

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



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**DYAH SAFITRIE RAHARJANI
NIM. 12010113140195**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2017**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dyah Safitrie Raharjani
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140195
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PRAKTIK KEPEMIMPINAN ISLAM (Studi Kasus pada Kepala Bagian Non-Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 16 Juni 2017

Dosen Pembimbing,

Dr. Fuad Mas'ud, MIR

NIP. 1962 03311988 031002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Dyah Safitrie Raharjani
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140195
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PRAKTIK KEPEMIMPINAN ISLAM (Studi
pada Kepala Bagian Non-Medis Rumah Sakit
Roemani Muhammadiyah Semarang)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 22 Juni 2017

Tim Penguji

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
2. Mirwan Surya Perdhana, SE, MM, Ph. D (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Dyah Safitrie Raharjani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: PRAKTIK KEPEMIMPINAN ISLAM (Studi Kasus Pada Kepala Bagian Non-Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 16 Juni 2017
Pembuat pernyataan,

Dyah Safitrie Raharjani
NIM. 12010113140195

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

...that man can have nothing but what he strives for. That (the fruit of) his striving will soon come in sight : then will he rewarded with a reward complete... (QS An Najm 39-41)

Dont Just Dream Of It, Work For It. You'll Never Know Unless You Try.

Persembahan :

**Skripsi ini dipersembahkan untuk
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
dan Orang Tua, Bapak Sujiyar Ibu Karyati**

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

ABSTRAK

Dalam Islam, Manusia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri, dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan ibadah ghairu mahdah, yang dalam praktiknya harus berpedoman pada Al Quran dan Hadist. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan satu-satunya Rumah Sakit milik Muhammadiyah. Muhammadiyah merupakan organisasi yang menerapkan ajaran-ajaran Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu, nilai-nilai Islam sudah pasti diterapkan di Rumah Sakit tersebut. Penelitian ini akan membahas sejauh mana praktik kepemimpinan Islam diterapkan khususnya oleh para pemimpin dalam perusahaan Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana partisipan menerapkan nilai-nilai Islam dalam fungsi-fungsi kepemimpinan.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang mana pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam periode tertentu. Metode dipilih dengan alasan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih fokus dan mendalam untuk mengetahui praktik kepemimpinan Islam pada kepala bagian non-medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah, Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan secara garis besar bahwa nilai-nilai Islam diterapkan dan selalu dipertahankan dalam kepemimpinan para kepala bagian bidang. Nilai-nilai Islam seperti fatanah, amanah, siddiq, dan tabligh ditemukan dalam fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai panutan, perintis, penyelaras, dan pemberdaya.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepemimpinan Islam, Nilai-Nilai Islam,
Kualitatif**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah, Tuhan seluruh alam atas berkah, kasih sayang serta ridha-Nya, sehingga penelitian berjudul “Praktik Kepemimpinan Islam: Studi pada Kepala Bagian Non Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang” dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Penelitian skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan pertolonganNya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua Bapak Sujiyar, Ibu Karyati, dan Aridya Wicaksono yang selalu mendoakan peneliti, memberikan ridhonya, ilmu yang bermanfaat, serta senantiasa mencurahkan kasih sayang. terimakasih atas segala dukungan dan dorongan yang diberikan sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Suharnomo, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Dr. Harjum Muharram, S.E, M.E selaku ketua jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

