANGAN-SUMBANGAN KHULAFÂ AL-RÂSYIDÎN

Dari masa khulafâ' al-Rasyidîn ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, sebagai perkembangan peradaban Islam, yaitu:

1. Setelah Rasûlullah ﷺ wafat muncul sistem pemerintahan Islam yang disebut dengan *Khalifah*.
2. Sistem pemilihan khalifah: Abu Bakar dipilih melalui musyawarah; Umar ibn al-Khaththâb dipilih berdasarkan wasiat dari Abu Bakar; Utsman ibn Affan dipilih melalui musyawarah enam orang sahabat; dan Ali ibn Abi Thalib, dibaiat langsung oleh masyarakat Islam.
3. Kemajuan dari aspek perluasan kekuasaan dan dakwah serta aspek peradaban Islam, yaitu pada masa Abu Bakar, perluasan wilayah kekuasaan dan dakwah sampai ke Syria. Pada masa Umar ibn al-Khaththâb, perluasan wilayah kekuasaan dan dakwah Islam meliputi Jazirah Arab, Palestina, Syria, dan sebagian besar wilayah Persia dan Mesir. Selain

perluasan wilayah, Umar ibn al-Khaththâb ؓ, juga melakukan perbaikan pada sistem administrasi pemerintahan menjadi delapan wilayah propinsi, diatur dan ditertibkan sistem pajak tanah, sistem pembayaran gaji, pendirian pengadilan untuk memisahkan lembaga yudikatif dengan eksekutif, membangun sistem keamanan dengan dibentuk jawabatan keamanan [kepolisian], dibentuk jawatan pekerjaan umum, mendirikan *Bait al-Mâl,* menempa mata uang, dan menentukan tahun hijrah. Pada masa Utsman ibn Affan ؓ, membangun bendungan untuk menjaga arus banjir, pengaturan pembagian air ke kota-kota, membangun jalan-jalan, jembatan-jembatan, masjid-masjid, termasuk memperluas masjid Nabi di Madinah. Pada masa Ali ibn Abi Thalib, pertama kalinya disusun pokok-pokok Ilmu Nahwu (al-*Qawâid al-Nahwiyyah*).

4. Ekspansi dan dakwah Islam ke negara-negara yang sangat jauh dari pusat kekuasaan Islam dalam waktu tidak lebih dari setengah abad, merupakan kemenangan yang menakjubkan dari suatu bangsa yang belum mempunyai pengalaman politik yang memadai. Faktor-faktor yang menyebabkan ekspansi dan dakwah Islam itu demikian cepat, antara lain adalah: [1] Islam, di samping merupakan ajaran yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, juga merupakan agama yang mementingkan soal pembentukan masyarakat. [2] Dalam dada para sahabat Nabi tertanam keyakinan tebal tentang kewajiban menyerukan ajaran-ajaran Islam (dakwah) ke seluruh penjuru dunia. [3] Bizantium dan Persia, dua kekuatan yang menguasai Timur Tengah pada waktu itu, mulai memasuki masa kemunduran dan kelemahan, baik karena sering terjadi peperangan antara kedua kekuatan tersebut maupun

karena persoalan-persoalan dalam negeri masing-masing negara tersebut. [4] Pertentangan aliran agama di wilayah Bizantium mengakibatkan hilangnya kemerdekaan beragama bagi rakyat. Rakyat tidak senang karena pihak kerajaan memaksakan aliran yang dianutnya. Mereka juga tidak senang karena pajak yang tinggi untuk biaya peperangan melawan Persia. [5] Islam datang ke daerah-daerah yang dimasukinya dengan sikap simpati dan toleran, tidak memaksa rakyat untuk mengubah agamanya dan masuk Islam. [6] Bangsa Sami di Syria dan Palestina dan bangsa Hami di Mesir memandang bangsa Arab lebih dekat kepada mereka daripada bangsa Eropa, Bizantium, yang memerintah mereka. [7] Mesir, Syria, dan Irak adalah daerah-daerah yang kaya. Kekayaan itu membantu penguasa Islam untuk membiayai ekspansi dan dakwah ke daerah yang lebih jauh (Nasution, 1985: 58-61).

5. Sejak masa Abu Bakar ﷺ sampai kepada masa Ali ﷺ dinamakan periode *Khilafah Rasyidah.* Para khalifahnya disebut dengan *Khulafâ' al-Râsyidîn* (khalifah-khalifah yang mendapat petunjuk). Ciri masa ini adalah pada khalifah betul-betul menurut teladan Nabi. Mereka dipilih melalui musyawarah (Yatim, 1999: 42). Tetapi ada hal yang sangat menyedihkan dari periode *al-Khilâfah al-Rasyîdah* ini; khalifah Umar ibn Khaththâb ﷺ, Utsman ibn Affan, dan Ali ibn Abi Thalib, meninggal dalam keadaan terbunuh pada masa pemerintahan mereka. Kemudian setelah periode ini, pemerintahan Islam berbentuk kerajaan dan kekuasaan diwariskan secara turun temurun. Khalifah pada masa *al-Khilâfah al-Rasyîdah* ini tidak pernah bertindak sendiri ketika negara menghadapi kesulitan, tetapi mereka selalu bermusyawarah dengan para sahabat dan pembesar-pembesar yang lain.

MARÂJI'

Abdillah, Masykuri. *Islam dan Masyarakat Madani*. Kompas, 27 Februari 1999.

Amin, Ahmad. 1987. *Islam dari Masa ke Masa.* Bandung: CV Rusyda.

Azizy, Qodri A. 1999. *Al-Qur'an dan Pluralisme Agama*. Jurnal Studi Islam PROFETIKA, Vol 1, No.1 Januari 1999.

Effendi, Bahtiar. 2001. *Masyarakat Agama dan Pluralisme Keagamaan, Perbincangan Mengenai Islam, Masyarakat Madani, dan Etos Kewirausahaan*. Yogyakarta: Galang Press.

Faqih, Aunur Rahim, dan Munthoha. 1997. *Pemikiran dan Peradaban Islam*. Yogyakarta: UII Press.

Hakim, Lukman. 2000. *Masyarakat Madani dan Problem Intervensi Pemerintah*, dalam: Widodo Utsman, dkk.,[Editor], *Membongkar Mitos Masyarakat Madani*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hassan, Hassan Ibrahim. 1989 *Sejarah dan Kebudayaan Islam*. Yogyakarta: Kota Kembang.

Hatta, Ahmad. 2001. *Paradigma Masyarakat Madani Sebuah Acuan Reformasi*. http://www.isnet.org/ archive-milis/archive98/ sep98/ 0339. html., 11 Mei 2001.

Hidayat, Komaruddin. 1999. *Masyarakat Agama dan Agenda Penegakan Masyarakat Madani*, dalam: Taufik Abdullah,dkk., *Membangun Masyarakat Madani Menuju Indonesia Baru Milenium ke-3*. Yogyakarta: Pascasarjana UMM dan Aditya Media.

Madjid, Nurcholis. 1996. *Menuju Masyarakat Madani*. Jurnal Kebudayaan dan Peradaban, Ulumul Qur'an, Nomor:2/ VII/1996, ISSN: 0215-9155, Jakarta.

Maksum FZ, *Membangun Masyarakat Madani…,Op.cit.* ,From: http: //www.suarapembaruan. com/News/ 1999/06/250699/ OpEd/op01 html.

Nasution, Harun. 1988. *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspek.* Jakarta*:* UI Press.

Nu'man, Syibli. 1981. *Umar Yang Agung.* Jakarta: Pustaka al-Husna.

Nu'man, Syibli. 1987. *Sejarah dan Kebudayaan Islam.* Jakarta: Pustaka al-Husna.

Pulungan, Suyuthi. 1994. *Prinsip-Prinsip Pemerintahan dalam Piagam Madinah Ditinjau dari Pandangan al-Qura'an*. Cet.I. Jakarta: Rajawali Press dan LSIK.

Rahardjo, M. Dawam. 1999. *Masyarakat Madani: Agama,Kelas Menengah dan Perubahan Sosial*. Jakarta: LSAF.

Sjadzali, Munawir. 1995. *Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah dan Pemikiran*. Jakarta: UI Press.

Sukardja, Ahmad. 1995. *Piagam Madinah dan Undang-Undang Dasar 1945, Kajian Perbandingan Tentang Dasar Hidup Bersama Dalam Masyarakat Yang Majemuk*. Jakarta: UI-Press.

Umari, Akram Dhiyauddin. 1999. *Masyarakat Madani, Tinjauan Historis Kehidupan Zaman Nabi*. Jakarta: Gema Insani.

Yatim, Badri. 1999. *Sejarah Peradaban Islam (Dirasah Islamiyah II).* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

BAB 3
MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI

SUB PEMBAHASAN

1. Organisasi
2. Manajemen
3. Kepemimpinan
4. Teori-teori Kepemimpinan
5. Budaya Organisasi
6. Budaya Organisasi yang Kuat
7. Membentuk Budaya Organisasi
8. Pentingnya Membangun Budaya Organisasi
9. Fungsi Budaya Organisasi
10. Manifestasi Budaya Organisasi
11. Karakteristik Budaya Organisasi
12. Budaya Organisasi Islam

TUJUAN

Materi ini diberikan kepada mahasiswa dengan tujuan:

1. Mahasiswa dapat memahami pengertian dan prinsip organisasi
2. Mahasiswa dapat memahami pengertian, fungsi dan prinsip manajemen
3. Mahasiswa dapat memahami pengertian dan teori-teori kepemimpinan
4. Mahasiswa dapat mengenali budaya organisasi dan fungsinya
5. Mahasiswa dapat memahami budaya organisasi Islam dan fungsinya

A. MUQADDIMAH

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan biasanya diatribusikan sebagai akibat dari kepemimpinan. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus atribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi. Schein (1992) dan Kouzes & Posner (1993) menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul. Hal ini menjadikan pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan memengaruhi keberhasilan organisasi (Szilagyi & Wallace, 1980; Nahavandi & Malakzadeh, 1993; dan Sims & Lorenzi, 1992).

Kepemimpinan sukses didukung oleh kemampuan melaksanakan aktifitas manajerial yang efektif serta pengorganisasian seluruh sumber daya organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam tulisan ini akan dikaji secara ringkas hal-hal yang berkaitan dengan konsep organisasi, manajemen, dan kepemimpinan dari sudut pandang teoritik dan prinsip-prinsip Islam mengenai ketiga aspek penting organisasi dan kepemimpinan tersebut.

B. ORGANISASI

Pengertian Organisasi

Dari hasil studi kepustakaan, didapatkan 45 definisi organisasi yang secara general dapat diwakili oleh tiga penulis:

James D. Mooney (1947) menyatakan bahwa *organization is the forms of every human association for the attainment of common purpose.* Dalam hal ini, ia memfokuskan pada kumpulan orang-

orang.

Herbert A. Simon, et al. (1956) mengemukakan bahwa *organization is the structure of authoritative and habitual personal interrelations in administrative systems*. Dalam hal ini ia menekankan pada sistem kerja sama atau sistem hubungan atau sistem sosial.

Edgar Schein (1973) mengatakan bahwa *an organization is the rational coordination of the activities of a number of people for the achievement of some common explicit purpose or goal, through division of labor and function, and through hierarchy of authority and respensibility.* Dalam hal ini Schein lebih menekankan pada aspek pembagian kerja dan posisi/ jabatan.

Dari contoh definisi tersebut di atas, dapat dirumuskan adanya berbagai faktor atau unsur dari sebuah organisasi, yaitu: sekumpulan orang-orang, adanya kerjasama dan adanya tujuan tertentu yang ingin diwujudkan lewat kerjasama kegiatan tersebut.

1. Prinsip-Prinsip Organisasi

Kerjasama organisasi dapat dilihat melalui struktur organisasi yaitu sebagaimana dirumuskan oleh Richard A. Johnson, et. al. (1973): *structure is the relationship of the various functions or activities in an organization.* Struktur organisasi yang baik harus memenuhi syarat sehat dan efisien yang disusun sedemikian rupa dengan memperhatikan prinsip-prinsip organisasi. Dari 16 penulis dapat dirumuskan beberapa prinsip organisasi yang mencakup antara lain:

a. Perumusan tujuan yang jelas;
b. Departemenisasi, divisionalisasi tugas, dan orang;
c. Pembagian kerja (*job distribution*);
d. Koordinasi;

e. Pelimpahan wewenang (*delegation of power*);
f. Rentang kendali (*span of control*);
g. Jenjang organisasi (*hierarchy*);
h. Kesatuan perintah (*unity of command*);
i. Keluwesan (*flexibility*);
j. Berkelangsungan dan berkelanjutan (*sustainable*);
k. Keseimbangan (*balance*).

2. Prinsip-Prinsip Islam Tentang Organisasi

Pada masa kepemimpinan Rasûlullah ﷺ, segala persoalan, baik yang menyangkut masalah keagamaan maupun masalah-masalah keduniaan, dapat dikembalikan dan dimintakan putusan langsung dari Rasûlullah ﷺ sendiri. Hal tersebut dimungkinkan karena Rasûlullah ﷺ bukan bukan hanya pemimpin keagamaan akan tetapi sekaligus pemimpin politik-kenegaraan, hankam, ekonomi, sosial, pendidikan, budaya dan keluarga. Beliau juga terjaga dari kemungkinan berbuat kesalahan dan dosa (*ma'shum*) karena mendapat bimbingan wahyu Ilahi. Pada masa sekarang sangat sulit bahkan mustahil menemukan sosok orang yang memiliki kesempurnaan sejajar dengan Nabi. Oleh karena itu, dalam melakukan perjuangan mewujudkan cita-cita, diperlukan adanya pembagian kerja, spesialisasi, standardisasi dan kerja-sama dalam suatu bentuk organisasi. Beberapa nukilan ajaran Islam tentang organisasi dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Tuhan sangat menyukai orang-orang yang berjuang di jalan Allah tertata rapi seperti bangunan bershaf-shaf (Q.S. al-Shâf [61]: 4).
2. Diperlukan spesialisasi, masing-masing bekerja, berprestasi sesuai dengan keahlian masing-masing (Q.S. al-Baqarah [2]: 148-149).

3. Golongan yang jumlahnya sedikit, tetapi memiliki organisasi dan keunggulan, dapat mengalahkan golongan lain yang jumlahnya lebih besar dengan izin Allah (Q.S. al-Baqarah [2]: 249).
4. Hendaknya ada golongan orang (yang terorganisasi) di antara kamu melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar, jika kamu ingin memperoleh kemenangan. (Q.S. Ali Imran [3]: 104).
5. Orang Mukmin dengan Mukmin yang lain adalah bersaudara. Ikatan persaudaraan tersebut sangat kuat, ibarat sebuah bangunan, yang satu dengan yang lain saling menguatkan (Q.S. al-Hujurât [49]: 10). Rasulullah ﷺ bersabda: *"Seorang mukmin bagi mukmin lainnya bagai sebuah bangunan yang saling menguatkan satu sama lainnya."* [H.R. al-Bukhari no. 6026, Muslim no. 2585].
6. Kebatilan yang terorganisasi dengan baik telah mengalahkan kebenaran yang tidak terorganisasi dengan baik (Ali bin Abi Thalib).

