



PRAKTIK KEPEMIMPINAN ISLAM (Studi Kasus pada Kepala Bagian Non Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)

Dyah Safitrie Raharjani, Fuad Mas'ud¹
Email : Dyhsafitrie2@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

In Islam, mankind are the leader of themselves, and hold the responsibility of their leadership. Leadership known as a ghairu mahdah worship, thus should be guided by Al Quran and Hadist on its practice. Roemani Muhammadiyah hospital is the one and only Muhammadiyah hospital in Semarang. Muhammadiyah is an organization that practices the teachings of the Prophet Muhammad SAW. It is certain that the application of Islamic value is present in the hospital. The aim of this study is to analyze the extent to which the following participants applying Islamic values in leadership functions in the Islamic company.

The method used is a qualitative method with case study approach, which data collection conducted by interview, observation, and documentation for certain period. Method selected by reason so that the study can be done with focus and depth to determine Islamic leadership practiced by the non-medic heads of divisions in Roemani Muhammadiyah hospital, Semarang.

The result shows the outlines of Islamic values, applicated and always maintained by the heads of the divisions on their leadership. The Islamic values such as fatanah, amanah, siddiq, and tabligh are showed in the ledership functions as a model, path finder, aligner, and empowerer.

Keywords : Leadership, Islamic Leadership, Islamic Values, Qualitative

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi serta memberikan sarana bagi orang lain sehingga orang lain memahami bagaimana menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Pemimpin memegang peran penting bagi organisasi. Hal ini karena pemimpin dapat menggerakkan segala aktifitas pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Elenkov (2002), peran pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi, karena pemimpin yang baik akan mampu membawa perubahan positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Ahmad & O.K. (2011) mengatakan bahwa, pendekatan kepemimpinan adalah seluruh praktik, sikap, kebiasaan, proses, peran, dan gaya yang dimiliki pemimpin untuk diikuti oleh pengikutnya dan menekankan pada pentingnya faktor situasional. Setiap pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Sebagian besar pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berkiblat pada gaya kepemimpinan Barat, seperti contohnya gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan autokrat, gaya kepemimpinan otoriter, atau gaya kepemimpinan karismatik. Menurut penelitian Blunt & Jones (1997), pemikiran

¹ Corresponding author

kepemimpinan Barat tidak dapat diaplikasikan secara luas pada wilayah Timur seperti Asia dikarenakan ada perbedaan signifikan pada nilai-nilai otoritas, kesetiaan pada kelompok, dan keselarasan interpersonal. Otoritas kepemimpinan pada gaya kepemimpinan Barat cenderung memperlakukan status pimpinan dan bawahan secara sama, sedangkan pada gaya kepemimpinan di Timur, terdapat perilaku membedakan antara status pemimpin dengan bawahan. Hal ini sesuai dengan studi dimensi kepemimpinan dan kultur nasional oleh Geert Hofstede. Negara-negara Timur seperti India, Indonesia dan Hongkong memiliki ranking yang tinggi pada dimensi jarak kekuasaan, dibandingkan dengan negara-negara Barat. Ini berarti bahwa, dalam praktik kepemimpinan, pemimpin akan lebih senang apabila bawahan memiliki rasa hormat dan segan kepadanya. Kemudian bila dilihat dari dimensi individualisme, negara-negara Timur cenderung memiliki peringkat rendah. Dimana dalam budaya Timur, pemimpin cenderung menjunjung tinggi kepentingan bersama dan akan meninggalkan kepentingan pribadinya. Dengan perbedaan-perbedaan di atas dapat dikatakan bahwa teori-teori dan budaya kepemimpinan Barat tidak cocok diterapkan pada praktik kepemimpinan di Indonesia yang menganut budaya Timur.

Ketidakcocokan praktik kepemimpinan juga dapat ditemukan dalam perbedaan nilai-nilai spiritualitas atau nilai-nilai keagamaan. Ahmad & O.K. (2011), menjelaskan banyak pemikiran yang mengatakan tentang pentingnya spiritualitas, nilai-nilai keagamaan, dan hubungan kemanusiaan dalam kepemimpinan konvensional. Indonesia merupakan negara yang serumpun dengan Asia dan mayoritas masyarakatnya adalah muslim. Umat muslim dalam menjalankan kehidupan berpegang teguh kepada Al-qur'an dan As-Sunnah, dan tujuan hidup umat muslim adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, sesuai dengan firman Allah SWT pada surat *Al An'am* ayat 162 dan surat *Az Zariyat* ayat 56. Kedua ayat tersebut menyebutkan bahwa, tujuan manusia hidup di dunia ini adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Ibadah yang ada dalam Islam terbagi dalam dua jenis yakni ibadah khusus atau *mahdhah* dan ibadah umum atau *ghairu mahdhah* atau *muamalah*. Kepemimpinan merupakan contoh ibadah *muamalah* dalam Islam.