5. Dr. Fuad Mas'ud MIR selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, ilmu yang bermanfaat dan nasihat-nasihat sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Rizal Hari Magnadi, S.E, M.M selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan dan masukan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti.
8. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro atas segala bantuan yang telah diberikan
9. Pihak Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang atas ijin penelitian yang diberikan. Ibu Subidah, Ibu Mardliyah, Bapak Sarmadi, Bapak Syaifullah, Bapak Kasmirin, Ibu Yuni, Ibu Nur, dan Ibu Endang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi partisipan wawancara dalam penelitian ini.
10. Mbak Vita di Malang, yang telah membantu menjelaskan kepada peneliti sehingga dapat memahami materi dan memberikan referensi-referensi terkait materi yang peneliti tanyakan.
11. Rahadi Ferri Putranto atas referensi-referensi yang diberikan, dukungan, motivasi, nasihat, dan semangat sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Teman SMA Sekar Ayoe, Abid Delizea, Varra Variansyah yang telah membagikan ilmu terkait pengerjaan skripsi kepada peneliti serta bantuan untuk mengoreksi skripsi peneliti.

13. Teman-teman SMA Diajeng, Mentari, Pintya, Yunita, Erlita, Alfany atas segala ilmu, dukungan, masukan dan semangatnya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman Kuliah Ida Sakina, Arine, Debrina, Nadhissa terimakasih atas 4 tahun kebersamaan selama kuliah di manajemen dan atas segala bantuan serta dukungan sesama pejuang skripsi.
15. Teman-teman *HR departement* Tya, Cindy, Cintia, Ambar, Cacha, Rilla atas segala perjuangan dan kebersamaan dalam perkuliahan, skripsi dan ujian komprehensif.
16. Teman-teman sesama dosen pembimbing : Izzah, Inry, Dhani, Levina, Imanuel, Prilly, Bimo, Rara atas segala ilmu, kerjasama, dorongan dan semangat yang diberikan
17. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2013
18. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan atas segala bantuan yang telah diberikan dalam penelitian ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak

Semarang, 16 Juni 2017

Peneliti

Dyah Safitrie Raharjani

12010113140195

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	13
1.4 Sistematika Penulisan	14
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Pemikiran	44
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Jenis dan Sumber data	47
3.4 Partisipan	48
3.6 Metode Pengumpulan Data	49
3.7 Analisis Data	50
3.8 Validitas Data	50
BAB VI	53
HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Profil Perusahaan.....	53
4.2 Profil Partisipan	55
4.3 Praktik Kepemimpinan Islam.....	56
BAB V.....	66
PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Nilai Kultural Geert Hofstede..... 3
Tabel 1.2	Perbedaan Kepemimpinan Barat dan Kepemimpinan Timur..... 4
Tabel 1.3	Persamaan Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Barat..... 7
Tabel 1.4	Perbedaan Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Barat dengan 10 Segi Kepemimpinan..... 8
Tabel 2.1	Perbedaan Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Barat dengan 10 Segi Kepemimpinan..... 31
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu..... 43
Tabel 4.1	Profil Partisipan..... 56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	73
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian.....	74
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	75
Lampiran 4 Daftar Pertanyaan Wawancara.....	79
Lampiran 5 Rangkuman Data Wawancara.....	82
Lampiran 6 Persetujuan Menjadi Partisipan.....	145
Lampiran 7 Validasi Hasil Wawancara.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi serta memberikan sarana bagi orang lain sehingga orang lain memahami bagaimana menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Sedangkan Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai visi yang telah ditetapkan. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah perilaku yang merupakan usaha mendorong, mempengaruhi dan memotivasi orang lain dengan tujuan agar orang lain mau melakukan aktivitas sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin.

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. Rivai (2012) mengatakan bahwa, keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari prestasi dan produktivitas yang dicapai oleh pemimpin, serta kepiawaian dalam memimpin organisasi tersebut.

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 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.

Hofstede dalam Robbins & Judge (2015), menjelaskan bahwa, terdapat 9 dimensi kepemimpinan dan kultur nasional yang kemudian diringkas menjadi 5 dimensi lintas kultural dalam studi GLOBE, dimana studi ini menunjukkan peringkat dari setiap dimensi di berbagai negara di seluruh dunia. Berikut peringkat beberapa negara dilihat dari dimensi kepemimpinan lintas budaya.