C. MANAJEMEN

1. Pengertian Manajemen

Di bawah ini disampaikan 3 rumusan pengertian manajemen yang dikemukakan para ahli, di antaranya:

1. Manajemen adalah sebuah cara mencapai tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu melalui usaha orang lain. (George Terry).
2. Manajemen berarti menyelesaikan sesuatu melalui kegiatan/ usaha orang lain. (Koontz dan O'Donnel).
3. Manajemen adalah proses perancangan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas kegiatan-kegiatan anggota

organisasi dan penggunaan sumber-sumber guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. (James A. F. Stoner).

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dirumuskan secara umum pengertian manajemen sebagai kegiatan pimpinan untuk menggerakkan orang-orang dan mengerahkan semua fasilitas guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat ditegaskan di sini bahwa organisasi merupakan wadah dari manajemen untuk melakukan kegiatan, *channelling* atau jaringan untuk menggerakkan individu (SDM) melakukan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan, kerangka kerja atau bentuk kerja dari fungsi manajemen.

2. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah tugas-tugas yang selalu dilaksanakan oleh manajer dalam menjalankan tugasnya. Terdapat perbedaan rumusan tentang fungsi manajemen dari yang paling luas sampai yang paling sederhana. Secara umum fungsi manajemen menurut Luther Gullick dan Ernest Dale meliputi:

1. *Planning* (perencanaan);
2. *Organizing* (pengorganisasian);
3. *Staffing* (penempatan orang-orang);
4. *Directing* (pengarahan);
5. *Coordinating/ Innovating* (penyelarasan/ penemuan-penemuan);
6. *Reporting/ representing* (pelaporan dan representasi);
7. *Controlling* (pengawasan).

3. Prinsip-prinsip Islam Tentang Manajemen

Sekalipun kemampuan manajerial merupakan bidang keduniaan (metode, teknik), ajaran Islam memberikan beberapa aturan dan prinsip-prinsip umum tentang implementasi

manajemen dalam kehidupan organisasi. Untuk keberhasilannya diperlukan dukungan ilmu pengetahuan manajemen yang memadai. Prinsip-prinsip umum tersebut meliputi antara lain:

1. Dalam segala hal menyangkut kepentingan bersama/organisasi, termasuk pengambilan keputusan, menyusun perencanaan, perumusan tujuan, dilakukan dengan cara musyawarah.
2. Implementasi suatu rencana, kegiatan, keputusan juga harus dilaksanakan berdasar sendi permusyawaratan semua pihak atau wakil-wakilnya, jujur, terpercaya, terbuka dan berorientasi kemanfaatan/ kesejahteraan bersama.
3. Tindakan memerintah dan menyuruh, menegur orang (*actuating & controling*) dilakukan secara humanis, bijak, dialogis serta contoh teladan dari pimpinan sendiri.
4. Setiap anggota organisasi baik *operational, middle manager, top manager,* maupun *staff,* adalah pemimpin dan mempunyai beban tanggung jawab atas penyelesaian / penunaian tugas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya karena tanggung jawab tidak hanya di muka atasan atau anggota tetapi juga dipertanggungjawabkan juga kepada Allah ﷻ.
5. Kinerja manajemen digerakkan oleh suatu nilai yang lebih tinggi yaitu keyakinan (akidah), tegaknya kebenaran kebajikan dan hancurnya kebatilan, kemunkaran yang mambawa kesengsaraan masyarakat (*amar ma'ruf* dan *nahy munkar*).
6. Keberpihakan terhadap kaum lemah, miskin, papa dan tertindas karena bersama mereka sesungguhnya keberhasilan misi ajaran Islam.

D. KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Ott (1996), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan, dan khususnya perilaku orang lain. Sedangkan Locke et. al. (1991) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Definisi Locke ini mengkategorikan kepemimpinan menjadi tiga elemen, yaitu:

a. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relation concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain. Jika tak ada pengikut, tak ada pimpinan. Dalam definisi ini tersirat premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikut mereka.
b. Kepemimpinan merupakan suatu proses. Proses kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas, yaitu harus melakukan sesuatu. Sekedar menduduki posisi itu saja dipandang tidak cukup memadai untuk membuat seseorang menjadi pemimpin. Menurut Burns (1978) untuk menjadi pemimpin seseorang harus dapat mengembangkan motivasi pengikutnya secara terus-menerus dan mengubah perilaku mereka menjadi responsif.
c. Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin mempengaruhi para pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan visi. Seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk mening-

galkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi (Bass, 1995 & Locke, et. al. 1991).

2. Perbedaan Antara Kepemimpinan dan Manajemen

Isu perbedaan kepemimpinan dan manajemen masih menjadi perdebatan yang aktual di kalangan para ahli. Di antara pandangan terkemuka antara lain:

1. Pandangan Zaleznik

   Zaleznik (1977) berpendapat bahwa pemimpin dan manajer sangat berbeda. Mereka berbeda dalam motivasi, sejarah pribadi, cara berfikir serta cara bertindak. Zaleznik berpendapat bahwa manajer cenderung mengambil sikap impersonal dan pasif terhadap tujuan. Sedangkan pemimpin mengambil sikap pribadi (personal) dan aktif terhadap tujuan. Manajer cenderung memandang kerja sebagai suatu proses yang memungkinkan, mencakup suatu kombinasi dari orang dan gagasan yang berinteraksi untuk menetapkan strategi dan mengambil keputusan. Pemimpin bekerja dari posisi beresiko tinggi, sering memang secara temperamental ingin mencari resiko dan bahaya. Manajer lebih suka bekerja dengan orang, mereka menghindari aktivitas sendirian (soliter) karena aktivitas itu membuat mereka cemas. Mereka berhubungan dengan orang-orang berdasarkan peran yang mereka mainkan dalam suatu urutan peristiwa atau dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin, memperhatikan gagasan, berhubungan dengan orang-orang dalam cara-cara yang lebih intuitif dan empatik.

2. Pandangan Kotter

   Kotter (1990) juga berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen dengan alasan yang berbeda. Manajemen menyangkut upaya mengatasi kerumitan (*complexity*). Ma-

najemen yang baik menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, dan memantau hasil melalui pembandingan dengan rencana. Kepemimpinan sebaliknya, menyangkut bagaimana menghadapi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian ia menyatukan orang dengan mengomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Kotter menganggap baik kepemimpinan yang kuat maupun manajemen yang kuat sebagai faktor penting bagai efektivitas organisasi yang optimum.

3. Pandangan Bennis

   Bennis (1994) memandang perbedaan antara pemimpin dan manajer sebagai perbedaan antara mereka yang menguasai lingkungan dan mereka yang menyerah kepadanya. Ada perbedaan-perbedaan lain, dan perbedaan-perbedaan ini sangat besar dan penting, seperti tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1
Perbedaan antara Manajer dan Pemimpin

Manajer	Pemimpin (*Leader*)
• Mengelola (*administer*) • Tiruan (*non-genuine*) • Mempertahankan • Berfokus pada sistem dan struktur • Bergantung pada pengawasan • Memiliki pandangan jarak pendek • Bertanya bagaimana dan kapan • Berorientasi pada hasil akhir • Meniru (*imitate*) • Menerima/ menciptakan *status quo* • Melakukan hal-hal dengan benar (*the manager does things right*)	• Menemukan (*innovate*) • Orisinil (*original*) • Mengembangkan • Berfokus pada orang • Membangkitkan kepercayaan • Memiliki perspektif jangka panjang • Bertanya apa dan mengapa • Berorientasi ke masa depan • Memulai (*originate*) • Menentang (*challenge it*) • Melakukan hal-hal yang benar (*the leader does the right things*)

Sumber: Bennis (1994)

E. TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Robin (1996), teori kepemimpinan dapat dikaji melalui empat pendekatan, yaitu: (a) pendekatan teori sifat (traits), (b) pendekatan teori perilaku (*behavior*), (c) pendekatan teori kontinjensi (*contingency*), dan (d) pendekatan kembali ke teori sifat, dengan perspektif yang berbeda.

Pendekatan Teori Sifat (*Traits*)

Pendekatan teori ini berusaha menjawab pertanyaan penting mengenai apakah sifat-sifat yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Pendekatan sifat ini menyimpulkan bahwa pemimpin-pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan (*leaders are born, not created or made*). Para pemimpin diasumsikan mempunyai sifat kepemimpinan bawaan sejak lahir (*innate qualities*) yang memungkinkan mereka untuk menjadi pemimpin. Teori kepemimpinan ini kemudian dikenal sebagai teori *great men/ great person* (Luthans, 1995; Nahavandi, 1996).

Pendekatan Perilaku (*Behavior*)

Isu utama yang muncul dalam pendekatan ini adalah menjadikan pemimpin efektif atau gaya kepemimpinan terbaik. Bertolak dari isu tersebut, para peneliti mengidentifikasi perilaku yang dipandang dapat menjadikan pemimpin efektif atau gaya kepemimpinan terbaik. Pendekatan gaya kepemimpinan ini berlandaskan pada keyakinan bahwa keefektifan pemimpin untuk memimpin perorangan dan kelompok dalam mencapai tujuan akan menghasilkan moral dan produktifitas yang tinggi (Szilagyi & Wallace, 1980).

Pendekatan Kontinjensi (*Contingency*)

Pendekatan ini berasumsi bahwa keefektifan personalitas, gaya, atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauhmana pemimpin mampu menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi, misalnya teori yang dikemukakan oleh Fiedler, Paul Hersey & Blanchard dan House.

Teori Kontinjensi Fiedler (Fiedler, 1964)

Model ini menyatakan bahwa kinerja kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung. Di dalamnya terdapat tiga dimensi relasi, yaitu: (1) hubungan pimpinan-anggota, (2) tingkat dalam struktur tugas, (3) posisi kekuasaan pemimpin yang diperoleh melalui wewenang formal.

Teori Siklus Kehidupan (Hersey & Blanchard, 1969 & 1996)

Teori ini mengidentifikasi dua dimensi gaya kepemimpinan, yaitu: (1) *task behavior*; menunjukkan sejauhmana pemimpin mengkhususkan tugas individu atau kelompok, kegiatan, dan tanggungjawab untuk menentukan penentuan tujuan, pengorganisasian, penjadwalan, pengarahan dan pengendalian; (2) *relationship behavior;* menunjukkan pada perilaku pemimpin dalam berkomunikasi dengan pengikut seperti mendengarkan, mendukung, memfasilitasi interaksi, memberi feedback, dan mendukung individu dan kelompok. Kombinasi dua dimensi di atas menghasilkan empat gaya keputusan yang dilakukan pemimpin: (a) *telling*; pemimpin menunjukkan pada para pengikutnya mengenai apa, dimana, dan kapan untuk melakukan tugas-tugasnya. (b) *selling*; pemimpin menyediakan instruksi terstruktur bagi pengikutnya, tetapi juga sportif. (c) *participating*; pemimpin dan pengikut saling berbagi dalam keputusan-keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan suatu tugas dengan kualitas tinggi. (d) *delegating*; pemimpin menyediakan sedikit pengerahan secara seksama, spesifik atau dukungan pribadi terhadap pengikut-pengikutnya.

Path-Goal Theory (House, 1971)

Teori ini bersumber dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif menjelaskan jalur (*path*) untuk membantu pengikut mereka bertolak dari permulaan menuju pencapaian tujuan kerja dengan mangatasi berbagai hambatan. Dalam pendekatan ini terdapat empat gaya kepemimpinan yang meliputi: (a) Kepemimpinan Direktif; bawahan mengetahui apa yang diharapkan dan apa yang diperintahkan pimpinan. (b) Kepemimpinan Suportif; pemimpin bersedia menjelaskan, menjadi sahabat, mudah didekati dan memberikan perhatian pada bawahan. (c) Kepemimpinan Partisipatif; pemimpin meminta saran-saran dari bawahan, tetapi pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin. (d) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi; pemimpin menciptakan tantangan-tantangan yang menarik bawahan agar bawahan dapat mencapai tujuan dan melaksanakannya.

Pendekatan Mutakhir

Pendekatan mutakhir ini, antara lain adalah Teori Kepemimpinan Kharismatik (House, 1977; Conger dan Kanungo, 1988), Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional (Burn, 1978; Bass, 1985), Kredibilitas Pemimpin (Kouzes dan Posnert, 1993), *the Drama of Leader* (Pither, 1996), *Principal Centered Leadership* (Covey, 1996).

Teori Kepemimpinan Kharismatik

House (1977) menjelaskan kepemimpinan kharismatik dengan mengidentifikasi tiga karakteristik pribadi, yaitu: kepercayaan diri yang luar biasa tinggi, kekuasaan, dan teguh dalam keyakinan. Conger dan Kanungo (1988) mengemukakan bahwa pemimpin kharismatik mempunyai tujuan ideal yang ingin dicapai, memiliki komitmen pribadi yang kuat pada tujuan, tegas

dalam memegang prinsip dan merupakan agen perubahan radikal, bukan manajer dari status quo. Karakteristik pemimpin kharismatik pada tabel 2.

Kepemimpinan Transaksional-Transformasional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang lebih menekankan pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran (*exchange*). Karyawan memperoleh imbalan segera (*immediate*) dan nyata (*tangible*) apabila memenuhi perintah pemimpin (Locke et. al., 1991). Menurut Burns (1978), pemimpin transaksional memotivasi bawahannya melalui pemberian imbalan kontijen (*contingent reward*) dan manajemen melalui eksepsi (*management by exception*).

Pemimpin transformasional adalah seseorang yang memiliki kharisma yang mampu melakukan stimulasi intelektual para bawahannya sehingga bawahan mampu menggunakan cara baru dalam menghadapi masalah-masalah organisasi. Karakteristik kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui empat faktor perilaku: *inspirational motivation, individual consideration, intellectual stimulation*, serta *idealized influence* (Bass, 1985; 1990 b).

Konsep kepemimpinan transaksional-transformasional dijelaskan pada tabel 3.

Teori Kredibilitas Pemimpin

Akar kata kredibilitas (*credibility*) adalah credo yang berarti percaya. Kredibilitas dibangun dari sejumlah kepercayaan atau nilai (*values*). Untuk menjadi pemimpin yang dipercaya harus mempunyai nilai yang jelas. Nilai adalah hal-hal yang prinsip mendasar yang kita yakini dalam menjalani hidup (Kouzes dan Posner, 1991).

Kredibilitas merupakan hasil penelitian yang mengidentifikasi kualitas yang dicari orang dalam diri individu yang dengan suka rela akan mengikuti pemimpin mereka. Kredibilitas merupakan landasan kepemimpinan dan semua hubungan antara yang benar (*true north*). Prinsip tidak tercipta oleh perseorangan atau pun masyarakat. Prinsip adalah hukum alam yang berkenaan dengan hukum manusia dan organisasi manusia. Prinsip merupakan bagian dari kondisi, kesadaran dan suara hati manusia. Sejauhmana orang mengenal dan hidup selaras dengan prinsip-prinsip dasar seperti keterbukaan, kesamaan hak, keadilan, integritas, kejujuran dan kepercayaan, akan menentukan apakah mereka akan mampu bertahan hidup dan gagal bertahan.

Teori "The Drama of Leader"

Dalam buku *the Drama of Leaders,* Pitcher (1997) mengemukakakan hasil penelitiannya, bahwa keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Ia menemukan tiga karakter pemimpin, yaitu: artis, *craftman* dan *technocrat*. Kepemimpinan akan sukses jika seorang pemimpin memiliki tiga karakter tersebut. Ciri-ciri karakter pemimpin dirangkum dalam Tabel 4.