Peran kepemimpinan dalam Islam dapat dilihat dari contoh kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang dibagi menjadi dua bagian yaitu *servant* (pelayan) dan *guardian* (penjaga). Penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan Islam dapat ditemukan pada praktik bisnis maupun non-bisnis. Menurut Ahmad & O.K., (2011) kepemimpinan dalam Islam mirip dengan kepemimpinan konvensional kecuali adanya akar agama, moral dan kemanusiaan yang ada di dalamnya. Nawawi (2001) mengatakan bahwa, kepemimpinan dalam Islam dimaksudkan sebagai kemampuan yang dapat mewujudkan kegiatan tolong-menolong antar sesama saudara seagama, karena pemeluk agama Islam merupakan saudara satu sama lain dan kegiatan yang dimaksud berupa kegiatan dalam berbuat amal kebaikan. Menurut Amir (2014), selain beberapa persamaan antara kepemimpinan Islam dan kepemimpinan Barat, terdapat beberapa perbedaan antara kepemimpinan Barat dan kepemimpinan Islam. Perbedaan dapat ditemukan pada sepuluh segi kepemimpinan yang dilihat dari perspektif kepemimpinan Islam dan kepemimpinan Barat. Pemimpin Islam melaksanakan tugasnya karena Allah SWT dan dalam memimpin cenderung melayani pengikutnya, serta tidak haus akan kekuasaan. Segala kegiatan yang ada dalam kepemimpinan Islam dilakukan dengan ikhlas dan mementingkan kepentingan kelompoknya. Kepemimpinan Barat memiliki keterbatasan apabila diterapkan dalam kepemimpinan Islam, seperti contohnya individualisme, dimana pemimpin mementingkan kepentingan dirinya sendiri dalam mencapai tujuan serta haus akan kekuasaan.

Kepemimpinan yang dilaksanakan pada organisasi atau perusahaan berbasis agama Islam tentu akan mempekerjakan sumber daya manusia yang beragama Islam juga, dimana penerapan nilai-nilai Islami akan diterima dan dilaksanakan oleh seluruh sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Nilai-nilai Islami yang diterapkan harusnya berpedoman pada firman-firman Allah SWT dan ajaran-ajaran Nabi Muhammad

SAW. Adanya perusahaan berbasis Islam maka menjadikan kepemimpinan berbasis Islami merupakan suatu hal yang harus diterapkan, karena dengan maksud Allah SWT yang menugaskan manusia melakukan amal kebaikan untuk sesamanya, dapat menjadi tugas pokok, kewajiban serta tanggung jawab pemimpin dapat terwujud dengan jalan Allah SWT (Nawawi, 2001).

Nabi Muhammad SAW memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan panutan oleh para pemimpin dalam melaksanakan tugasnya memimpin perusahaan. Di Indonesia terdapat sebuah organisasi Islam yang terbesar yaitu Muhammadiyah. Nama organisasi ini diambil dari nama Nabi Muhammad SAW, sehingga Muhammadiyah juga dapat dikenal sebagai orang-orang yang mempelajari dan mengamalkan ajaran-ajaran Nabi Muhammad SAW. Amal usaha Muhammadiyah terutama bergerak di bidang Pendidikan serta layanan Kesehatan dan Sosial dalam wadah Pembina Kesejahteraan Umat (PKU), diantaranya pendidikan, kesehatan, dan sosial. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan pertama di Kota Semarang milik Muhammadiyah. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berbasis agama Islam dan didirikan dengan tujuan sebagai sarana dakwah mengamalkan amar ma'ruf nahi munkar. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang menjadi Rumah Sakit Islam yang pertama di Jawa Tengah. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki visi "terwujudnya Rumah Sakit terkemuka berkualitas global dengan pelayanan prima yang dijiwai nilai-nilai Islam, didukung oleh pendidikan dan aplikasi teknologi mutakhir". Jajaran pemimpin menjalankan perusahaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Para pemimpin memimpin perusahaan berbasis Islami, maka nilai-nilai Islami seharusnya juga diterapkan dalam aktivitas memimpinya, sehingga tujuan utamanya dapat tercapai yakni beribadah kepada Allah SWT. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud menganalisis praktik kepemimpinan Islami pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa definisi, Robbins & Judge (2015), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai visi yang telah ditetapkan. Yukl (2010), mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi serta memberikan sarana bagi orang lain sehingga orang lain memahami bagaimana menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan bersama. Kartono (2016) mengatakan bahwa, kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, semangat, dan kekuatan moral yang mampu mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap sehingga menjadi konform dengan keinginan pemimpin.

Kepemimpinan Islam

Sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW

Pemimpin dari masa ke masa dapat meneladani kepemimpinan yang telah dicontohkan oleh Rasulullah. Beliau berhasil merubah umatnya dari zaman jahiliyah menjadi manusia yang memiliki adab dengan kepemimpinan dan teladan yang dimilikinya. Nabi Muhammad SAW memiliki kualitas memimpin yang cemerlang dan menginspirasi para umatnya (Syafii, 2009). Sifat-sifat nabi Muhammad SAW yang dapat dijadikan contoh dalam memimpin. Sifat-sifat tersebut terdapat dalam kepribadian Nabi Muhammad SAW, yang merupakan karunia dari Allah SWT sehingga, berbeda dengan orang-orang jahiliyah di sekitarnya. Sifat Rasulullah SAW yang dapat dijadikan contoh oleh pemimpin yaitu Siddiq, Amanah, Tabligh, dan Fatanah.

Siddiq (Benar)

Siddiq atau benar adalah sifat Rasulullah SAW dalam mencintai adanya kebenaran yang datang dari Allah SWT, maka seluruh kegiatan, perilaku, ucapan, emosi, bahkan diamnya Rasulullah SAW merupakan sesuatu yang benar. Siddiq dalam kepemimpinan Rasulullah SAW berarti bahwa, seluruh keputusan, perintah, dan larangannya merupakan sesuatu yang pasti benar, hal ini bermaksud untuk mewujudkan kebenaran dari Allah SWT (Nawawi, 2001).