Tabel 1.1 Nilai Kultural Geert Hofstede

Negara	Jarak Kekuasaan	Individualisme vs kolektivisme	Maskulinitas vs Femininitas	Penghindaran Ketidakpastian	Orientasi Jangka Panjang vs Jangka Pendek
Amerika	38	1	15	43	27
Inggris	42-44	3	9-10	47-48	28-29
Australia	41	2	16	37	22-24
India	10-11	21	20-21	45	7
Indonesia	8-9	47-48	30-31	41-42	-
Hong Kong	15-16	37	18-19	49-50	2

Sumber : *Geert Hofstede dalam Robbins & Judge (2015)*

Dapat dilihat bahwa 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. Dalam dimensi maskulinitas, pemimpin pada negara-negara Barat cenderung tidak mempersalahkan apabila kaum perempuan mampu berkarya lebih baik daripada kaum pria. Hal ini berbeda dengan budaya timur yang menganggap bahwa pria harus mampu bekerja lebih baik daripada perempuan. Berikut perbedaan kepemimpinan menurut penelitian Blunt & Jones (1997)

Tabel 1.2 Perbedaan Kepemimpinan Barat dan Kepemimpinan Timur

No	Aspek	Kepemimpinan Barat	Kepemimpinan Timur
1.	Pengaruh Praktik Kepemimpinan	Perhatian kepada kinerja organisasi, dan Mencari efisiensi dan kompetitif	Perhatian pada jaringan sosial, Memiliki rasa menghormat pada senioritas, umur, dan pengalaman.
2.	Otoritas	Tidak ada jarak antara manajer dan subordinatnya	Adanya jarak antara manajer dan subordinatnya
3.	Ketidakpastian	Toleransi terhadap keambiguitasan, Ketidakpastian dianggap normal, dan Memiliki rasa kesegeraan	Berdasarkan teologi dan filosofi yang mengakar kuat menyebabkan kepastian dan keamanan, Tugas dilakukan bersama dan kolektif
4.	Mengatur hubungan	Konflik dianggap sebagai potensi kreatifitas, Terbuka pada perbedaan	Menghindari konflik, Orang lebih penting daripada permasalahan, Menjaga keharmonisan

Sumber : Peter Blunt Merrick L. Jones, *Exploring the limits of Western leadership theory in East Asia and Africa*", Personnel Review, Vol. 26 Iss 1/2 pp. 6 – 23, (1997)

Kepemimpinan Barat cenderung mencari efisiensi dalam bekerja, dan dalam hal otoritas tidak ada jarak kekuasaan antara atasan dan bawahannya. Hal ini berbanding terbalik dengan kepemimpinan Timur, dimana terdapat jarak antara pemimpin dan bawahannya. Kemudian kepemimpinan Barat menganggap ketidakpastian sebagai hal yang normal, namun menurut kepemimpinan Timur, ketidakpastian harus dihindari. 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. Presentase penduduk muslim di Indonesia adalah sebesar 87,21% berdasarkan dari sensus jumlah penduduk Indonesia menurut agama (Badan Pusat Statistik, 2013). 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 sebagai berikut :

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

Dan surat Az Zariyat ayat 56 yang memiliki arti sebagai berikut :

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (QS. Az Zariyat 56)

Kedua ayat diatas 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, dimana manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri sejak diciptakan. Allah SWT menciptakan nabi Adam AS sebagai *khilafah* di muka bumi ini, dimana *khilafah* berarti wali Allah di dunia. Nawawi (2001) mengatakan bahwa, manusia menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri agar ia mampu mencapai tujuan hidup dan bertanggung jawab atas segala perbuatannya selama hidup di dunia. Hal ini sesuai dengan salah satu sabda Rasulullah SAW

yang berkata bahwa, manusia merupakan pemimpin atas dirinya sendiri dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.