Tabel 2

Karakteristik Pemimpin Kharismatik
1. Percaya diri. Mereka benar-benar percaya akan penilaian dan kemampuan mereka.
2. Punya misi. Pemimpin kharismatik memiliki tujuan ideal yang jelas di masa depan dan ia dengan yakin tahu bagaimana cara mencapai tujuan tersebut.
3. Kemampuan untuk mengungkap visi sejelas mungkin. Mereka mampu memperjelas dan menyatakan visi dalam kata-kata yang dapat dipahami orang lain. Artikulasi ini menunjukkan suatu pemahaman akan kebutuhan para pengikut, dan karenanya bertindak sebagai suatu kekuatan motivasi.
4. Keyakinan kuat mengenai visi. Pemimpin kharismatik memiliki komitmen yang kuat dan bersedia menanggung resiko yang tinggi, mengeluarkan biaya yang tinggi. Dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi tersebut.
5. Perilaku yang di luar aturan. Mereka dengan kharisma yang dimiliki mampu menampilkan perilaku yang tidak biasa, tidak konvensional dan berlawanan dengan norma-norma umum. bila berhasil, perilaku ini menimbulkan kejutan dan kekaguman pada para pengikut.
6. Sebagai agen perubahan. Pemimpin kharismatik dipahami sebagai agen perubahan yang radikal, bukan sebagai pengasuh status quo.
7. Kepekaan terhadap lingkungan. Pemimpin ini mampu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

Sumber: Burn, 1978; Bass, 1985

Tabel 3
Karakteristik Pemimpin Transformasional
dan Pemimpin Transaksional

Pemimpin Transformasional
1. Kharisma: memberi visi, misi, ada rasa bangga, rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan. 2. Inspirasi: mampu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi dengan cara-cara yang sederhana dan simbol-simbol yang mudah dipahami.
3. Simulasi intelektual: menghargai kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. 4. Pertimbangan yang bersifat individual: memberikan perhatian secara personal, memperlakukan bawahan secara individual, serta dengan sabar melatih dan memberi bimbingan.
Pemimpin Transaksional
1. Imbalan *kontinjen*: menjanjikan imbalan kinerja yang baik. 2. *Management by exception* (aktif): mengawasi dan mencermati penyimpangan-penyimpangan dari berbagai aturan dan standar, lalu melakukan perbaikan. *3.* *Management by exception* (pasif): melakukan intervensi hanya bila standar tidak terpenuhi. *4.* *Laissez faire*: melepaskan tanggung jawab, menghindari pengambilan keputusan.

Sumber: Bass, 1990

Tabel 4

Artist	*Craftsman*	*Technocrat*
Unpredictable	*Well-balanced*	Cerebral
Funny	*Helpful*	Difficult
Imaginative	*Honest*	Uncompromising
Daring	*Sensible*	Stiff
Intuitive	*Responsible*	Intense
Exacting	*Trustworthy*	Detail-oriented
Emotional	*Realistic*	Determined
Visionary	*Steady*	Fastidious
Entrepreneurial	*Reasonable*	Heardheaded
Inspiring	*Predictable*	No-nonsense

Sumber: Pitcher, 1997

F. BUDAYA ORGANISASI

Secara bahasa, Kata "budaya" atau sering juga disebut "kultur" yang merupakan peng-Indonesiaan dari kata *culture* dalam bahasa Inggris atau *cultuur* dalam bahasa Belanda, sesungguhnya berasal dari bahasa Latin "colere" sebuah kata kerja yang berarti mengolah tanah, berladang atau bertani (Poespowardojo, 1989: 217-218). Namun ketika istilah ini digunakan para antropolog, pengertiannya menjadi berubah. Misalnya, budaya diartikan sebagai *way of life* atau *common way of life* pandangan hidup yang berlaku bagi sekelompok masyarakat tertentu.

Perubahan pengertian ini terjadi karena para antropolog dalam memahami kegiatan pertanian tidak ditujukan pada apa yang dikerjakan para petani tetapi lebih pada bagaimana cara/ pola mengerjakannya. Lebih dari itu, para antropolog meng-

gunakan istilah budaya tidak terbatas pada lingkup kegiatan pertanian saja tetapi juga melebar sampai pada kegiatan kemasyarakatan yang lain yang sifat kegiatannya ajeg, berulang-ulang dan bahkan pola yang sama berulang pada generasi berikutnya. Akibatnya budaya sering secara sederhana disebut sebagai tradisi yang berfungsi sebagai hukum (konvensi) bagi sekelompok masyarakat untuk bertindak, berperilaku dan berpandangan.

Setiap organisasi, setiap usaha memiliki budayanya, yang tercermin dari perilaku para anggotanya, para karyawan, kebijakan-kebijakannya, peraturan-peraturannya. Tosi, Rizo, Carroll seperti yang dikutip Ashar (2001:262) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Hal itu merupakan satu *mental programming* dari organisasi, yang merupakan pencerminan dari modal kepribadian organisasi.

> *The patterned way of thinking, feeling, and reacting that exits in an organization or its subsectors. It is the unique "mental Programming" of that organization, which is a reflection of its modal organization personality*

Definisi yang serupa diungkap oleh Van Mujien, den Hartog dan Koopman (1997) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat digambarkan sebagai kumpulan dari nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang ikut menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan sebesar apa mereka gunakan tenaga mereka dalam pekerjaan dan organisasinya.

Robbins (1998: 572) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other*

organizations. This system of shared meaning is, on closer analysis, a set of key characteristic that the organization value. Lebih lanjut Robbins yang diterjemahkan oleh Jusuf Udaya (1994: 479) mengemukakan bahwa: "Budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola anggotanya".

Kreitner dan Kinicki (Moeljono, 2005: 12) mendefinisikan bahwa: "Budaya organisasi adalah perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai". Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan cara-cara berfikir, berperasaan, bereaksi stakeholder berdasarkan pola-pola tertentu sebagai cerminan organisasi yang bersumber dari nilai atau norma serta pandangan dari sebuah organisasi.

G. BUDAYA ORGANISASI YANG KUAT

Menurut Robbin (1997) budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Faktor-Faktor yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi adalah: (1) Kebersamaan (2) Intensitas. Adapun ciri-ciri Budaya Organisasi Kuat adalah sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi
2. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
3. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten.
4. Organisasi memberikan penghargaan khusus kepada anggota organisasi yang berprestasi dan secara sistematis menciptakan tingkat pencapaian prestasi.
5. Dijumpai banyak ritual, mulai dari ritual sederhana hingga yang mewah.
6. Memiliki jaringan yang kuat

Menurut Deal dan Kennedy ciri-ciri organisasi yang lemah adalah sebagai berikut:

1. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
2. Kesetiaan kepada kelompok dan pribadi melebihi kesetiaan kepada organisasi.
3. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

H. MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI

Untuk membentuk budaya organisasi ada beberapa cara diantaranya; (1) Nilai dasar (*basic value*), (2) Strategi Primer (*The Primary Strategy*), (3) Strategi Sekunder (*Secondary Strategies*).

1. Nilai dasar (*basic value*)

Sumber dari budaya orgnanisasi adalah nilai-nilai dasar (ideologi) dari organisasi, atau sekelompok orang yang ada di dalamnya. Sekelompok orang tersebut memiliki peran yang sentral sehingga mampu mewarnai budaya yang ada di dalamnya. Sebagai contoh orang sentral yang ada dalam organisasi adalah para *founding father* sebuah perusahaan. Para pendiri tentunya memiliki nilai dasar yang ingin diterapkan dalam sebuah organisasinya. Para pendiri perusahaan memilki keyakinan dasar tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang harus melakukan dan cara memperlakukan para anggotanya.

Dalam Islam, sumber nilai yang dapat dijadikan dasar tentunya nilai yang bersumber dari al-Qur'ân maupun hadits. Dalam al-Qur'ân telah ada nilai-nilai tentang bagaimana menciptakan budaya organisasi yang baik. Demikian pula dalam hadits-hadits telah banyak disebutkan budaya-budaya yang baik yang perlu dilestarikan. Kedua sumber tersebut dapat dijadikan nilai dasar karena masyarakat Muslim dalam konteks ke-Indonesiaan masing mengakui agama sebagai nilai dasar yang ia anut.

Dalam al-Qur'ân telah disebutkan bagaimana bermusyawarah, bagaimana budaya saling menghormati, bagaimana budaya progresif, bagaimana budaya *continual improvemet*, dan lain sebagainya telah ada dalam al-Qur'ân. Saran terbaik untuk para pemimpin Islam adalah kembali mengkaji al-Qur'ân sebagai pedoman dalam menjalankan roda organisasinya. Dalam beberapa hadits nabi Muhammad ﷺ menganjurkan agar seorang muslim senantiasa membudayakan salam dan menebarkan perdamaian. Hal ini bisa diterapkan dalam situasi organisasi.

Ahmad Sanusi (1998:2) memberikan contoh nilai-nilai budaya organisasi Islami seperti berikut ini:

1) Niat mencari ridho Allah
2) Amanah dengan jujur dan adil
3) Budaya mutu
4) Intra-preneurship
5) Pertumbuhan organisasi
6) Kerjasama tim
7) Tanggung jawab jabatan
8) Harga yang kompetitif
9) Hubungan publik yang efektif d jujur
10) Teknologi yang inovatif
11) Pemimpin pasar
12) Kemitraan yang kooperatif
13) Persaingan yang jujur (perlombaan dalam kebaikan)
14) Saling hormat dan penyelesaian *win-win solution*
15) Peduli dan tanggung jawab lingkungan

Dari ke lima belas tipe nilai tersebut, dapat dijadikan dasar menggolongkan perilaku manusia ke dalam enam tipe, yaitu: (1) *theoritical man (concerned with truth and knowledge)*; (2) *economic man (utilitarian)*; (3) *aesthetic man (art and harmony)*; (4) *social man (humanitarian)*; (5) *political man (power and control)*, dan (6) *religious*.

2. Strategi Primer (*the Primary Strategy*).

Strategi primer dari nilai dasar (*basic value*) di atas adalah dengan cara penyebarluasan nilai tersebut kepada para anggotanya. Untuk menunjang keefektifan Penyebarluasan nilai tersebut para pemimpin atau pun orang yang memiliki pengaruh dapat menggunakan rasionaliasasi maupun justifikasi dari kebijakan yang dibuat. Rasionalisasi diarahkan kepada tujuan. Rasionalisasi harus sesuai dengan tujuan dan singkron dengan apa yang diharapkan.

Dalam penyebarluasan nilai, seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi atau pendekatan persuasif agar para anggotanya dapat menerima apa yang menjadi nilai dasar. Oleh karena itu, kepandaian seorang pemimpin dalam melakukan negosiasi merupakan hal penting. Para pemimpin juga harus menunjukkan nilai keuntungan dan kerugian jika melaksanakan atau tidak melaksanakan sebuah ketentuan atau pun kebijakan.

3. Strategi Sekunder (*the Secondary Strategy*)

Dalam strategi sekunder ini, seorang pemimpin selanjutnya menentukan pilihan yang tepat mengenai langkah-langkah yang ia harus lakukan. Misalnya untuk menyebarluaskan nilai persatuan sebagai nilai dasar, maka seorang pemimpin dapat membangun strategi primer dengan sering membangun kebersamaan dalam berbagai bentuknya. Apabila strategi primer telah ditempuh dan gagal maka perlu ada strategi sekunder dengan memperhatikan penghalang suksesnya strategi primer.

Strategi sekunder terbagi ke dalam dua jenis: strategi instrumen dan strategi ekspresif. Strategi instrumen merupakan nilia-nilai dan keyakinan yang diungkapkan dalam apa yang dapat organisasi lakukan dan bagaimana ia melakukannya. Sedangkan strategi ekspresif beroperasi dalam bidang simbolik dan berusaha untuk melindungi stabilitas. Sebagai contoh, untuk nilai menghormati orang lain, memanggil atasan dengan bapak atau ibu, atau untuk memanggil seorang guru di lingkungan pondok pesantren dengan panggilan *ustadz,* atau panggilan kepada pimpinan pondok pesantren dengan *kyai.*

I. PENTINGNYA MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI

Seorang pemimpin yang dibantu oleh para anggota, karyawan atau staffnya harus mampu menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai yang dibangun dalam organisasinya. Dengan budaya tersebut, sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sebagai salah satu contoh adalah budaya tepat waktu, budaya membiasakan senyum, salam dan sapa. Ada lagi contoh di jepang yang membudayakan konsep 5 S: *Seiri* (Ringkas), *Seiton* (Rapi), *Seiso* (Resik), *Seiketsu* (Rawat), *Shitsuke* (Pembiasaan).

Pada dasarnya, budaya organisasi terdiri dari *strong culture* (budaya yang kuat) dan *weak culture* (budaya yang lemah). Yang perlu dibangun adalah budaya yang kuat. Namun, budaya yang kuat pun harus sesuai dengan tujuan organisasi yang ideal.

Apabila budaya yang kuat adalah budaya negatif, maka hal ini akan menghambat kemajuan organisasi. Oleh karena itu, budaya yang kuat yang akan dibentuk haruslah budaya yang baik yang bermuara pada tujuan yang baik dari sebuah organisasi. Budaya merupakan hasil bentukan dari proses pembudayaan manusia. Dengan demikian, budaya tersebut bisa dikonstruksi sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Budaya merupakan bentukan dan ciptaan manusia.

Pada saat-saat awal popularitas budaya organisasi, para pelaku bisnis, akademisi dan para teoritisi organisasi begitu yakin bahwa budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan perusahaan. Achmad Sobirin (JSB, 2002:15) mengutip Peter dan Waterman bahwa Perusahaan-perusahaan yang berhasil ternyata mempunyai budaya yang kuat (*strong culture).*

Pada awal tahun 1980-an, Andrew Petigew (1979) menulis sebuah tulisan dengan judul "*On Studying Organizational Cultures*".

Dari tulisan tersebut, budaya organisasi menjadi bahan pembicaraan sehari-hari berbagai kalangan, khususnya para praktisi bisnis, manajer dan akademisi. Kemudian, setelah buku-buku *best seller* seperti *In Search of Excellence* (Peter and Waterman, Jr. 1982) beredar di pasaran, popularitas budaya organisasi semakin tinggi. Ketika itu di antara mereka seperti ada kesepakatan bahwa budaya organisasi merupakan sumber kekuatan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Jika sebelumnya mereka hanya bertumpu pada perangkat keras organisasi (*hard system tools*) seperti strategi, struktur dan sistem, sejak itu mereka mulai yakin bahwa budaya organisasi juga memiliki peran yang tidak kalah penting. Itulah sebabnya pada awal tahun 1980 -an banyak perusahaan yang berlomba-lomba membangun budaya organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerjanya. Misi, visi, nilai-nilai perusahaan, tradisi, ritual dan upacara-upacara seremonial, yang sebelumnya tidak begitu dipedulikan karena dianggap tidak memiliki korelasi dengan kegiatan bisnis dan tidak memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan lantas dijadikan bagian tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari perusahaan. Tujuannya satu, demi membangun budaya yang kuat (*strong culture*) (Sobirin, 2002:1)

J. FUNGSI BUDAYA ORGANISASI

Beach (Horrison, 1972) mencatat tujuh fungsi penting budaya organisasi, yaitu :

(1) *Specifies what is of primary importance for organization, the standards against which its successes and failures should be measured.*

(2) *Dictates how the organization's resources are to be used, and to what ends.*

(3) Establishes what the organization and its members can expert from each other.
(4) Makes some methods of controlling behavior within the organization legitimate and makes others illegitimate-that is, defines where power lies within the organization and how is to be used.
(5) Selects the behaviors in which members should or should not engage and prescribes how these are tobe rewarded and punished.
(6) Sets the tone for how members should treat each other and how they should treat non-members: competitively, collaboratively, honestly, distantly or hostilely.
(7) Instructs members about how to deal with the external environment: aggressively, exploitatively, responsibly or proactively.

Budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

1) Menentukan hal penting yang mendasari organisasi, standar keberhasilan dan kegagalan harus bisa diukur.
2) Menjelaskan bagaimana sumber-sumber organisasi digunakan dan untuk kepentingan apa.
3) Menciptakan iklim organisasi dimana para anggotanya bisa belajar satu sama lain.
4) Membuat metode pengontrolan perilaku dan menentukan wewenang kekuasaan dalam organisasi dan bagaimana menggunakannya.
5) Menyeleksi perilaku yang memungkinkan anggota terlibat atau tidak dan menentukan ganjaran dan hukuman.
6) Menentukan suatu tatanan bagaimana anggota harus menciptakan kebersamaan antar anggota atau dengan orang di luar organisasi secara kompetitif, dan bekerja sama secara jujur, secara renggang atau secara bermusuhan.
7) Membangun anggotanya berhubungan dengan lingkungan luar secara agresif, eksplosif, bertanggungjawab dan proaktif.

Sedangkan Robins (1990:253) mencatat lima fungsi budaya organisasi, yaitu:

1) Membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2) Meningkatkan "*sense of identity*" para anggota
3) Meningkatkan komitmen bersama
4) Menciptakan stabilitas sistem sosial
5) Mekanisme pengendalian yang memadu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Siagian (1992:153) mencatat lima fungsi penting budaya organisasi, yaitu:

1) sebagai penentu batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, menentukan yang benar dan yang salah.
2) Menumbuhkan jati diri suatu organisasi dan para anggotanya
3) Menumbuhkan komitmen bahwa kepentingan bersama di atas kepentingan individual.
4) Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi
5) Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan

Budaya organisasi meliputi garis-garis pedoman yang kukuh yang membentuk perilaku. Ia melaksanakan beberapa fungsi penting seperti yang dijelaskan Kast dan Rosenzweig (Hasymi, 1996:954):

1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi
2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri
3) meningkatkan stabilitas sistem sosial
4) menyediakan premis (pokok pendapat) yang diakui dan diterima untuk pengambilan keputusan.

K. MANIFESTASI BUDAYA ORGANISASI

Dalam Psikologi Industri dan Organisasi, disebutkan bahwa untuk mewujudkan budaya organisasi, beberapa organisasi mewujudkannya dalam beberapa hal diantaranya dapat diwujudkan dengan (1) Ekspektasi/harapan/Rancangan (2) strategi seleksi dan sosialisasi (3) Pembedaan Kelas (4) Ideologi, (5) Mitos dan Simbol-Simbol (6) Bahasa, (7) Ritual dan Seremoni

1. Ekspektasi

Harapan (ekspektasi) sebuah organisasi tergantung pada nilai-nilai utama dari budaya organisasinya, misalnya nilai kebebasan individu, prestasi individu, dan kepercayaan merupakan nilai-nilai utama yang diberi penghargaan tinggi, maka organisasi disusun sedemikian rupa sehingga para tenaga kerja tidak diawasi secara ketat, bagian-bagiannya mendapat otonomi dalam mengambil keputusan dan pengambilan keputusan dilakukan melalui sistem desentralisasi.

2. Strategi seleksi dan sosialisasi

Organisasi dalam seleksi penerimaan tenaga SDM dan dalam program sosialisasinya akan menggunakan cara-cara yang menghasilkan diterimanya tenaga kerja yang memiliki nilai-nilai utama sebuah perusahaan. Dalam proses sosialisasi nilai-nilai utama tersebut diyakinkan dimiliki oleh para tenaga kerja baru.

3. Pembagian divisi

Pembagian divisi mengacu pada sumber daya dan kebutuhan berdasarkan tujuan organisasi. Pembagian divisi ini biasanya merupakan pembedaan berdasarkan hierarki dalam organisasi dengan wewenang yang berbeda-beda dalam tingkatan jabatan

yang berbeda-beda pula, makin tinggi lapis organisasi makin besar wewenangnya.

4. Ideologi

Budaya organisasi dibentuk berdasarkan ideologi yang dimiliki bersama. Menurut Tosi dkk, ideologi organisasi adalah *the relatively coherent set of beliefs that bind some people together and explain their worlds [to them] in cause-effect relations* (Tosi, Rizzo, Carroll, 1994). Ideologi sangat penting untuk dimiliki karena akan membantu para anggota organisasi memberikan makna pada keputusan-keputusan yang diambil oleh mereka.

5. Mitos dan Simbol-simbol

Mitos (Tosi, Ruzzo, Carroll, 1994) adalah *a dramatic narrative of imagined events, usually to explain origins of transformations of something. (It is also) an unquestioned belief about practical benefits of certain techniques and behavior that is not supported by demonstrated fact.*

Simbol-simbol mencakup gelar, tempat parkir khusus, tempat makan khusus, jenis mobil, besar ruang kerja, dan lain-lain berhubungan dengan kedudukan dari anggota yang bersangkutan. Direktur memiliki ruang kerja yang lebih besar dari pada kepala bagian. Staf biasanya duduk bersama rekan-rekannya disatu ruang kerja yang besar. Manajer memiliki tempat parkir khusus. Atau ruang kerja kepala bagian tidak ada bercampur dalam satu ruang bersama-sama dengan para pegawai bawahannya, tidak memiliki tempat parker khusus.

6. Bahasa

Di setiap organisasi ada kata-kata yang merupakan kata-kata yang khas dari organisasi yang tidak dikenal oleh orang yang

bukan anggota organisasi tersebut. Di samping itu gaya bahasanya juga dapat merupakan gaya bahasa yang khas. Misalnya, dalam sebuah organisasi orang menggunakan kata 'bapak' dan 'ibu' untuk atasannya, di organisasi lain orang menggunakan kata 'saudara' atau 'anda' dan hanya menggunakan kata 'bapak' dan 'ibu' kepada anggota organisasi yang kedudukan jabatannya lebih tinggi.

7. Ritual dan Seremoni

Ritual (Tosi, Ruzzo, Carroll, 1994) adalah kebiasaan-kebiasaan yang disepakati bersama secara informal dan tak tertulis. Misalnya ritual makan siang bersama untuk semua manajer dari perusahaan pada setiap hari selasa siang. Pada saat makan siang semua manajer dapat bertemu dengan kepala bagian tertentu, dengan anggota direksi tertentu dangan rekan kerja manajer yang lain untuk membicarakan hal-hal atau persoalan-persoalan sehingga dapat mencapai suatu kesepakatan.

L. KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI

Menurut Robbins (1996: 289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 1996 : 289).

M. BUDAYA ORGANISASI ISLAM

Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap Muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam dalam segala aspek kehidupan. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian mu'amalah, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Arah penerapan konsep etika atau budaya organisasi Islam, yaitu merujuk pada" kewajiban-kewajiban sebuah organisasi untuk melindungi dan memberi konstribusi kepada masyarakat dimana ia berada".

Lukman Hakim (2011: 155) mengutip Rafik Issa Bekum (2004) menyebutkan bahwa sebuah organisasi mengemban tanggung jawab sosial dalam tiga domain: (1) pada pelaku organisasi, (2) pada lingkungan alam, dan (3) pada kesejahteraan sosial secara umum. Menurut Abdul Manan (1993) konsep dasar yang

menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), kepemimpinan dan keadilan. Tauhid adalah konsep yang paling penting dan mendasar, sebab konsep yang pertama adalah dasar pelaksanaan segala aktivitas baik yang menyangkut ibadah berkaitan shalat, dzikir, puasa, tilawah al-Qur'ân dan sebagainya sampai mu'amalah termasuk etika kerja (akhlak).

Tauhid mengandung implikasi bahwa alam semesta diciptakan oleh Allah ﷻ. Segala sesuatu yang Dia ciptakan mempunyai tujuan. Tujuan inilah yang memberikan makna dari setiap eksistensi alam semesta ini dimana manusia merupakan salah satu bagian di dalamnya. Kalau demikan halnya, manusia yang dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas, kesadaran moral yang dikombinasikan dengan kesadaran ketuhanan yang inheren dituntut untuk hidup berbudaya alam kepatuhan dan ibadah kepada Tuhan yang maha Kuasa. Dengan demikian konsep tauhid bukanlah sekedar pengakuan realitas, tetapi juga suatu respon aktif terhadapnya.

Landasan yang kedua dalam budaya organisasi Islam adalah "khalifah". Makna khalifah disini adalah "pemimpin" atau "pengelola". Seorang muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan, dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah [2] ayat 29: *"Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada dibumi untuk kamu dan Dia berkehendak menuju langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. Dan dia maha mengetahui segala sesuatu."*

Manusia adalah khalifah Allah dimuka bumi (Q.S. al-Baqarah [2]: 30, al-An'âm [6]: 165; Fâthir [35]: 39; Shâd [38]: 28 dan al-Hadîd [57]: 7) dan semua sumber daya-sumber daya yang ada ditangannya adalah suatu amanah (Q.S. al-Hadîd [57]: 7).

Oleh karena Allah ﷻ telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, manusia bertanggungjawab kepada-Nya dalam bekerja sesuai petunjuk-Nya. Sehingga landasan kedua yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi Islam adalah konsep kepemimpinan (khalifah) dalam rangka bertanggung-jawab terhadap manajemen organisasi dan kelak akan dipertanggungjawabkannya di akhirat.

Landasan ketiga dalam budaya organisasi Islam adalah keadilan. Keadilan disini adalah, seorang muslim harus menaati syariah Islam (hukum Allah) dan mengikuti petunjuk Rasûlullah ﷺ. Bukan menurut hawa nafsunya atau dengan cara batil demi mengejar keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena dalam bisnis atau bermuamalah menurut aturan konvensional atau kaum kapitalis cara apapun sah-sah saja sekalipun cara batil, mendhalimi orang lain yang penting keuntungan maksimal. Jadi adil tersebut berdasarkan aturan Allah ﷻ dan Sunnah Nabi Muhammad ﷺ antara lain tidak boleh menipu, curang, berbohong, cindera janji dan sebagainya.

Menegakkan keadilan ini dinyatakan dalam al-Qur'ân sebagai salah satu sifat yang sangat di tekankan, sebagaimana firman Allah ﷻ. Dalam surat al-Hadîd ayat 25: "*Sesungguhnya Kami (Allah) telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang me-*

nolong (agama)-Nya dan Rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah maha kuat lagi maha perkasa." Juga dalam surat al-Jâtsiyah [45] ayat 13: *"Dan dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Seungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir".*

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

1. Bekerja Merupakan Ibadah

Bekerja merupakan ibadah, sebagai seorang muslim bekerja sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Aktivitas bekerja yang dijalankan seorang pekerja muslim terikat dengan motivasi atau keyakinan positif, hal tersebut semata mata untuk mendapatkan ridho Allah ﷻ, sehingga dengan motivasi ridho Allah ﷻ semata tersebut maka prinsip kejujuran, amanah dan kebersamaan dijunjung tinggi. Prinsip-prinsip tersebut menolak prinsip individualistik (mementingkan diri sendiri), curang, khianat yang. Ketika bekerja dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip Islam maka aktivitas tersebut dianggap "ibadah" yang berarti ada nilainya disisi Allah ﷻ.

2. Azas Manfaat dan Maslahat

Seorang Muslim dalam menjalankan aktivitas tidak semata-mata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk kekayaan. Bekerja bukan semata-mata karena profit ekonomi yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sebagaimana firman Allah ﷻ dalam surat al-Dzâriyât [51] ayat 19: *"Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang*

miskin yang tidak mendapat bagian". Juga terdapat dalam surat al-Ma'ârij [70] ayat 24-25 : "*Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu. Bagi orang miskin yang meminta dan orang yang tidak mempunyai apa-apa (yang tidak mau meminta)"*.

3. Mengoptimalkan kemampuan akal

Manusia perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan. Sebagaiman firman Allah ﷻ dalam al-Qur'ân surat Al-Rahmân [55] ayat 33: *"Hai Jin dan manusia jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka lintislah, kamu tidak dapat menembusnya melainkan dengan kekuatan"*.

Beberapa ahli tafsir menafsirkan "kekuatan" dengan akal fikiran. Demikian pula ketika bekerja seorang pengusaha Muslim tidak boleh pesimis, bahwa Allah ﷻ tidak akan memberikan rizki kepadanya, karena bagi orang yang beriman maka Allah-lah penjamin rizkinya. Sebagaimana firman Allah ﷻ dalam surat Fushshilât [41] ayat 31: "*Kamilah pelindung-pelindung dalam kehidupan dunia dan akhirat, didalamnya kamu memperoleh apa yang kamu inginkan dan memperoleh pula didalamnya apa yang kamu minta"*. Dalam surat Fâthir [35] ayat 1, Allah ﷻ berfirman: "*Segala puji bagi Allah Pencipta langit dan bumi, Yang menjadikan malaikat sebagai utusan-utusan (untuk mengurus berbagai macam urusan) yang mempunyai sayap, masing-masing (ada yang) dua, tiga dan empat. Allah menambahkan pada ciptaannya apa yang dikehendaki. Sesungguhnya Allah maha kuasa atas segala sesuatu."*

4. Keyakinan dan optimisme

Seorang Muslim yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam tidak membuat hidupnya menjadi kesulitan. Sebagaimana firman Allah ﷻ dalam surat al-Mulk [67] ayat 15: "*Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka*

berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." Demikian juga firman Allah ﷻ dalam surat al-Hijr [15] ayat 19-20: "*Dan Kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran. Dan kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (Kami menciptakan pula) mahluk-mahluk yang kamu sekali-kali bukan pemberi rezkei kepadanya*". Juga dalam surat Hûd [11] ayat 6: "*Dan tidak ada satu binatang melatapun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam Kitab yang nyata (lauh mahfudz)."*

5. Mensyaratkan Sikap Tawazun (Keberimbangan)

Bekerja dalam Islam juga mensyaratkan adanya sikap *tawâzun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan pribadi dan kepentingan umat (Husein, 2004). Keduanya tidak dapat dianalisa secara hirarkhis melainkan harus diletakkan sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram jika aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan masyarakat mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari akivitas tersebut.

6. Memperhatikan Kehalalan dan Keharaman

Seorang pekerja muslim menghindari pekerjaan yang mengandung unsur haram, misalnya keuangan yang mengandung riba, kebijakan yang tidak adil dan aktivitas yang mengandung penipuan. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Mâ'idah [5] ayat 90: "*Hai orang-orang beriman sesungguhnya khamr, judi, berkorban untuk berhala dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah per-*

buatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keuntungan". Juga dalam surat Ali Imran [3] ayat 130 Allah ﷻ berfirman tentang larangan riba: *"Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu makan riba yang berlipat ganda, Dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu berbahagia"*.