Amanah (Terpercaya)

Rasulullah SAW memiliki sifat amanah karena Rasulullah SAW rupakan orang yang dapat dipercaya. Beliau mengatakan sesuatu yang harus dikatakan dan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan. Dalam mengatakan suatu hal Rasulullah SAW tidak akan mengubah, mengurangi atau menambah hal yang harus dikatakan tersebut (Nawawi, 2001). Sebagai contohnya Rasulullah tidak akan mengubah wahyu yang diterima dari Allah SWT dan, Rasulullah SAW dalam menyelesaikan tugas-tugas kerasulan selalu jujur serta memelihara kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Tabligh (Menyampaikan)

Tabligh atau menyampaikan disini berarti Rasulullah memiliki kemampuan dalam menyampaikan wahyu Allah SWT sehingga maksud dari wahyu tersebut dapat dimengerti. Rasulullah SAW menerapkan wahyu Allah SWT dalam kehidupan sehari-hari sehingga hal ini dapat menjadi sarana dakwah Rasulullah SAW dalam menyampaikan wahyu Allah dan berkomunikasi kepada umatnya. Adab-adab berkomunikasi yang baik dalam agama Islam terdapat dalam Al-Quran. Diantaranya adalah, *qaulan kharima*, *qaulan baligha*, *qaulan maysura*, *qaulan layina*, *qaulan sadida*, dan *qaulan ma'rufa*.

Fatanah (Pandai)

Rasulullah SAW dikaruniai tingkat kecerdasan yang tinggi oleh Allah SWT sehingga beliau dapat memahami dan menyampaikan wahyu yang telah diterima kepada umatnya. Kecerdasan beliau juga dipergunakan dalam menyelesaikan masalah ketika tidak mendapatkan wahyu Allah SWT. Rasulullah SAW sebagai pemimpin akan mencari pemecahan masalah yang paling bijaksana dan tidak menyimpang dari ajaran agama Islam.

Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Barat

Pemimpin Islam melaksanakan tugasnya karena Allah SWT dan dalam memimpin cenderung melayani pengikutnya, serta tidak haus akan kekuasaan. Segala kegiatan yang ada dalam kepemimpinan Islam dilakukan dengan ikhlas dan mementingkan kepentingan kelompoknya. Kepemimpinan Barat memiliki keterbatasan apabila diterapkan dalam kepemimpinan Islam, seperti contohnya individualisme dimana pemimpin mementingkan kepentingan dirinya sendiri dalam mencapai tujuan serta haus akan kekuasaan. Padahal dalam Islam, peran pemimpin adalah untuk mensejahterahkan pengikutnyanya dan mengajak pengikutnya untuk bertindak sesuai Al-Quran dan As-Sunah. Terlihat juga bahwa terdapat aspek-aspek moral yang ada dalam kepemimpinan Islam namun tidak ada pada kepemimpinan Barat. Aspek-aspek moral ini antara lain perwalian dan orientasi pada pelayanan. (Amini, 2014)

Penerapan Nilai Islami pada Fungsi Kepemimpinan Organisasi

Fungsi pemimpin sebagai panutan

Untuk dapat memimpin dengan baik, tentulah pemimpin harus mencontohkan hal-hal yang baik pula. Seperti contohnya bagaimana pemimpin menjalankan kewajibannya dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya, serta bagaimana pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya. Pemimpin sebagai panutan tidak hanya dalam aspek formal saja, namun dinilai juga dari sikapnya. Bagaimana pemimpin tersebut bertindak dan bertutur kata.

Fungsi pemimpin sebagai perintis

Setelah pemimpin dapat menjadi panutan dan memperoleh kepercayaan dari pengikut, selanjutnya terdapat peran pemimpin sebagai perintis jalan. Fungsi pathfinding ini

merupakan peran pemimpin dalam memenuhi kebutuhan organisasinya berkaitan dengan pelaksanaan visi dan misi organisasi (Syafii, 2009).