Peran kepemimpinan dalam Islam dapat dilihat dari contoh kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang dibagi menjadi dua bagian yaitu *servant* (pelayan) dan *guardian* (penjaga). Peran kepemimpinan pelayan adalah peran pemimpin dalam memberikan pelayanan kepada pengikutnya untuk mendapatkan kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan. Peran kepemimpinan penjaga adalah pemimpin yang menjaga komunitas Islam dari berbagai tirani dan tekanan. Peran kepemimpinan melayani pertama muncul oleh Robert K. Greenleaf, yang mengatakan bahwa pemimpin besar adalah pemimpin yang melayani. Dengan melayani, maka secara alami maka seseorang akan menjadi pemimpin (Jenkins, 2014). Covey telah mempromosikan gagasan tentang kepemimpinan pelayan oleh Greenleaf. Covey menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan melibatkan pengembangan hubungan kepercayaan, menegosiasikan kesepakatan kinerja, menyiapkan kondisi pemberdayaan, membersihkan jalan mereka dan memberikan bantuan atas permintaan yang ada. Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai Islami dapat sejalan dengan fungsi-fungsi kepemimpinan oleh Stephen Covey yaitu panutan, perintis, penyelaras, dan pemberdaya.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan Islam dapat ditemukan pada praktik bisnis maupun non-bisnis. Ulama merupakan contoh pemimpin yang memimpin pada lingkungan non bisnis dan merupakan contoh pemimpin informal, pengikutnya menganggap bahwa Ulama tersebut memiliki kemampuan

untuk memimpin kelompoknya. Sedangkan dalam praktik bisnis, kepemimpinan Islam dapat ditemukan pada manajer atau direktur yang memimpin perusahaan berbasis Islami. Para pemimpin yang menerapkan kepemimpinan Islam, akan berpedoman pada Al-Quran dan As-Sunnah.

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.

Tabel 1.3 Persamaan Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Barat

No.	Aspek	Persamaan
1.	Pengertian Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi yang ada.
2.	Proses Kepemimpinan	Proses kepemimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dan pengikutnya yang terikat dalam aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan bersama
3.	Pengaruh Kekuasaan	Pemimpin sama-sama memiliki kekuasaan di atas para pengikutnya yang memiliki pengetahuan dibawah pemimpin.
4.	Aspek Moral	Keduanya memiliki pendekatan kepemimpinan dengan kerangka umum yang sama.

Sumber : Amini Amir, *"The West and Islam Perspective of Leadership"*, *Internasional Affairs and Global Strategy Journal*, 2014.

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.

Tabel 1.4 Perbedaan Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Barat dengan 10 Segi Kepemimpinan

Segi Kepemimpinan	Kepemimpinan Islam	Kepemimpinan Barat
1. Pengertian Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan proses mencapai tujuan dengan berfokus kepada komunitas, mementingkan kepentingan bersama dalam suatu kelompok dan berpedoman pada Al-Quran dan As-Sunnah	Kepemimpinan merupakan proses mencapai tujuan namun berfokus pada individualistik dimana tujuan merupakan keinginan pemimpin itu sendiri.
2. Proses Kepemimpinan	Fokus utama pada suksesi, dimana ada 2 prosedur suksesi sesuai ajaran Nabi Muhammad SAW yakni : <ul style="list-style-type: none"> • Konsultasi, nominasi dan seleksi oleh wakil dari lingkungan • Kemudian dikonfirmasi oleh publik berdasarkan persetujuan umum 	Dalam suksesi memiliki metode tetap yang berfokus pada mempengaruhi dan memimpin pengikut.
3. Pengaruh kekuasaan	Di dalam islam, orang yang memiliki pengetahuan lebih dan pengalaman yang lebih akan memiliki kekuasaan diatas orang yang pengetahuannya lebih sedikit.	Dalam kepemimpinan Barat, orang yang memiliki pengetahuan lebih dan pengalaman yang lebih akan memiliki kekuasaan diatas orang yang pengetahuannya lebih sedikit.