MARÂJI'

Bass, Bernard M. 1985. Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: The Free Press.

Bass, Bernard M. 1990a. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamics. Vol: 18: 19-31.

Bass, Bernard M. 1990b. Bass & Stodgil's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications. New York: The Free Press.

Bass, Bernard M. 1998. Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Bennis, Warren and Nanus, Burt. 1985. Leadership: Strategies for Taking Charge. New York: Harper Perennial.

Bennis, Warren. 1994. On Becoming a Leader (*Terjemahan*). Jakarta: Elex Media Komputindo.

Burn, McGregor J. 1978. Leadership. New York: Harper & Row.

Conger, Jay A and Kanungo. 1988. Charismatic Leadership: The Elusive in Organizational Effectiveness. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.

Covey, Stephen R. 1992. Principle Centered Leadership. New York: Simon & Schuster.

Fiedler, Fred E. 1964. A Contingency Model of Leadership

Effectiveness. Advance in Experimental Social Psychology. Vol. 1: 149-190.

Lukman Hakim. 2011. Membangun budaya organisasi unggul. Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT FE UMS, Vol.15, Nomor 2, Desember 2011

Moeljono, Djokosantoso, 2003, Good Corporate Goverment, Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT FE UMS, Vol.9 no. 2 th 2005

Poepowardojo, S. 1989. *Strategi Kebudayaan: Suatu Pendekatan Filisofis.* Jakarta: Gramedia

Poespowardojo, Soerjanto. 1989. *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis*. Jakarta: Gramedia.

Robbins, S.P. 1990.*Organizational Behavior: Concept, Controversies And Applications, 7th Edition, Englewood* Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.

Siagian SP. 1992. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung

Sobirin, Achmad. 2002. *budaya: sumber kekuatan sekaligus kelemahan organisasi.* Yogyakrta: Jurnal JSB No. 7 Vol. 1 Th. 2002

Sunyoto, Ashar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press

BAB 4
PERAN MAHASISWA ISLAM DALAM PERUBAHAN SOSIAL

SUB PEMBAHASAN

1. Sosok pemuda dalam sejarah kemanusiaan
2. Mahasiswa Islam
3. Perubahan Sosial
4. Kondisi Umat Islam
5. Menembus Dominasi Peradaban Barat
6. Peran Mahasiswa Islam dalam Perubahan
7. Peran mahasiswa Islam
8. Pergerakan Mahasiswa Indonesia

TUJUAN

Materi ini diberikan kepada mahasiswa dengan tujuan:

1. Mahasiswa mengetahui sosok pemuda dalam sejarah kemanusiaan
2. Mahasiswa dapat mengenali karakteristik mahasiswa Islam
3. Mahasiswa dapat memahami peran mahasiswa Islam dalam perubahan

A. MUQADDIMAH

Mahasiswa adalah sosok pemuda yang telah matang dalam berfikir dan bertindak untuk mewujudkan perubahan yang baik dengan cara-cara yang dibenarkan oleh syari'ah. Mahasiswa adalah sosok yang sangat potensial, tidak salah jika Bung Karno pernah mengungkapkan bahwa jika ia diberikan sepuluh orang pemuda, maka akan digoncangkan dunia ini. Ungkapan ini menjadi barometer bahwa pemuda memang sosok yang perlu diperhatikan. Pemuda layaknya bibit yang perlu dijaga sehingga nantinya akan menghasilkan buah yang banyak dan berman-faat bagi orang banyak. Dengan demikian, pemuda perlu di-didik, dibina dan dikembangkan segala potensi yang ada pada dirinya.

Bung Karno mengungkapkan "l aki-laki dan perempuan adalah sebagai dua sayapnya seekor burung. Jika dua sayap sama kuatnya, maka terbanglah burung itu sampai ke puncak yang setinggi-tingginya. Jika patah satu dari pada dua sayap itu, maka tak dapatlah terbang burung itu sama sekali." Jika di bagian awal mengungkapkan makna pemuda secara umum. Pemuda (baca: Mahasiswa) secara spesifik diungkapkan jelas oleh Bung Karno menjadi dua sosok yang perlu seimbang dalam segala hal.

Mahasiswa menempati kedudukan yang khas (*special position)* di masyarakat. Kekhasan ini tampak pada serentetan atribut yang disandang mahasisawa, misalnya intelektual muda, kelompok penekan (*pressure group),* agen perubahan (*agent of change)*, dan agen pengawas (*agent of control*). Mahasiswa harus dapat menjadi pengawas dari segala apa yang terjadi di sekitar kita. Sebagai mahasiswa juga harus mengetahui bagaimana mesti-nya, jika sesuatu tidak berjalan semestinya maka fungsi sebagai *agent of change* terus dijalankan. Namun dalam penerapan fungsi

agent of change kita harus memiliki dasar yang kuat untuk melakukan perubahan.

Dalam perspektif sosial, mahasiswa pun menunjukkan dinamika tersendiri sebagai kelompok yang secara konsisten memperjuangkan hak-hak kaum tertindas serta memberi kontribusi yang tidak kecil dalam perubahan sosial menuju masyarakat yang lebih baik. Posisi mahasiswa yang netral (*neutral position)* dan tidak mempunyai kepentingan tertentu atau dibawah kepentingan tertentu telah menempatkannya pada posisi yang disegani dalam setiap proses perubahan sosial masyarakat.

Dalam konteks pergerakan politik di Indonesia, sejarah perjuangan mahasiswa Indonesia sudah eksis sejak sebelum kemerdekaan. Bahkan, dapat dikatakan mereka adalah pelopor pergerakan kemerdekaan modern melalui organisasi-organisasi pergerakan mahasiswa. Hal ini dapat dilihat dari kepeloporan mahasiswa Stovia yang dimotori Wahidin Sudirohusodo. Kemudian gerakan mahasiswa yang mendorong perubahan dari era Orde Lama ke Orde Baru, dan terakhir gerakan reformasi mahasiswa yang mempelopori jatuhnya rezim Soeharto. Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa mahasiswa adalah kelompok pemuda yang selalu berdiri di garda terdepan dalam hampir setiap perubahan yang terjadi.

B. SOSOK PEMUDA DALAM SEJARAH KEMANUSIAAN

Jika menilik sejarah, peran pemuda dalam berbagai perubahan sangat besar. Sosok-sosok seperti Nabi Ibrahim muda, yang disebutkan oleh al-Qur'ân sebagai "*fatan yuqâlu lahu ibrahim*". Ada juga para pemuda Ashhâbul Kahfi, yang disebutkan oleh al-Qur'ân sebagai "*innahum fityatun âmanû birabbihim wa zidnâhum hudâ*".

Demikian pula di masa Rasûlullah ﷺ, kita mendapati bahwa sebagian besar yang dibina oleh Rasûlullah ﷺ di rumah Arqâm bin Abil Arqâm adalah para pemuda. Berikut ini nama-nama mereka:

1. Ali bin Ali Thalib, paling muda, 8 tahun
2. Az Zubair bin Al 'Awwam, 8 tahun
3. Thalhah bin Ubaidillah, 11 tahun
4. Al Arqam bin Abil Arqaam, 12 tahun
5. Abdullah bin Mas'ud, 14 tahun
6. Sa'ad bin Abi Waqqaas, 17 tahun
7. Su'ud bin Rabi'ah, 17 tahun
8. Abdullah bin Mazh'un, 17 tahun
9. Ja'far bin Abi Thalib, 18 tahun
10. Qudaamah bin Mazh'un, 19 tahun
11. Sa'id bin Zaid, di bawah 20 tahun
12. Suhaib Ar Rumi, di bawah 20 tahun
13. Assa'ib bin Mazh'un, sekitar 20 tahun
14. Zaid bin Haritsah, sekitar 20 tahun
15. 'Utsman bin 'Affan, sekitar 20 tahun
16. Tulaib bin 'Umair, sekitar 20 tahun
17. Khabab bin Al Art, juga sekitar 20 tahun
18. 'Aamir bin Fahirah, 23 tahun
19. Mush'ab bin 'Umair, 24 tahun
20. Al Miqdad bin Al Aswad, 24 tahun
21. Abdullah bin Al Jahsy, 25 tahun
22. Umar bin Al Khaththab, 26 tahun
23. Abu Ubaidah Ibnul Jarrah, 27 tahun
24. 'Utbah bin Ghazwaan, juga 27 tahun
25. Abu Hudzaifah bin 'Utbah, sekitar 30 tahun
26. Bilal bin Rabah, sekitar 30 tahun
27. 'Ayyasy bin Rabi'ah, sekitar 30 tahun

28. 'Amir bin Rabi'ah, sekitar 30 tahun
29. Nu'aim bin Abdillah, hampir 30 tahun
30. 'Utsman bin Mazh'un, sekitar 30 tahun
31. Abu Salamah, Abdullah bin 'Abdil Asad Al Makhzumi, sekitar 30 tahun
32. Abdurrahman bin 'Auf, 30 tahun
33. Ammar bin Yasir, antara 30-40 tahun
34. Abu Bakar Ash Shiddiq, 37 tahun

Sepeninggal Rasûlullah ﷺ, kita memiliki sosok seperti Umar bin Abdul Aziz, yang menjadi khalifah sebelum berusia 35 tahun. Karena keadilan dan kebijaksanaannya dalam memimpin, sampai-sampai ia dijuluki sebagai khalifah rasyidah yang ke-5. Kita juga mengenal Muhammad al-Fatih, yang dalam usia belia memimpin penaklukan Konstantinopel.

Setidaknya ada tiga peran yang harus diperhatikan sosok pemuda Muslim. *Pertama*, sebagai generasi penerus (Q.S. al-Thûr [52]: 21) meneruskan nilai-nilai positif dari suatu kaum. *Kedua*, sebagai generasi pengganti (Q.S. al-Mâ'idah [5]: 54) menggantikan kaum yang sudah rusak dengan karakter mencintai dan dicintai Allah, lemah lembut kepada kaum mukmin, tegas kepada kaum kafir, dan tidak takut celaan. Ketiga, sebagai generasi pembaharu (Q.S. Maryam [19]: 42) yang memperbaiki dan memperbaharui kerusakan yang ada pada suatu kaum.

C. MAHASISWA ISLAM

Mahasiswa Islam adalah bagian dari pemuda, dimana pemuda memiliki ciri khas tersendiri dan banyak disebutkan dalam al-Qur'ân dan Hadits dengan sebutan *al-Fata* dan *al-Syabab*. Bisa dilihat dalam kisah Nabi Ibrahim عليه السلام (Q.S. al-Anbiyâ' [21]: 57-58). Ibrahim muda diceritakan dicari oleh Raja Namrudz

karena dituduh menghancurkan patung-patung berhala. Dalam ayat tersebut disebutkan *fatan yuqaalu lahu Ibrahim*. Juga sebutan *fityatun* untuk para pemuda Ashabul Kahfi. *Innahum fityatun âmanâ birabbihim wa zidnâhum hudâ*.

Sedangkan dalam beberapa Hadits, pemuda disebut sebagai *syâb*. Misalnya dalam hadits "lima perkara sebelum lima perkara lainnya" *syabâbaka qabla haramika* (masa mudamu sebelum masa tuamu). Juga dalam hadits "tujuh golongan yang mendapat naungan Allah" *syâb nasya-a fî 'ibadatillâh* (seorang pemuda yang tumbuh besar dalam ibadah dan taat kepada Allah). (Fathurrahman, 2010: 1)

Sebutan mahasiswa tidak bisa dilepaskan dari sebutan pemuda, karena mahasiswa itu adalah pemuda. Meskipun tidak semua pemuda adalah mahasiswa tapi setiap mahasiswa pasti akan melewati masa mudanya. Oleh karena itu, hadirnya mahasiswa Islam dalam pergaulan sosial merupakan bagian komponen masyarakat yang tidak bisa dipisahkan dan sebuah sumbangan berharga ketika mahasiswa Islam menjadi 'harapan umat' untuk melakukan gerakan yang edukatif dan transformatif. Gerakan edukatif, maknanya adalah perilaku yang mencerminkan pribadi pemuda sebagai sosok intelektual. Dengan modal tersebut, mahasiswa (diharapkan) dapat menempa dan mendidik umat kepada jalan kebaikan. Selanjutnya adalah gerakan transformatif, yaitu memberikan pencerahan umat, menuju jalan kebenaran.

Menjadi mahasiswa Islam yang ideal, sebagaimana yang tergambarkan di atas, memang bukan perkara yang mudah. Dalam rangka mencapainya, dibutuhkan proses yang panjang. Proses tersebut merupakan 'eskalator' menuju idealisme mahasiswa dalam menyikapi realitas kehidupan dan menyongsong masa depan. Karenanya, dibutuhkan kebulatan tekad, akumulasi

semangat, dan kerja keras, bukan sekadar 'mimpi belaka yang nihil aksi'. Ketika mahasiswa telah berniat untuk menjadi sosok impian, maka pada saat yang sama ia harus berikrar untuk terus berproses dalam rangka memperbaiki diri.

Sebagai sebuah kenyataan, menjadi seorang mahasiswa merupakan anugerah terindah yang harus senantiasa bersyukur, tidak semua orang dapat merasakan manis-pahitnya masa menjadi mahasiswa dengan segala romantikanya. Sekali lagi, kesempatan untuk hidup menjadi mahasiswa merupakan karunia yang, sungguh, luar biasa. Tentu, rasa syukur tidaklah cukup hanya terucap di lisan.

Idealnya, mahasiswa Islam adalah sosok yang sangat teguh memegang idealisme. Dalam menjalani hidupnya selalu berpegang kepada sebuah prinsip, menegakkan kebenaran dan melawan kebatilan. Idealisme tersebut, diharapkan tidak akan tergadai ketika 'bertatap' dengan uang dan kekuasaan. Sampai kapanpun, termasuk ketika ia nanti sudah tidak menjadi pemuda lagi. Di sinilah letak pentingnya mempertahankan idealisme. Dengan begitu, maka idealisme, yang sudah melekat dalam jiwa, akan terus terbawa sampai nyawa meninggalkan raga.

Setidaknya ada 2 kriteria untuk menjadi mahasiswa Islam yang ideal, menurut syariat Islam. *Pertama*, seorang pemuda dalam hal ini adalah mahasiswa haruslah memegang prinsip untuk menjalankan ajaran agama dengan baik dan benar. Lebih tepatnya, mahasiswa harus rajin beribadah kepada Allah ﷻ. *Kedua*, mahasiswa harus juga gemar dalam beramal. Beramal di sini lebih cenderung dimaknai sebagai *ikhtiar* atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dua hal tersebut, mari kita kaji lebih mendalam (Samsul Zakaria, 2011: 1-4).

1. Membiasakan Beribadah

Dalam sebuah hadits yang masyhur Rasûlullah Muhammad ﷺ. pernah mengingatkan bahwa ada 7 golongan manusia yang akan mendapat perlindungan Allah di saat tidak ada perlindungan kecuali dari-Nya. Salah satu diantaranya, -urutan kedua-, adalah pemuda yang tumbuh dan berkembang dengan mengabdikan dirinya untuk beribadah kepada Allah. Dalam bahasa hadits dikatakan, '*syâbbun nasya-a fî 'ibâdatillâh*'. Sungguh luar biasa pemuda tersebut. Masa muda, sebagai periode emasnya, ia gunakan untuk memperbanyak ibadah kepada Allah.