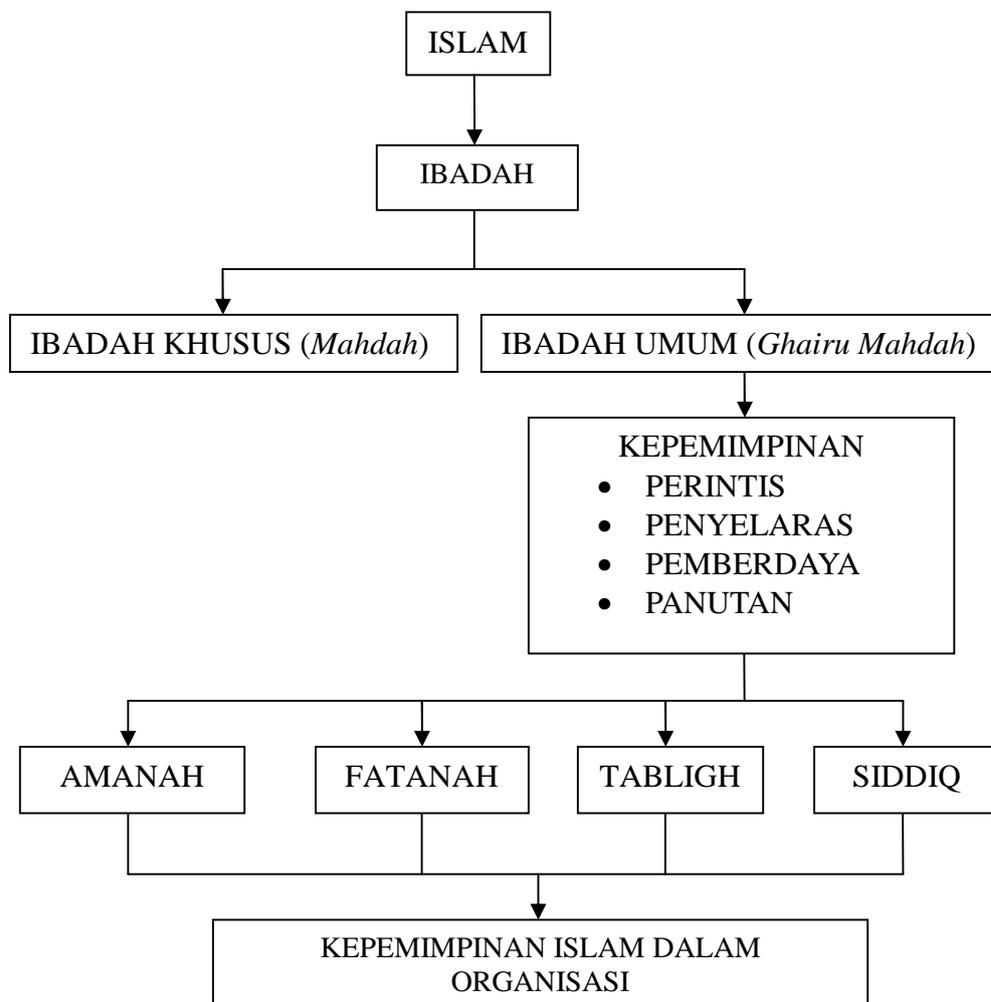
Fungsi pemimpin sebagai penyelaras

Pemimpin sebagai penyelaras adalah pemimpin yang mampu mensinergikan bagaimana keseluruhan organisasi bekerja. Pemimpin mengetahui segala seluk beluk dalam organisasinya dan karakter pegawai yang memiliki banyak perbedaan didalamnya. Sehingga ia dapat menyelaraskan perbedaan-perbedaan tersebut guna meraih tujuan perusahaan yang telah direncanakan (Syafii, 2009)

Fungsi pemimpin sebagai pemberdaya

Fungsi pemberdayaan adalah pemimpin yang mampu mengalokasikan fasilitas sumber daya yang diberikan, supaya organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kebutuhan. Menurut Covey (2005), pemimpin harus berhasil menjadi panutan, merintis, dan menyelaraskan organisasi terlebih dahulu sebelum dapat memberdayakan sumber daya dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pemberdayaan merupakan hasil dari ketiga hal tersebut.

Kerangka Pemikiran



Sumber referensi : Stephen Covey (2005), Antonio Syafii (2009)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber data

Sumber data dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tindakan, serta sebagai tambahan terdapat data berupa dokumentasi dan yang lainnya (moleong, 2011).

Data Primer

Data primer merupakan sumber data utama yang berupa hasil wawancara dan direkam dengan alat perekam, serta dicatat secara tertulis oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara dengan narasumber yaitu para Kepala Bagian bidang non-medis pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, dan staff bidang non medis yang menjadi bawahan para kepala bagian.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data lain yang diperoleh selain dari sumber data primer. Data sekunder dapat berupa dokumen yang dibutuhkan oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan rekomendasi dari bagian penelitian dan pengembangan RS Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu, para pemimpin yang menjabat sebagai kepala bagian bidang non-medis yang berada di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebanyak 4 orang antara lain Kepala Bagian Kerohanian, Kepala Bagian SDI dan Umum, Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi, dan Kepala Bagian Marketing dan Humas, dengan pertimbangan bahwa kepala bagian bidang medis tidak memiliki waktu yang memungkinkan untuk menjadi partisipan dalam penelitian kualitatif. Kemudian untuk mendapatkan data yang lebih lengkap maka peneliti menambahkan partisipan dengan menggunakan snowball sampling. Snowball sampling memungkinkan partisipan merekomendasikan rekannya untuk dijadikan partisipan selanjutnya (Sugiyono, 2014). Partisipan yang direkomendasikan adalah para bawahan kepala bagian non-medis yang berjumlah 4 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengamatan

Pengamatan atau observasi merupakan metode pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk menghimpun data melalui pengamatan dan pengindraan (Bungin, 2008). Creswell (2014), mengatakan bahwa, dalam observasi peneliti akan langsung turun ke lapangan guna mengamati aktivitas di lokasi penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah sebuah perbincangan yang dilakukan dengan maksud dan tujuan tertentu oleh dua pihak yakni, pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan pihak narasumber yang menjawab pertanyaan pewawancara (Moleong, 2011). Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini bersifat wawancara terstruktur (structured interview). Dalam wawancara terstruktur menurut Mas'ud (2004), peneliti terlebih dahulu memahami pedoman wawancara dengan baik, kemudian melakukan wawancara terhadap narasumber sembari mencatat hasil wawancara. Wawancara terstruktur memiliki tingkat response rate yang tinggi (Mas'ud, 2004).

Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumen yang digunakan adalah struktur organisasi RS. Roemani Muhammadiyah Semarang serta dokumentasi visual berupa foto yang diambil saat pengambilan data dengan cara wawancara kepada informan.

Analisis Data

Reduksi Data

Reduksi data menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014), adalah merangkum data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, dengan tujuan mendapatkan data yang lebih fokus dan akan memudahkan peneliti dalam proses analisis selanjutnya.

Penyajian Data

Penyajian data kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014), berupa uraian singkat naratif dari data-data yang telah direduksi sebelumnya sehingga peneliti dapat lebih memahami data tersebut.

Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2014), merupakan kesimpulan sementara dan dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti pendukung yang kuat. Apabila kesimpulan yang ada didukung oleh bukti yang valid maka kesimpulan bersifat kredibel.

Validitas Data

Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Hal ini dikarenakan narasumber cenderung tertutup ketika pertama kali diwawancarai, namun setelah dilakukan perpanjangan akan tercipta hubungan yang lebih erat sehingga peneliti tidak akan dianggap mengganggu dan narasumber dapat lebih terbuka (Sugiyono, 2014).

Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berfungsi untuk membantu peneliti dalam memahami data yang diperoleh secara lebih akurat dengan menambah referensi-referensi yang berkaitan dengan data yang telah diperoleh.

Triangulasi

Triangulasi data merupakan teknik validasi silang secara kualitatif. Triangulasi data memungkinkan peneliti melakukan pengecekan dari beberapa sumber yang berhubungan dengan penelitian. Terdapat tiga metode triangulasi data yakni, triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

Analisis Kasus Negatif

Temuan peneliti dapat dikatakan kredibel apabila sudah tidak terdapat lagi kasus negatif. Kasus negatif adalah data yang bertentangan dengan hasil penelitian yang diperoleh. Bila masih terdapat kasus negatif, maka peneliti sebaiknya melakukan pendalaman mengapa data tersebut berbeda.

Menggunakan Bahan Referensi

Bahan referensi yang dimaksud ialah adanya alat atau pendukung guna, membuktikan hasil data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini data pendukung yang digunakan berupa berupa rekaman suara beserta foto-foto yang diambil ketika pengambilan data.

Mengadakan Member Check

Member check bertujuan untuk menguatkan kebenaran data yang diperoleh dan telah ditafsirkan oleh peneliti. Ketika narasumber telah menyetujui kebenaran penafsiran data, maka data tersebut dianggap valid.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Fungsi Pemimpin sebagai Panutan

Penelitian ini memaparkan nilai Islami dalam fungsi kepemimpinan sebagai panutan oleh para kepala bagian non medis RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Secara umum seluruh partisipan sepakat mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam fungsi kepemimpinan sebagai panutan adalah keteladanan dan bimbingan, ibadah, tanggung jawab, kejujuran. Berikut akan dijelaskan masing-masing penerapannya tersebut. Penerapan yang pertama yaitu keteladanan dan pembimbingan. Pemimpin sepakat bahwa untuk menjadi panutan maka pemimpin harus mampu menjadi teladan bagi anak buahnya.. Pemimpin harus menjadi panutan bagi bawahannya. Menurut P1, pemimpin memberikan keteladanan dan bimbingan dan mengarahkan sesuai SOP pekerjaan. Berikut pernyataan P1 :

“Contohnya perlu memberikan keteladanan, pembimbingan atau mengarahkan sesuai dengan SOP pekerjaan” (P1)

Pernyataan P1 didukung oleh pernyataan P5 sebagai bawahan, dimana P1 memberikan bimbingan dan teladan kepada anak buahnya baik secara teori maupun secara tindakan dan sesuai dengan akidah Islam. Kemudian P2 mengatakan bahwa, pada bidang marketing juga diterapkan nilai-nilai Islam dalam setiap tindakan pemasaran maupun dalam membimbing staffnya. Partisipan P6 mengatakan bahwa, P2 membimbing staff ketika ada hal-hal yang tidak pada tempatnya. Partisipan P3 berpendapat, pemimpin merupakan figur, sehingga pemimpin perlu membimbing staff untuk bisa mengikuti kegiatan yang ada.

Penerapan kedua yaitu ibadah. tujuan hidup umat muslim adalah untuk beribadah kepada Allah SWT, sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al An'am ayat 162 sebagai berikut :

“Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.” (QS. Al An'am 162)

Para partisipan sepakat salah satu contoh yang dapat diberikan agar dapat menjadi panutan adalah dengan beribadah. Sesuai dengan pernyataan P1 bahwa pemimpin akan saling mengingatkan perihal peribadatan kepada anak buahnya. Partisipan P3 mengatakan bahwa pemimpin harus memberikan contoh untuk sholat berjamaah. Hal ini sesuai dengan pernyataan P6 bahwa partisipan P3 telah mencontohkan sholat berjamaah. Partisipan P4 juga sependapat bahwa pemimpin sebaiknya mencontohkan untuk sholat berjamaah. Berikut pendapat P4 :

“Kita juga harus bisa, kemudian tentang sholat juga kita upayakan bahwa upayakan sholat itu berjamaah di masjid” (P4)

Pendapat P4 mengenai sholat berjamaah juga disetujui oleh P8 sebagai bawahannya.

Penerapan ketiga yaitu tanggung jawab. Pemimpin diharuskan untuk dapat bertanggung jawab untuk menjaga amanah pekerjaannya. Seorang pemimpin yang menjadi panutan akan bertanggung jawab terhadap tutur kata, perilaku, keputusan dan sejauh mana ia bertindak sesuai dengan perkataannya (Syafii, 2009). Hal ini dinyatakan oleh 4 dari 8 orang partisipan yang diteliti. Partisipan P1 mengatakan bahwa jabatan merupakan amanah, dalam setiap jabatan ada konsekuensi dan tanggung jawab. P5 sebagai bawahan menganggap bahwa setiap arahan yang disampaikan merupakan tanggung jawab dari bawahan. Partisipan P3 telah menerapkan tanggung jawab salah satu contohnya dalam hal mengelola dana infaq. Partisipan P8 kemudian mengatakan bahwa pemimpin bersikap adil dan bertanggung jawab sesuai prosedur.

Penerapan keempat yaitu kejujuran. Pemimpin yang memiliki kejujuran, perbuatannya akan sejalan dengan perkataannya. Dengan kejujuran, pemimpin akan terhindarkan dari perilaku buruk seperti contohnya korupsi, berkhianat, memanipulasi, ataupun maksiat (Rivai & Arifin, 2009). Partisipan P1 berpendapat bahwa dalam bidang keuangan, kejujuran sangat ditekankan. Hal ini disetujui oleh bawahannya yaitu partisipan P5 yang mengatakan bahwa, atasannya telah menerapkan kejujuran dalam pelaporan. Begitu pula partisipan P6 berpendapat serupa bahwa atasan menerapkan nilai keislaman dan mengutamakan kejujuran. Partisipan P7 kemudian berpendapat bahwa atasan merupakan orang yang baik, jujur dan bisa dipercaya. Berikut pernyataan P7 mengenai atasannya :

“Jadi kan memang selama ini memang tidak ada yang tidak sreg begitu, jadi dari dulu beliau sudah baik jujur bisa dipercaya” (P7)

Fungsi Pemimpin sebagai Perintis

Setelah pemimpin dapat menjadi panutan dan memperoleh kepercayaan dari pengikut, selanjutnya terdapat peran pemimpin sebagai perintis jalan. Covey (2005) mengatakan bahwa, pemimpin yang merintis berarti pemimpin yang mampu membuat pengikutnya memahami segala arahan dari pemimpin, dan bekerja secara bersama-sama. Dengan demikian tujuan bersama akan tercapai dan pengikut akan merasa menjadi bagian dari organisasi, tidak hanya bekerja saja. Secara umum seluruh partisipan sepakat mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam fungsi kepemimpinan sebagai perintis adalah kepentingan bersama, rapat koordinasi, dan sejalan dengan nilai Islam. Berikut akan dijelaskan masing-masing penerapan tersebut.

Penerapan kepentingan bersama dikemukakan oleh 4 dari 8 partisipan. menurut P3, mengatakan bahwa dalam pengambilan keputusan cukup dengan apa yang telah disepakati bersama. Kemudian partisipan P5 mengatakan bahwa atasan selalu memberi keputusan yang sifatnya adalah untuk kepentingan bersama. Partisipan P6 mengatakan, atasan akan mengkomunikasikan keputusan bersama dengan mengkomunikasikan kepada anak buahnya. Kemudian partisipan P7 berpendapat bahwa atasan dalam setiap pengambilan keputusan selalu dipertimbangkan.

Penerapan kedua yaitu adanya rapat koordinasi. P1, P3, dan P4 menyampaikan bahwa dalam menyampaikan sebuah tujuan maka diadakan rapat koordinasi, karena RS Roemani telah memiliki akreditasi. Berikut pernyataan P3 mengenai rapat :

“Ya tentu tadi lewat pertemuan, rapat apalagi disini sudah akreditasi, dan masuk di HPK11 hak pasien dan keluarga contohnya” (P3)

Partisipan P5 dan P8 membenarkan pernyataannya dengan mengatakan bahwa diadakan rapat secara berkala oleh atasan yang bersifat pengarahan. Berikut pernyataan P5 :

“secara berkala ada rapat yang sifatnya untuk pengarahan dan untuk memberikan solusi-solusi” (P5)

Penerapan ketiga yaitu kepemimpinan yang sejalan dengan nilai Islam. P3 berpendapat bahwa, dalam pekerjaan harus bernilai islami supaya tidak jauh menyimpang. Kemudian partisipan P6 menyatakan bahwa atasannya telah sejalan dengan nilai Islam, karena atasan tidak mungkin melanggar. P7 dan P8 merasa bahwa atasannya telah sejalan dengan nilai-nilai Islami.

Fungsi Pemimpin sebagai Penyelaras

Pemimpin sebagai penyelaras adalah pemimpin yang mampu mensinergikan bagaimana keseluruhan organisasi bekerja. Pemimpin mengetahui segala seluk beluk dalam organisasinya dan karakter pegawai yang memiliki banyak perbedaan didalamnya. Segala sesuatu yang direncanakan dapat berubah sesuai dengan kehendak Allah SWT karena manusia bisa berencana, namun semua kembali kepada Allah SWT.

Secara umum seluruh partisipan sepakat mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam fungsi kepemimpinan sebagai penyelaras adalah mencapai target, musyawarah, mencari alasan. Berikut akan dijelaskan masing-masing penerapannya tersebut. Untuk menjaga amanah pekerjaan, para pemimpin harus mampu menyelesaikan tugas yang dibrikan kepadanya sesuai waktu yang telah ditentukan. Partisipan P1 mengatakan bahwa ada target dari pimpinan, dan selama ini telah tercapai standar tersebut. Kemudian P3 mengatakan agar target dapat tercapai maka diadakan lembur. Hal ini sesuai dengan pernyataan P8. P4 berkata di dalam pekerjaan target wajib dilakukan, tetapi setelah dilakukan maka semua dipasrahkan. Partisipan P5 mengatakan bahwa dalam membuat

laporan perusahaan setiap akhir bulan, maka atasan merencanakan cara-cara agar target dapat terpenuhi.