Pertanyaannya, sudahkah saat ini kita menjadi sosok mahasiswa yang rajin beribadah? Apakah keseharian kita sudah disibukkan untuk shalat sunnah dan membaca al-Qur'an, misalnya. Kalau belum, tidakkah kita berkeinginan untuk mendapatkan naungan Allah di hari akhir nanti? Hal ini tentu menjadi 'muhasabah' bersama untuk menyadarkan betapa pentingnya membiasakan diri untuk banyak beribadah sejak masa muda, lebih baik lagi membiasakan diri dalam hal kebaikan sejak masa kanak-kanak, kemudian remaja hingga masa muda. Tentu kita ingat, betapa banyak mahasiswa yang enggan memperbanyak ibadah dengan alasan yang, sebenarnya, hanyalah sebuah apologi. "Saya menunggu saat akan menjelang tugas akhir datang untuk banyak beribadah." Demikian, sering kali kita dapatkan komentar para mahasiswa ketika ditanya, mengapa saat ini malas untuk beribadah. Padahal, tidak jaminan untuk tetap hidup sampai akhir masa itu!

Lalu apa pentingnya ibadah di masa menjadi mahasiswa? *Pertama*, sebagai mahasiswa, tentu gelora untuk melakukan sesuatu masih menggebu-gebu. Menjadi sangat tepat jika *ghîrah* yang luar biasa itu digunakan untuk semakin mendekatkan diri kepada Allah ﷻ. Selain sebagai rasa syukur juga untuk

membentengi diri dari pengaruh kehidupan yang sering kali menjerumuskan. Jika sudah demikian maka masa menjadi mahasiswa adalah momen yang sarat makna dalam sejarah kehidupan.

Kedua, seseorang itu hidup berdasarkan kebiasaannya. Hal ini mengingatkan pada sebuah nasehat, "*mâta al-'abdu 'ala mâ 'âsya*." Seseorang itu meninggal (wafat) berdasarkan kebiasaannya. Jika seseorang terbiasa beribadah maka, *insya* Allah, ia akan menemui ajalnya dengan kondisi yang sama. *Nah*, untuk menyongsong hari-hari tua yang pasti menyapa, mahasiswa harus mempersiapkan diri sebagai seorang yang gemar beribadah. Sehingga, masa tua menjadi 'estafet' untuk meneruskan ibadah di kala muda, sampai menemui Sang Pencipta. Bukankah *husnul khâtimah*, adalah dambaan semua hamba?

2. Beramal, tidak Berpangku Tangan

Selain beribadah mahasiswa Islam juga harus gemar beramal. Pernah suatu ketika Rasûlullah ﷺ mendapati seseorang yang berdiam diri (beribadah) di dalam masjid. Rasûlullah ﷺ pun bertanya kepadanya, siapa yang mencarikan nafkah baginya, sementara ia bermasyuk-ria beribadah di masjid. Orang tersebut menjawab bahwa yang menghidupinya adalah saudaranya. Maka Rasûlullah ﷺ pun seketika itu mengatakan bahwa saudaranya yang menafkahinya itu lebih mulia darinya, yang terus beribadah dalam masjid. Hal ini menunjukkan bahwa ibadah (*ukhrawi*) dan bekerja (*duniawi*) merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manakala salah satunya terabaikan akan menyebabkan ketimpangan. Pada akhirnya menjadikan ketidakharmonisan hidup manusia.

Dalam konteks ini, mahasiswa Islam dituntut bukan sekadar rajin beribadah, tetapi juga gemar beramal. Beramal atau bekerja adalah upaya 'pemandirian' diri agar tidak selalu ber-

gantung kepada orang lain, termasuk orang tua. Dan bekerja juga merupakan media untuk melatih diri, karena pada akhirnya seorang pemuda juga akan menjadi 'bapak dari anak-anaknya'. Tentu seorang bapak berkewajiban untuk memberikan nafkah yang layak kepada buah hatinya. Sehingga bekerja sedini mungkin merupakan tindakan positif untuk menyongsong masa depan yang cerah.

Bekerja sendiri, merupakan upaya untuk 'menjemput' karunia Allah yang, mungkin, sudah begitu dekat. Dengan kata lain, bekerja adalah upaya untuk 'mengais' rizqi-Nya yang terhampar luas di alam semesta. Dengan bekerja berarti pemuda dapat menunjukkan kegigihannya dalam menjalani kehidupan. Emas tidaklah turun begitu saja dari langit. Begitu juga mutiara, tidak akan pernah muncul dengan sendirinya. Semuanya butuh usaha yang berlandaskan keimanan kepada Allah ﷻ.

D. PERUBAHAN SOSIAL

Perubahan sosial adalah fenomena yang menarik sebab masalah sosial adalah perkara yang berhubungan dengan persoalan manusia sehingga tak sedikit para ahli ilmu sosal mengkaji masalah ini. Sementara perubahan itu sendiri – baik yang sudah, sedang atau telah berlangsung- sangat perlu diketahui apakah memberi banyak manfaat (dalam arti mampu memenuhi kebutuhan manusia).

Memang, para ahli sosiologi tampaknya belum begitu sepakat tentang pengertian dan penggunaan istilah "perubahan sosial" tersebut. Sebagian dari mereka mengartikan istilah itu dengan evolusi, pembangunan, perkembangan, dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Dengan kata lain, istilah "perubahan sosial" itu terbuka untuk didiskusikan.

Sosiolog Nisbet, membedakan penggunaan istilah *change* dengan *evolution*, dengan maksud untuk mendeteksi "perubahan". *Change* diartikannya diskontinuitas dalam proses kehidupan masyarakat; sementara *evolution* diartikan sebagai terdapatnya suatu kontinuitas dalam proses yang sama. Pikiran Marx mengenai perubahan sosial lain lagi. Menurut Marx, jika *lapisan sosial atas (supra stuktur)* yang memegang kekuasaan karena menguasai alat-alat produksi bertindak sewenang-wenang dan melakukan tekanan terhadap *lapisan sosial bawah,* orang-orang dalam lapisan terakhir itu akan menuntut (dengan 'kekerasan') suatu perubahan sosial.

Islam sebagai suatu 'ideologi' mengkritik prinsip dan model pembangunan masyarakat yang tidak adil tersebut. Dalam kritik-kritik tersebut tak jarang diajukan alternatif-alternatif yang bisa diuji secara ilmiah. Kalau benar ajaran Islam itu – terutama dewasa ini- 'jauh dari kenyataan'; itu sama sekali tidak berarti bahwa konsep yang dimilikinya keliru. Barangkali, masalah demikian adalah masalah 'operasional' yang bagaimanapun juga bersentuhan dengan persoalan politik. Seperti kita ketahui, dalam dunia politik, posisi umat Islam masih sedemikian lemah. Namun, hal ini bukan berarti kita kehilangan peluang untuk 'mengoperasionalkan' konsepsi-konsepsi alternated yang ditawarkan Islam tersebut. Disinilah kita akan bertemu dengan orang-orang yang mempunyai atribut 'cendekiawan Muslim'

Para cendekiawan Muslim tersebut mempunyai tugas untuk memikirkan dan menjabarkan serta memperjuangkan konsepsi-konsepsi Islam tersebut. Dengan demikian, kehadiran 'kelompok kreatif' ini diharapkan mampu memberi warna dan memberi arah kepada perkembangan masyarakat. Memang, sebuah tugas berat yang menuntut waktu lama dan membutuhkan kader-kader pembaharu yang banyak. Mahasiswa –

khususnya mahasiswa Islam- sebagai kader pembaharu, merupakan aset intelektual yang dapat diperankan dalam perjuangan yang teramat mulia tersebut. Sebenarnya, mahasiswa dengan sendirinya harus sadar bahwa ia harus bergelut secara kritis dalam proses perubahan masyarakat sebab masyarakat merupakan pelaksana pembangunan masa depan.

E. KONDISI UMAT ISLAM

Negara-negara maju (dalam arti politik, ekonomi, sains, teknologi, dan sebagainya) harus diakui pada umumnya mereka bukanlah negara-negara Islam. Negara Islam yang dimaksud di sini adalah negara yang sebagian besar penduduknya beragama Islam. Kondisi ini menggambarkan bahwa dalam berbagai hal, umat Islam masuk dalam kategori marginal/pinggiran. Walaupun kita mengklaim bahwa ajaran kita adalah ajaran yang paling sempurna, dalam realitas yang ada umat Islam belum mampu menduduki peran 'pengemudi peradaban'.

Seorang pemikir besar Islam (al-Faruqi, 2000) mencoba menjelaskan kondisi umat Islam yang terpecah sebagai berikut:

> *"Kekuatan kolonial telah berhasil memecah-mecahkan umat dan saling baku-hantam di antara mereka. Batas-batas negara Islam telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga menimbulkan friksi yang terus-menerus. Mesinisasi politik yang dilancarkan musuh senantiasa mengeksploitir friksi perbatasan tersebut dan menciptakan sebab-sebab untuk terjadinya alienasi dan permusuhan. Secara intern setiap negara Islam selamjutnya dipecah-pecah –karena populasinya heterogen- dan kepada satu kelompok diberi hegemoni diatas kelompok lainnya oleh tiran-tiran kolonial."*

Selain masalah politik, juga dijelaskan tentang kelemahan-kelemahan ekonomi negara-negara Islam sebagai berikut:

> *"Produksi barang dan jasa mereka berada jauh di bawah kebutuhan. Kebutuhan ini dipengaruhi dengan mengimpor barang-barang jadi dari negara kolonial. Bahkan, dalam kebutuhan-kebutuhan yang bersifat strategis (seperti makanan pokok, pakaian, energi, dan peralatan militer) tidak ada negara Islam yang mencukupi dirinya sendiri. Setiap negara akan mengalami bencana kelaparan jika negara-negara kolonial karena alasan-alasan tertentu menghentikan perdagangan yang tidak menguntungkannya. Di manapun, kepentingan-kepentingan kolonial telah menciptakan hasrat konsumtivisme dan kebutuhan-kebutuhan akan produk kolonial (negara-negara maju). Sedangkan kebutuhan kaum muslimin akan perlengkapan yang produktif tetap saja tak terpenuhi."*

Kelemahan tidak berhenti di sini saja; yang paling menonjol adalah kelemahan dalam sistem pendidikan. Dalam sistem pendidikan selama ini –termasuk di negara-negara Islam- para pelajar/mahasiswa muslim digodok dengan pemikiran-pemikiran Barat sehingga mereka terputus dengan sejarah masa lampaunya sendiri.

Sistem pendidikan yang berisi pikiran-pikiran Barat tersebut telah mengakibatkan keraguan terhadap konsepsi-konsepsi yang ada dalam ajaran agama Islam. Gejala ini semakin parah karena sangat sedikit "pemimpin Islam" yang berusaha memperbaiki keadaan sehingga kemerosotan moral para pelajar/mahasiswa dan terjadinya *deislamasi* melalui program pendidikan tak dapat dielakkan.

F. MENEMBUS DOMINASI PERADABAN BARAT

Dominasi Barat dalam hampir semua dimensi kehidupan peradaban umat manusia menjadi tantangan tersendiri yang cukup berat bagi umat Islam untuk mencoba mengaktualkan kembali eksistensi Islam sebagai suatu ajaran yang unggul dan kafah. Pada umumnya gerakan kebangkitan Islam selalu berorientasi ke depan, sadar terhadap masalah-masalah yang muncul dalam berorientasi ke depan, sadar terhadap masalah-masalah yang muncul dalam konteks modernitas dan memahami sepenuhnya tantangan-tantangan akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan perujukannya pada al-Qur'ân dan Sunnah disertai interpretasi yang kreatif dan inovatif, jadi tidak pernah bersifat *literalis-skripturalis*. Walaupun demikian, memang tidak seluruh gerakan kebangkitan Islam bersifat *future-otiented* dan memiliki interpretasi kreatif terhadap kitab suci dan juga terhadap sejarah Islam. Bahkan, ada juga yang bersifat sangat konservatif dan memegang suatu mazhab fikih tanpa dapat memahami pandangan-pandangan lainnya dan tidak bersedia meletakkan Islam dalam perspektif yang lebih luas. Hal ini sebenarnya bertentangan dengan hakekat Islam sendiri yang sangat fleksibel dan modern dalam arti ilmiah, rasional dan realistik. Namun, dewasa ini konservatisme semakin terdesak karena memang tidak dapat menampilkan solusi-solusi bagi masalah-masalah sosial, politik, ekonomi dan budaya modern. Terutama pada zaman pascakolonialisme ketika Barat tetap berusaha untuk tetap menelikung dunia Islam lewat jeratan-jeratan pendidikan, ekonomi, politik dan budaya serta militer dengan cara yang lebih halus sehingga konservatisme tidak dapat menjanjikan apa-apa.

Sementara itu, sering kita dengar bahwa Islam tidak mendorong pembangunan atau modernisasi. Berdasarkan asumsi

keliru seperti ini, banyak pembangunan atau modernisasi. Berdasarkan asumsi keliru seperti, banyak sarjana Barat yang kemudian berpendapat bahwa fenomena pembangunan Islam akhir-akhir ini bersifat reaktif terhadap modernisasi dan gerakan-gerakan Islam menjadi aktif karena sebab-sebab yang sepenuhnya bersifat eksternal. Logika pendapat keliru ini mengatakan, karena telah menderita kolonialisme cukup panjang, kaum muslimin mengidap kemarahan politik terhadap Barat sehingga mereka bersikap aprioti terhadap Barat. Bersamaan dengan itu, kaum muslimin terpaksa menyerap modernisasi ala Barat karena tidak ada alternatif lain. Ketika kaum muslimin mencoba pembangunan atau modernisasi terlalu cepat, termasuk pembangunan ekonomi dan transfer teknologi yang kelewat cepat, mereka mengalami ketegangan dan krisis nilai-nilai.

Andaikata faktor-faktor eksternal seperti tersebut diatas memang memiliki andil dalam mendorong munculnya fenomena kebangunan Islam, faktor-faktor tersebut pada hakikatnya hanya berperan sebagai faktor-faktor sampingan belaka. Mengapa? Oleh karena fenomena kebangkitan Islam sesungguhnya lahir dari kesadaran dan keyakinan umat yang sepenuhnya bersifat internal. Gerakan-gerakan kebangunan Islam dapat dikatakan merupakan kritik tajam terhadap kejumudan dan mentalitas yang sudah sedemikian statis yang telah menyelimuti kaum muslimin dalam masa cukup panjang. Jadi, pertama-tama dan terutama kebangunan Islam merupakan manifestasi bangkitnya kesadaran umat bahwa *paradigma tauhid* sajalah yang akan dapat melepaskan mereka dari kelambanan dan kejumudan masyarakat islam. Kesadaran semacam ini selalu timbul dalam perjalanan sejarah islam. Setiap kali umat islam mengalami degenerasi yang menjurus ke titik nadir, kesadaran *tauhid* itu selalu muncul kembalim lalu mendorong proses pem-

bebasan umat dari setiap kekangan dan kungkungan yang menghambatnya, apakah yang berupa imperialisame, monarkisme dan tiranisme.

Berdasarkan kesadaran *tauhidi* itulah, kebangunan islam bertujuan untuk membangun kembali kehidupan individual dan kedupa kolektif masyarakat islam. Kesadaran dan keyakinan tauhidi itu melahirkan rasa percaya diri sendiri yang mantap dan memang pada akhirnya bermuara pada usaha usaha penegakan orde sosial sesuai tuntunan islam. Sudah tentu, mau tidak mau, usaha usaha ini akan berbenturan dengan kekuatan yang sudah lama mapan di panggung internasional. Konflik Islam-Barat yang kita lihat sekarang ini pada hakikatnya bukan sekedar konfrontasi politik seperti terlihat diatas permukaan. Lebih dalam dari sekedar konflik politik adalah kompetisi budaya dan perbedaan antara islam dan barat. Antara budaya dan peradaban yang berlandaskan nilai-nilai islam versus budaya dan peradaban yang berdasarkan materialisme, nasionalisme dan ethnosentrisme.

Zaman kita sekarang adalah suatu zaman saat sekularisme Barat masih sangat dominan. Kebangkitan Islam sudah dapat menjadi alternatif bagi sekularisme yang sudah sampai titik jenuh, dengan beberapa syarat. Yang penting adalah bahwa kaum muslimin memilih strategi yang benar dalam roda pembangunan Islam. Paling tidak ada tiga macam strategi kebangunan islam yang hidup di kalangan umat, yaitu *meniru barat*, *tradisionalisme* dan *tajdidisme*. Ketiga strategi ini akan membawa hasil berbeda dalam menjawab pertanyaan besar :

1. Apa yang harus dilakukan agar degenerasi umat dapat dihentikan dan agar pencapaian brilian masa lalu masyarakat Islam dapat di realisasikan kembali?

2. Bagamana pula dominasi Barat dapat diakhiri agar kaum uslim mampu membungun orde sosio-ekonomi secara bebas seperti diajarkan oleh agamanya?

Strategi *pertama*, meniru Barat. Ada yang mengatakan bahwa jalan terbaik untuk memecahkan masalah itu adalah dengan meniru barat dan mengikuti jalan yang di tempuh modernisasi barat. Barang kali di katakan seperti pepatah "jika engkau tidak dapat mengalahkan musuhmu, bergabunglah dengannya." Maka, sebagai umat yang melihat bahwa barat merupakan kekuatan dominan lantas bersikap menyerah. Mereka perpendapat bahwa mengambil nilai-nilai barat, institusi-institusinya, teknologinya dan bahkan gaya hidupnya merupakan jawaban yang tepat bagi keterbelakangan islam. Strategi seperti ini barang kali dapat dinamakan *strategi moderniasi.* Kelemahan strategi ini sudah jelas, yaitu nilai-nilai Islam cepat atau lambat akan disobordinasikan dibawah nilai-nilai asing dan pada gilirannya *sibghah* atau identitas islam akan tinggal menjadi bayang-bayang belaka. Cara berfikir sekularis-modernis seperti ini lupa bahwa akhirnya Islam tidak menjadi basis atau pedoman orde sosio-ekonomi yang sedang di bangun, melainkan sekedar pajangan dan paling banter sebagai alat legitimasi bagi program-program pembangunan yang sesungguhnya sangat sekularistis.

Kedua, strategi *tradisionalisme*. Penganut strategi ini yakin bahwa umat mengalami kemunduran karena umat tidak berpegang teguh pada ajaran-ajaran Islam dan cara terbaik untuk melindungi integritas masyarakat Islam adalah dengan membentenginya dari setiap perubahan. Bagi mereka, perubahan itu sendiri berarti buruk. Apa yang sudah ada dianggap paling baik harus dilestarikan. Sikap konservatif dan isolatif seperti ini sedah tentu di barengi dengan usaha-usaha untuk mengawetkan

warisan (*turats*) Islam seperti karya-karya fikih yang memang cukup canggih dan sekaligus "*njlimet*" dan memeganginya sebagai prestasi-prestasi puncak yang sudah tidak dapat diganggu gugat lagi. Sudah tentu sistem pendidikan dari "*strategy for revival*" yang isolatif tidak terbuka bagi pembaharuan-pembaharuan dan akhirnya lantas bersikap anarkhronitis. Strategi tradisionalisme ini tidak akan mendorong kebangunan Islam dan mandul menghadapi hegemoni peradaban dan budaya yang justru seharusnya diterobos.

Ketiga, strategi *tajdidisme*. Tampaknya, strategi ketiga ini mempunyai masa depan yang paling baik dan makin lama banyak umat yang menyadari *tajdid* (reformasi, rekonstruksi atau pembaharuan) adalah alternatif yang paling baik untuk tidak saja memelihara nilai-nilai dan *turats* Islam, akan tetapi juga untuk menghadapi dominasi atau hegemoni budaya dan peradaban Barat. Penganut strategi ini berpendapat bahwa penafsiran yang positif dan kreatif terhadap al-Qur'ân dan Sunnah sangat diperlukan dalam konteks perubahan zaman yang bersifat multidimensional. Etik dan paradigma al-Qur'ân sudah terlalu jelas sehingga setiap inovasi justru didorong selama tetap dalam kerangka etik dan paradigma al-Qur'ân tersebut. Barat tidak perlu dihindari, apalagi ditakuti oleh karena hanya dengan proses *positive and selective borrowing* terhadap ilmu, teknologi, budaya dan peradaban barat, kaum muslimin dapat meninggalkan status quo-nya; persis seperti barat maju dengan melakukan hal yang sama terhadap dunia islam di puncak kejayaannya pada masa lalu.

Proses kebangkitan Islam sudah pasti bukan proses yang berjangka pendek. Kemandegan intelektual, sosio-ekonomi dan sosio-kultural yang sudah berjalan berabad-abad mustahil dapat diatasi dengan usaha-usaha reformatif berjangka lima atau sepuluh tahun. Kebangunan Islam pada abad 15 H pastilah meru-

pakan proses satu atau dua generasi atau malahan lebih dan akan mengalami pasang naik dan pasang surut.

G. PERAN MAHASISWA ISLAM DALAM PERUBAHAN

Mahasiswa sebagai salah satu bagian dari masyarakat mengharuskan mereka untuk bisa berpartisipasi dan mengembangkan ilmunya ke masyarakat dan lingkungannya. Mahasiswa diharapkan menjadi pencetus ide sekaligus eksekutor dari idenya, yang kemudian akan berpengaruh pada perubahan budaya, keadaan, atau sistem.

Perubahan bisa terjadi pada segala segi termasuk pola pikir dan pola perilaku. Mahasiswa dalam posisi *agent of change* dituntut untuk mengimplikasikan segala macam sikap, perilaku, dan pikirannya dalam sebuah bentuk konkrit bukan sesuatu yang abstrak. Menuangkan ide-ide kreatif untuk bisa dimanfaatkan oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Apa yang perlu diperbaiki dari yang sudah ada, atau melakukan perubahan yang bisa lebih bermanfaat bagi umat.

Mahasiswa merupakan harapan bangsa, harapan masyarakat, harapan keluarga, dan harapan dunia. Jika merujuk pada visi dan misi Universitas Islam Indonesia, setidaknya ada 5 peran yang seharusnya dimiliki mahasiswa dalam hal ini adalah mahasiswa Islam:

Pertama, mahasiswa memiliki peran sebagai intelektual akademisi dalam istilah lain mahasiswa Islam adalah cendikiawan muslim muda. Ini memang tugas mahasiswa yang seharusnya dimiliki. Seorang mahasiswa intelektual akademisi selayaknya tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual saja, tapi juga kecerdasan spiritual. Sebagaimana kita tahu Indonesia banyak memiliki orang-orang pintar tapi sedikit memiliki orang-

orang pintar bermoral. Akibatnya kerusakan terjadi dimana-mana karena segala sesuatu tidak diseimbangkan antara fikiran logika rasional dan spiritual kepada Allah ﷻ.

Kinilah saatnya mahasiswa menjadi motor penggerak dan pelopor kebangkitan bangsa. Dimulai dengan serius menimba ilmu, mengentalkan Islam dalam hati, dan buktikan dengan amalan terbaik. Jangan hanya sibuk mengkritik orang tapi kritik lah diri sendiri apakah sudah baik diri ini mengemban amanah sebagai mahasiswa. Jangan sibuk menjelek-jelekan orang tapi lihat diri adakah keburukan yang hendaknya tidak ada pada diri kita sebagai pemuda harapan bangsa. InsyaAllah mahasiswa muslim intelektual akan menjadi solusi dari persoalan bangsa ini.

Kedua, mahasiswa berperan sebagai agen perubahan (*agent of change*) dan agen pengawas kebijakan (*agent of control*). Mahasiswa yang berpendidikan akan menjadi faktor perubahan dalam masyarakat ke depan. Apa yang dilakukan mahasiswa saat ini akan menjadi cerminan bangsa di masa yang akan datang. Jika saat ini mahasiswa berleha-leha, malas, dan urung belajar maka hasilnya akan berakibat buruk pada masa depan bangsa. Sebaliknya jika mahasiswa rajin, terus belajar, tiada henti berjuang membela keadilan dan kebenaran maka bangsa ini akan menjadi bangsa yang jaya.

Semua itu sekali lagi bermula dari diri kita masing-masing. Maukah kita menjadi agent of change menuju kebaikan umat? Tentu tidaklah mudah menjadi agen perubahan di tengah gejolak multidimensi seperti saat ini. Sedangkan sebagai *agent of control*, Mahasiswa harus dapat menjadi pengawas dari segala apa yang terjadi di sekitar kita. Mahasiswa juga harus mengetahui bagaimana mestinya, jika sesuatu tidak berjalan semestinya maka fungsi sebagai *agent of change* terus dijalankan.Namun dalam penerapan fungsi *agent of change* kita harus memiliki dasar yang

kuat untuk melakukan perubahan.

Ketiga, mahasiswa berperan sebagai calon pemimpin masa depan. Demi waktu yang terus-menerus menerjang tanpa ada yang mampu menghentikannya, maka regenerasi merupakan keniscayaan kehidupan. Demikian pula dengan kelangsungan kehidupan bangsa dan negara. Bangsa ini membutuhkan regenerasi, mengganti generasi terdahulu dengan generasi baru dengan semangat baru (*al-rûh al-jadîd*). Di sinilah mahasiswa disiapkan untuk menjadi pemimpin di masa yang akan datang. Mahasiswa harus siap dengan segala tuntutan yang harus dimiliki untuk mengemban amanah sebagai calon pemimpin masa depan. Pemimpin bertaqwa, berwawasan luas, dan memiliki kemampuan memimpin yang baik merupakan pemimpin harapan bangsa ini.

Keempat, mahasiswa berperan sebagai da'i dalam menyebarkan ajaran Islam dan pembina umat dari kebodohan. Mahasiswa sebagai da'i di tengah masyarakat adalah sebagian solusi problematika umat dan negara. Masalah negara yang terbesar adalah akhlak, moral dan mentalitas masyarakat yang memprihatinkan. Kurang apa negara ini, sumber daya manusia serta sumber daya alam melimpah. Negara ini akan menjadi super power jika sumber daya manusianya dimaksimalkan. Bukankah musuh terbesar pada manusia adalah dirinya sendiri?

Selagi berstatus mahasiswa jadilah da'i. Mereka inilah yang sangat dibutuhkan umat dan negara. Mereka adalah *problem solver* bagi negara. Mereka tidak terlihat dan turun langsung ke jalan memimpin demonstrasi guna memperbaiki keadaan negara ini. Sentuhan serta tausiyah mereka sangat berguna bagi masyarakat (Adi Agus Kurniawan, 2006).

Kelima, mahasiswa berperan sebagai *role model* atau teladan bagi masyarakat (umat), tentu saja adalah teladan yang baik.

H. PERAN MAHASISWA ISLAM

Mahasiswa adalah kelompok masyarakat yang sedang menekuni bidang ilmu tertentu dalam lembaga pendidikan formal. Kelompok ini sering juga disebut sebagai 'golongan intelektual muda' yang penuh bakat dan potensial. Posisi (dan status) yang demikian itu sudah barang tentu bersifat sementara karena kelak di kemudian hari mereka ini tidak lagi berstatus mahasiswa dan mereka justru menjadi pelaku-pelaku inti dalam kehidupan masyarakat.

Peran mahasiswa sejauh ini senantiasa diwarnai oleh situasi politik yang berkembang di tengah-tengah masyarakat. Mereka biasanya memerankan diri sebagai 'oposan' yang kritis sekaligus konstruktif terhadap ketimpangan-ketimpangan sosial dan kebijakan-kebijakan politik, ekonomi, dan sebagainya. Mereka sangat tidak toleran dengan penyimpangan – apapun bentuknya- dan nurai mereka masih relatif bersih dengan sangat mudah tersentuh oleh sesuatu yang seharusnya tidak terjadi namun ternyata itu terjadi atau dilakukan oleh oknum atau kelompok tertentu dalam masyarakat atau pemerintah.

Mahasiswa Islam sebagai calon pemimpin dan pembina umat pada masa depan ditantang untuk memperlihatkan kemampuan untuk memerankan peran itu. Jika ia gagal, akan berdampak negatif pada kualitas masyarakat/umat yang dipimpinnya; demikian pula sebaliknya.

Dalam perubahan sosial yang dahsyat saat ini, mahasiswa Islam sering dihadapkan pada kenyataan yang membingungkan dan dilematis. Suatu pilihan yang teramat sulit harus ditentukan, apakah ia terjun dalam arus perubahan sekaligus mencoba mengarahkan dan mengendalikan arah perubahan itu; ataukah sekadar menjadi pengamat dan penonton dari perubahan itu atau mungkin justru menjadi korban atau objek sasaran dari per-

ubahan yang dikendalikan oleh orang lain sebab sudah sangat jelas bahwa warna dominan saat ini yang menyertai perubahan tersebut adalah bukan warna Islam.

Melihat realitas dan tantangan di atas, mahasiswa Islam memiliki posisi yang sangat berat namun sangat strategis dan menentukan. Bukan zamannya lagi untuk sekadar menjadi pelaku pasif atau penonton dari perubahan sosial yang sedang dan yang akan terjadi; tetapi harus mewarnai perubahan tersebut dengan warna Islam sehingga masyarakat yang akan dituju dari perubahan tersebut adalah benar-benar masyarakat yang adil dan makmur baik dalam perspektif material maupun spiritual.

Peran apa yang harus dimainkan – oleh siapapun – dalam sebuah arus perubahan yang sedemikian serta sarat nilai-nilai diluar nilai yang kita anut? Ada baiknya kita berkaca bagaimana para nabi memerankan diri sebagai agen perubahan tersebut.

Para Nabi, menurut Ali Syariati, adalah orang-orang yang lahir ditengah-tengah massa (*ummi*) lalu memperoleh tingkat kesadaran (*hikmah*) yang sanggup mengubah suatu masyarakat yang korup dan beku menjadi kekuatan yang bergejolak dan kreatif, yang pada gilirannya melahirkan peradaban, kebudayaan dan pahlawan. Para Nabi datang bukan sekedar mengajarkan zikir dan doa. Mereka datang dengan suatu ideologi pembebasan. Nabi Ibrahim berdiri menghujat raja Namrudz. Nabi Musa membela Bani Israil yang lemah melawan Fir'aun yang perkasa. Nabi Muhammad duduk di samping orang miskin dan budak belian, lalu membimbing mereka ke arah kebebasan.