Terdapat 7 dari 8 partisipan yang mengungkapkan bahwa dalam pengambilan keputusan bersama maka perlu dilakukan musyawarah. P1 berkata, dalam musyawarah dilakukan rapat berkali-kali untuk mendapatkan hasil yang terbaik. kemudian P3 mengatakan hasil musyawarah diambil secara bersama dan dijalankan bersama dikarenakan jika tidak seperti itu maka dianggap tidak islam. Partisipan P4 mengatakan bahwa dalam setiap keputusan diupayakan koordinasi dan musyawarah sehingga dapat dipahami oleh semua pegawai. P5, P6, P7, dan P8 sepakat bahwa atasan telah menerapkan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Pemimpin Islam akan menempuh jalan musyawarah dalam memecahkan masalah ataupun konflik yang terjadi. Begitu pula dengan mengambil keputusan, pemimpin Islam dapat melakukan perundingan dengan bawahannya terlebih dahulu. Allah berfirman dalam surat Ali Imran ayat 159 yang memiliki arti bahwa dalam menyelesaikan konflik harus dengan jalan musyawarah.

Dengan adanya musyawarah, pemimpin dan bawahan dapat mencapai mufakat yang adil dan diterima oleh semua pihak. Pada dasarnya pun, Islam merupakan agama yang mencintai keselarasan. Keselarasan dalam Islam merupakan hubungan dengan Allah SWT, alam sekitarnya, dengan masyarakatnya, dan dengan diri sendiri

Dalam penyelesaian masalah maka pemimpin akan mencari alasan terlebih dahulu. Partisipan P1, P2, P3 dan P8 sepakat bahwa pemimpin akan mencari alasan atas konflik yang terjadi. P8 mengatakan bahwa atasan memanggil dan mencari tahu alasan dan sebab permasalahan, kemudian dicarikan solusi. Berikut pernyataan P8 :

“si A itu dipanggil dicari tahu alasannya penyebabnya apa, nanti solusinya diberikan solusinya apa.”

Partisipan P1 juga menyatakan akan mencari tahu alasan terlebih dahulu. P2 mengatakan bahwa jika ada karyawan yang berbuat salah maka akan dicari tahu dahulu alasan mengapa bawahan berbuat salah. Kemudian P3 juga berpendapat pemimpin sebaiknya menanyakan kasus kemudian dicari tahu alasannya. Abbasi, dkk (2010) mengatakan bahwa, pemimpin Islam yang memiliki pengetahuan luas akan menggunakan ilmu yang dimilikinya untuk menyelesaikan segala permasalahan

Fungsi Pemimpin sebagai Pemberdaya

Fungsi pemberdayaan adalah pemimpin yang mampu mengalokasikan fasilitas sumber daya yang diberikan, supaya organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kebutuhan. Menurut Covey (2005), pemimpin harus berhasil menjadi panutan, merintis, dan menyelaraskan organisasi terlebih dahulu sebelum dapat memberdayakan sumber daya dalam organisasi. Hal ini dikarenakan pemberdayaan merupakan hasil dari ketiga hal tersebut. Sehingga pemimpin harus mampu mejadi tempat bertanya bagi bawahannya.

Secara umum seluruh partisipan sepakat mengemukakan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam fungsi kepemimpinan sebagai pemberdaya adalah kerap ditanya tentang pekerjaan, melimpahkan kepada anak buah, meyelesaikan masalah, dan berkomunikasi. Berikut akan dijelaskan masing-masing penerapann tersebut.

Pemimpin kerap ditanya pendapatnya oleh anak buah. P1 berkata bahwa anak buah banyak bertanya mengenai alur pekerjaan. P2 mengatakan bahwa kerap ditanya pendapatnya oleh anak buah dan terkadang diminta pendapat mengenai hal yang bersifat pribadi. P3 dan P4 berpendapat serupa, dimana kerap menjadi tempat bertanya bagi anak buahnya. P5 mengatakan untuk urusan yang penting maka akan bertanya kepada atasan. Partisipan P6 akan berkoordinasi dengan atasan mengenai hal-hhal yang kurang dipahami.

Demikian juga dengan P7 yang mengatakan bahwa akan meminta pendapat terkait permasalahan pekerjaan.

Ketika tidak dapat hadir dikarenakan tugas lain atau cuti, maka pemimpin memiliki wewenang untuk melimpahkan tugasnya kepada orang yang tepat. Sejumlah 5 dari 8 partisipan mengatakan bahwa mereka sepakat pemimpin akan melimpahkan tugasnya kepada bawahan ketika sedang absen. Partisipan P2 mengatakan ketika absen maka tugas akan dilimpahkan atau delegasikan sesuai dengan karyawan yang sesuai. P3 juga melimpahkan tugas ketika cuti kepada rekan-rekan yang ada. Pernyataan P2 didukung oleh pernyataan P6 dimana untuk hal-hal yang perlu untuk didelegasikan, maka atasan akan mendelegasikan kepada P6. P7 berkata atasan akan mendelegasikan kepada kasubag atau yang dapat dilimpahkan tanggung jawab. Kemudian P8 juga berkata bahwa tugas yang belum diselesaikan ketika atasa cuti akan diserahkan kepada bawahannya.

Ketika terjadi konflik dalam pekerjaan, untuk menjaga amanah seharusnya pemimpin ikut mendampingi dan turut menyelesaikan masalah yang sedang terjadi. P1 berkata apabila ditinggalkan maka permasalahan tidak akan selesai, masalah tidak dapat dihindari harus diselesaikan. P2 berkata bahwa dengan berada pada posisi middle management maka P2 harus menyelesaikan masalah dan bertanggung jawab sampai selesai. P3 dan P4 mengemukakan pendapat yang serupa bahwa pemimpin harus bertanggung jawab menyelesaikan masalah. P5 berkata bahwa atasan memberikan arahan atas permasalahan yang ada. P6, P7, dan P8 mengutarakan bahwa atasan pasti menyelesaikan masalah karena merupakan tanggung jawab atasan, kemudian atasan ikut mendampingi bawahan.