Syari'ati menyebut empat manusia yang dalam al-Qur'ân dilambangkan dengan Firaun, Haman, Qarun, dan Bal'am. Firaun adalah penguasa yang korup, penindas yang selalu merasa benar sendiri, tonggak sistem kelaliman dan kemusyrikan. Haman mewakili kelompok teknokrat, ilmuwan yang menunjang

tirani dengan melacurkan ilmu. Qarun adalah cerminan kaum kapitalis, pemilik sumber kekayaan yang dengan rakus menghisap seluruh kekayaan massa. Bal'am melambangkan kaum ruhaniyun, tokoh-tokoh agama yang menggunakan agama untuk melegitimasi kekuasaan yang korup dan meninabobokan rakyat. Pada setiap zaman, keempat jenis manusia ini selalu tampil sebagai pendukung status quo.

Sekarang setelah para nabi tiada, siapakah yang berperan sebagai nabi? Siapakah yang harus berani menentang ketimpangan zaman, "mencari cita-cita bersama, menciptakan cinta dan iman yang bernyala didalam jantung masyarakat tradisional yang korup dan beku?" kaum Intelektual, *Rausyanfikr* kata Syariati.

Rausyanfikr artinya "pemikir yang tercerahkan". Mungkin terjemahan paling tepat untuk istilah *rausyanfikr* adalah kaum intelektual dalam arti yang sebenarnya. Kaum intelektual bukan sarjana, yang hanya menunjukkan kelompok orang yang sudah melewati pendidikan tinggi dan memperoleh gelar sarjana. Mereka juga bukan sekedar ilmuwan, yang mendalami dan mengembangkan ilmu dengan penalaran dan penelitian. Mereka adalah kelompok orang yang merasa terpanggil untuk memperbaiki masyarakatnya, menangkap aspirasi mereka, merumuskannya dalam bahasa yang dapat dipahami setiap orang, menawarkan strategi dan alternatif pemecahan masalah. Sejarah, kata Syariati dibentuk hanya oleh kaum *rausyanfikr*.

Dalam masyarakat Islam seorang intelektual bukan saja seorang yang memahami sejarah bangsanya dan sanggup melahirkan gagasan-gagasan analitis dan normatif yang cemerlang. Kata Syariati, ia juga harus menguasai ajaran Islam, seorang Islamologis. Untuk pengertian ini, al-Qur'ân sebenarnya mempunyai istilah khusus, yaitu *Ulil albab*. Ulil albab ini disebut enam belas kali dalam al-Qur'ân, yaitu :

1) dilukiskan sebagai orang yang diberi hikmah (Q.S. 2: 269)
2) sanggup mengambil pelajaran dari sejarah umat terdahulu (Q.S. 39: 18)
3) bersungguh-sungguh mencari ilmu (Q.S. 3:7)
4) dengan merenungkan ciptaan Allah di langit dan di bumi (Q.S. 3: 190)
5) mengambil pelajaran dari kitab yang diwahyukan oleh Allah (Q.S. 38: 29; 40: 54; 3: 7)
6) sanggup sendiri mempertahankan keyakinannya dan tidak terpesona dengan bilangan yang banyak dalam kejelekan (Q.S. 5 : 100)
7) berusaha menyampaikan peringatan Allah kepada masyarakat dan mengajari mereka prinsip tauhid (Q.S. 14 : 52)
8) memenuhi janji kepada Allah ﷻ, menyambungkan apa yang diperintahkan oleh Allah ﷻ menghubungkan, bersabar, memberi infak, dn menolak kejelekan dengan kebaikan (Q.S. 13 : 20-22)
9) bangun tengah malam dan mengisinya dengan ruku' dan sujud dihadapan Allah (Q.S. 39: 9)
10) serta banyak berzikir (Q.S. 3 : 190)
11) dan terakhir, hanya takut kepada Allah saja (Q.S. 2: 197; 65: 10; 5: 100; 13: 21)

I. PERGERAKAN MAHASISWA INDONESIA

Perjalanan bangsa Indonesia tidak bisa dipisahkan dari angkatan muda, terutama mahasiswa. Mahasiswa mempunyai *record* yang cukup mengesankan dalam perjalanan sejarah bangsa ini, mulai dari pra-kemerdekaan, masa revolusi, masa orde lama, orde baru, orde reformasi maupun orde persatuan nasional saat ini.

Masing-masing kurun waktu menurut peran yang berbeda dari gerakan mahasiswa. Mereka adalah anak zaman yang senantiasa mampu menyesuaikan peran yang harus diembannya. Pada saat bangsa ini penuh penderitaan karena penjajahan, mereka turut berdiri di barisan terdepan untuk menentangnya. Namun, pada saat masyarakat umumnya terbuai oleh kenikmatan pragmatis yang dihembuskan oleh rezim orde baru; mereka tidak serta merta turut larut di dalamnya. Mereka tetap berusaha kritis dan melakukan gerakan penyadaran dengan segala resikonya.

Pada masa pra-kemerdekaan orientasi gerakan mahasiswa Indonesia mengarah pada satu tujuan; yaitu melepaskan diri dari penjajahan. Mahasiswa bersama-sama dengan seluruh elemen masyarakat Indonesia bahu-membahu menentang penjajah. Walupun dengan ideologi gerakan yang berbeda-beda tetapi karena mempunyai satu tujuan, mereka tetap dalam satu kesatuan yang saling melengkapi. Karena semua komponen bangsa mempunyai arah dan tujuan gerakan yang sama, dapat dikatakan bahwa masa ini adalah masa yang paling mudah bagi mahasiswa untuk melakukan sinkronisasi gerakan dengan unsur lainnya.

Yang layak dicatat, gerakan mahasiswa mampu menorehkan catatan sendiri karena kepeloporannya melalui gerakan modern, yaitu perlawanan melalui organisasi. Mahasiswa-mahasiswa Stovia dengan perkumpulan Budi Utomonya mampu mengubah gaya gerakan perlawanan 'konvensional' menggunakan senjata menjadi format 'diplomasi' yang lebih menguntungkan. Di samping itu, kepeloporan pemuda-khususnya mahasiswa – juga mampu menciptakan momentum persatuan melalui Sumpah Pemuda sehingga daya lawan rakyat Indonesia terhadap penjajah semakin hebat. Sejarah juga mencatat bagai-

mana para angkatan muda menjadi kelompok penekan yang paling keras agar Soekarno segera memanfaatkan momentum untuk memproklamirkan kemerdekaan Indonesia pada bulan Agustus 1945.

Pada masa pra-kemerdekaan ini kita melihat bahwa mahasiswa memang mempunyai ideologi yang khas yang mampu membedakan dengan elemen gerakan masyarakat lainnya. Dengan atribut kecendekiannya, mereka secara aktif dan kreatif mencoba menawarkan alternatif-alternatif baru yang non-konvensional yang lebih efektif dan efisien. Tipologi gerakan yang khas inilah yang mampu menempatkan mahasiswa dalam posisi yang khas pula dalam konstelasi gerakan pada umumnya.

Setelah kemerdekaan diraih bangsa Indonesia, bukan berarti gerakan mahasiswa kemudian mandek; tetapi mereka memerankan diri sebagai bagian dari bangsanya untuk tetap dapat mempertahankan kemerdekaan dan kehormatan bangsanya dengan gaya khasnya. Artinya, loyalitas terhadap negaranya tidak identik dengan loyalitas yang buta terhadap pemerintahnya. Mereka secara kritis dan proaktif memerankan posisi sebagai *pressure group* (kelompok penekan) terhadap pemerintah agar tetap berjalan sebagaimana seharusnya. Sejarah mencatat, ketika pemerintahan Orde Lama mulai terjadi kecenderungan mengakomodir komunis secara berlebihan, mahasiswa kembali bangkit bersama rakyat untuk menentang kebijakan pemerintah tersebut.

Demikian pula halnya, setelah tampuk pemerintahan orla runtuh dan digantikan orba, tidak kemudian serta merta menjadikan mahasiswa mempunyai loyalitas buta terhadap pemerintahan baru tersebut. Gerakan mahasiswa bukanlah gerakan partisan untuk kepentingan politik tertentu, tetapi mereka adalah gerakan nurani, gerakan moral (*moral movement*) untuk mem-

perjuangkan kebenaran dan keadilan rakyat secara universal. Jeritan dan rintihan rakyatlah yang menjadi kepentingan mereka dan sekaligus menjadi spirit gerakan mereka. Makanya, tidak mengherankan ketika pemerintahan orba mempunyai kebijakan perekonomian yang terlalu mengedepankan peran modal asing, mahasiswa kembali berontak dan menentang kebijakan itu. Mereka menilai bahwa kebijakan tersebut dalam jangka panjang justru akan sangat merugikan perekonomian nasional secara keseluruhan (hal ini kemudian terbukti pada tahun 1990-an saat terjadi krisis ekonomi seperti sekarang).

Perseteruan mahasiswa-pemerintah orba ini memuncak dengan terjadinya Malari (Makar 15 Januari 1974); sebuah peristiwa yang kemudian menjadi tonggak tersendiri dalam perjalanan sejarak gerakan mahasiswa Indonesia dan sampai sekarang masih penuh dengan misteri. Aksi perusakan dan pembakaran yang mewarnai peristiwa Malari tersebut sampai sekarang belum terkuak secara jelas siapa pemicunya karena mahasiswa secara tegas menyatakan bahwa mereka bukanlah pemicu dibalik semua itu. Gerakan mereka adalah gerakan moral (*moral force*) yangd amai dan anti kekerasan.

Kemurnian gerakan mahasiswa yang mengedepankan kepentingan rakyat di atas kepentingan apapun tampaknya disalah-tanggapi oleh pemerintah orba; terutama setelah peristiwa Malari. Mahasiswa dianggap sebagai momok yang mengganggu dan merecoki kepentingan-kepentingan pemerintah yang berkuasa. Dengan dalih demi kepentingan stabilitas dan atas nama pembangunan, kemudian mereka 'diatur' sedemikian rupa sehingga membelenggu aktifitas, kreatifitas dan kritisme mereka. Mahasiswa kemudian dicekoki dengan dogma-dogma pendidikan yang pragmatis. Keberhasilan seorang mahasiswa semata-mata diukur dari kacamata studi belaka. Semakin cepat

dalam studi dan semakin tinggi IP yang dicapai, mereka dianggap sebagai mahasiswa teladan atau mahasiswa yang berhasil.

'Depolitisasi' mahasiswa yang dilakukan pemerintah orba tersebut tampak membuahkan hasil, mahasiswa mulai terjangkiti 'kampus minded'. Seolah-olah bidang garap dan ruang gerak mahasiswa (dunia mahasiswa) hanyalah dibatasi oleh dinding-dinding kampus yang sangat sempit dan sedemikian terpisah dengan komunitas masyarakat. Persoalan yang dirasakan masyarakat, ketidakadilan dalam perspektif ekonomi, politik, sosial, dan budaya, seolah bukanlah bagian dari tanggung jawab mereka. Dengan demikian kampus menjadi "Menara Gading" tinggi menjulang, megah, penuh karya-karya ilmiah; tetapi tidak mampu memberi manfaat nyata, perlindungan, dan pengayoman kepada komunitas masyarakatnya.

Untunglah, dalam situasi yang sangat tidak menguntungkan tersebut, tidak semua mahasiswa Indonesia terlena dengan pragmatisme pendidikan yang dikembangkan orba. Walaupun jumlahnya relatif tidak banyak, mereka dengan konsisten terus menyuarakan suara kebenaran dan keadilan dengan segala konsekuensi dan resiko yangbakal dihadapinya. Kampus adalah bagian integral komunitas kampus; dan kampus mempunyai tanggung jawab sosial untuk terus memperjuangkan masyarakat dari kemiskinan, dan ketidakadilan yang menimpa mereka.

Yang juga menguntungkan, pada saat yang bersamaan, rezim orba mulai tampak belangnya: kemiskinan, ketimpangan, ketidakadilan, ketidakjujuran dan sebagainya. Ternyata lebih dominan daripada kemakmuran yang selama ini dipropagandakan mereka. Situasi inilah yang turut menjadi angin segar bagi bangkitnya kembali kesadaran 'mahasiswa awam' agar memerankan kembali peran-peran *pressure group, agent of social change*, dan kelompok anti status quo sebagaimana sebelumnya.

Puncak dari kebangkitan kembali mahasiswa adalah ketika mereka menjadi motor penggerak utama tumbangnya rezim orba yang dikenal dengan peristiwa 21 Mei 1998. pamor dan kharisma mahasiswa kembali diperhitungkan dalam konstelasi nasional. Apakah dengan demikian peran mereka selesai? Tentu saja belum; bahkan tidak akan pernah usai sampai kapanpun.

Paparan yang menggambarkan kisah sukses mahasiawa dalam mengemban tugas-tugas 'perubahan besar' bukanlah kemudian melupakan tugas-tugas dalam artian yang lebih sederhana dan praktis. Bagaimanapun sebuah perubahan besar pastilah harus dimulai dari hal-hal yang lebih kecil. Untuk itu peran pemberdayaan masyarakat (*empowerment of society*) dapat dilakukan mahasiswa dalam banyak ragam dan cara diantaranya adalah kepeloporan dalam pembinaan masyarakat melalui organisasi kepemudaan, organisasi kemasyarakatan, organisasi pemuda masjid dan bentuk bentuk lain yang memungkinkan.

MARÂJI'

Wahib, Ahmad. 1982. *Pergolakan Pemikikiran Islam.* Jakarta: LP3ES.

Syariati, Ali. 1989. *Ideologi Kaum Intelektual.* Bandung: Mizan.

Raillon, Francois. 1989. *Politik dan Ideologi Mahasiswa Indonesia.* Jakarta: LP3ES.

Siregar, Hariman. 1994. *Hati Nurani Seorang Demonsrtan.* Jakarta: Matinka Media Utama.

Al-Faruqi, Ismail. 2000. *Islamisasi Pengetahuan*. Bandung: Pustaka Salman.

Esposito, John L. 1986. *Identitas Islam pada Perubahan Sosial Politik*. Jakarta: Bulan Bintang.

Koentjoro. 1999. *Peran Sosial Mahasiswa*. Materi Workshop Penyusunan Materi LKID/Yogyakarta: 12-13 Desember.

Sadr, M. Baqir. *Manusia Masa Kini dan Problem Sosial.* Bandung: Pustaka Salam.

Karim, M. Rusli. 1997. *HMI MPO Salam Kemelut Modernisasi Politik di Indonesia.* Bandung: Mizan.

Sukanto, Suryono. 1984. *Teori Sosiologi dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Alatas, Syed Husein. 1988. *Intelektual Masyarakat Berkembang*. Jakarta: LP3ES.

Abdullah, Taufik. 1987. *Pemuda dan Perubahan Sosial.* Jakarta: LP3ES.

Samsul Zakaria, Al-Rasikh, Pemuda Ideal: Rajin Ibadah, Gemar Beramal Jum'at, II, 14 Oktober 2011.

Amir Hamzah, Al-Rasikh, Belajar Kepada Pemuda; Dalam Kisah Al-Quran, 8 April 2011.

Fathurrahman, Al-Rasikh, Tiga Pemuda; Pemimpin Peradaban Bangsa.

Jurdi, Fatahullah. Gerakan Sosial Sebagai *Agent of Change* (Kajian terhadap Gerakan Sosial Islam Indonesia). https://kabarnet.wordpress.com/2010/02/26/peran-mahasiswa-sebagai-dai-ditengah-umat/. Diakses pada 10 April 2013.