Penerapan selanjutnya adalah menjaga komunikasi. Separuh partisipan sepakat bahwa perlu untuk menjaga hubungan baik dengan komunikasi. P3 mengatakan untuk menjaga hubungan maka sebaiknya menjaga komunikasi. P5 mengatakan bahwa atasan selalu menjalin komunikasi dengan baik dan selalu menyampaikan apa yang menjadi hak anak buah terutama dalam hasil rapat dengan manajer lain atau bagian lain. Berikut pernyataan P5 :

“Atasan saya, selalu berkomunikasi dengan baik dan selalu menjaga apa, tata cara atau sopan santun atau etika dalam komunikasi dengan anak buah, ataupun komunikasi dengan bagian yang lain, sehingga dalam hal ini kalau menyampaikan masalah atau informasi tidak menyinggung perasaan individu anak buah atau sebaliknya.” (P5)

Partisipan P6 berkata atasan kerap berkomunikasi dan memberikan tausyiah-tausyiah kepada rekan satu ruang kerja. Partisipan P7 berkata bahwa hubungan dengan atasan baik karena banyak komunikasi dan sudah seperti keluarga.

KESIMPULAN

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan salah satu contoh perusahaan di bidang kesehatan yang menerapkan nilai-nilai Islami dalam pelayanan kesehatan maupun praktik manajerialnya. Kegiatan yang ada di dalam Rumah Sakit Roemani seluruhnya mengandung nilai-nilai Islami dan dipraktikkan oleh seluruh bagian yang ada di perusahaan. Dimulai dengan perekrutan karyawan yang diwajibkan menganut agama Islam dan melewati tes membaca Al Quran, kemudian seluruh karyawan wanita diharuskan memakai seragam berjilbab.

Rumah Sakit Roemani memberdayakan bidang kerohanian untuk dapat memberikan pantauan dan pelatihan untuk karyawan yang belum lancar dalam membaca Al Quran. Pada Rumah Sakit ini, sholat berjamaah sangat ditekankan untuk para karyawan dengan difasilitasi masjid dan mushola. Terdapat rutinitas kegiatan doa pagi bagi para

karyawan. Dalam doa pagi juga dilakukan kajian ayat Al Quran oleh bidang kerohanian dan dakwah taushiyah dari para manajer tingkat atas maupun pendakwah dari luar. Karyawan medis maupun non medis diajak untuk rutin berinfaq dalam kegiatan doa pagi tersebut, dimana infaq dimanfaatkan untuk membantu pembangunan masjid dan disumbangkan.

Kepemimpinan Islam telah diterapkan oleh para Kepala Bagian di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Pemimpin merupakan contoh dan figur bagi para bawahannya, sehingga apapun yang dilakukan pemimpin akan mempengaruhi bawahannya. Hal ini menjadikan pemimpin untuk mampu memberikan contoh perilaku yang baik dalam segala aspek. Praktik kepemimpinan di Rumah Sakit Roemani Semarang berpedoman pada Al Quran dan Hadist. Nilai-nilai Islami terdapat dalam setiap fungsi kepemimpinan, karena apabila tidak diterapkan, maka kepemimpinan tersebut dianggap tidak Islami. Nilai-nilai Islami tersebut antara lain fatanah, amanah, siddiq, dan tabligh.

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, serta kesimpulan, maka peneliti memiliki beberapa saran yang untuk pengembangan praktik kepemimpinan Islam, yaitu : Bagi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang yaitu praktik kepemimpinan Islam pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sudah baik. Perlu dikembangkan kembali inovasi-inovasi Islami agar perusahaan menjadi pelopor perusahaan berbasis Islami yang terdepan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti dapat melanjutkan penelitian dengan meneliti penerapan praktik kepemimpinan Islam pada perusahaan di bidang lain yang juga berbasis Islam. Sehingga dapat memberikan contoh bagi organisasi dengan bidang lain yang ingin menerapkan praktik kepemimpinan Islam. Dalam melakukan penelitian, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan yang ditemukan antara lain sebagai berikut Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh partisipan, dikarenakan partisipan memiliki kesibukan pekerjaan dan kurangnya kecondusifan dalam ruang yang digunakan untuk wawancara dikarenakan dalam satu ruangan beberapa karyawan.

REFERENSI

- Ahmad, K., & O.K., O. (2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3), 291–318.
<https://doi.org/10.1108/10569211111165325>
- Amir, A., Alsarhi, N. Z., Salleh, L., & Abdullah, M. (2014). Western and Islamic Perspectives of Islamic Leadership The West and Islam Perspective of Leadership. *International Affairs and Global Strategy*, 18, 42–56.
- Blunt, P., & Jones, M. L. (1997). Exploring the limits of Western leadership theory in East Asia and Africa. *Personnel Review*, 26(1/2), 6–23.
<https://doi.org/10.1108/00483489710157760>
- Bungin, B. (2008). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Covey, S. (2005). *The 8th Habit*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55(6), 467–480.
[https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00174-0](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00174-0)
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.



Moleong, L. J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ROSDA.

Nawawi, H. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam* (2nd ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Syafii, A. (2009). *Muhammad SAW: The Super Leader Super Manager*. Jakarta Selatan: Tazkia Publishing and ProLM Centre.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.