Segi Kepemimpinan	Kepemimpinan Islam	Kepemimpinan Barat
4. Aspek moral	<p>Kepemimpinan Islam memiliki 9 komponen moral yakni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai • Etika • Prinsip • Kebajikan • Mortalitas • Spiritualitas • Keaslian • Perwalian • Orientasi pada pelayanan 	<p>Kepemimpinan Barat memiliki 7 komponen moral yakni</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nilai • Etika • Prinsip • Kebajikan • Mortalitas • Spiritualitas • Keaslian
5. Konsep pemimpin-melayani	<p>Pemimpin adalah pelayan untuk pengikutnya, dan melayani merupakan bagian dari tugas pemimpin untuk pengikut dan untuk Allah SWT.</p>	<p>Kepemimpinan Barat juga menerima konsep pemimpin melayani dimana pemimpin memakai pengetahuannya tidak untuk mendapatkan kekuasaan, namun untuk diberikan dengan tidak mengharap imbalan.</p>
6. Kepemimpinan transaksional	<p>Islam tidak menerapkan kepemimpinan transaksional karena kepemimpinan ini berfokus memotivasi pengikut melalui reward intrinsik dan ekstrinsik atau berdasarkan kinerja. Sebab tujuan awalnya adalah untuk melayani pengikutnya.</p>	<p>Kepemimpinan transaksional Barat akan mengajak pengikut untuk setuju dan menyamakan visi mereka dengan cara memasukkan nilai-nilai, kebutuhan dan motivasi pemimpin.</p>
7. Kepemimpinan transformasional	<p>Kepemimpinan transformasional dengan pendekatan islami lebih mendorong upaya umum untuk meningkatkan masyarakatnya.</p>	<p>Kepemimpinan transformasional Barat adalah cara mencapai efek transformasi pada pemimpin dan pengikut dengan cara saling mendukung satu sama lain.</p>
8. Kepemimpinan transendental	<p>Model kepemimpinan islam menekankan pada kualitas pemimpin yang</p>	<p>Model kepemimpinan Barat menekankan pada tingkat kedewasaan dan</p>

Segi Kepemimpinan	Kepemimpinan Islam	Kepemimpinan Barat
	akan membuat mereka diikuti oleh orang lain.	dukungan dari pengikutnya dalam beberapa aspek yakni kesopanan, integritas, keberanian dan kesabaran.
9. Sifat-sifat kepemimpinan	Kepemimpinan islam menerima sifat-sifat kepemimpinan seperti contohnya enerjik, kecerdasan, penilaian yang baik, kepribadian baik, kepercayaan diri, inisiatif, optimisme, dan objektif.	Kepemimpinan Barat menerima sifat-sifat kepemimpinan seperti contohnya enerjik, kecerdasan, penilaian yang baik, kepribadian baik, kepercayaan diri, inisiatif, optimisme, dan objektif.
10. Kepemimpinan situasional	Kepemimpinan situasional islam menekankan 4 model dasar yakni ketrampilan, kepercayaan, pengetahuan dan ketaqwaan	Keemimpinan situasional Barat menekankan level dukungan dan kedewasaan dari pengikutnya demi situasi. Pemimpin mengambil keputusan sesuai situasi yang ada.

Sumber : Amini Amir, *"The West and Islam Perspective of Leadership"*,
Internasional Affairs and Global Strategy Journal, 2014.

Dari beberapa perbedaan diatas dapat disimpulkan, bahwa 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.

Moten (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa, kepemimpinan Barat cenderung melakukan hal yang berbau hedonistik, dimana dalam Islam

dilarang untuk melakukan hal yang berlebihan. Islam mengajarkan untuk menjalani kehidupan dengan sederhana. Kepemimpinan Barat juga dianggap individualis serta menolak adanya unsur agama karena mereka mengedepankan rasionalisme. Dalam kepemimpinan Barat, pemimpin memiliki atribut agar dapat sukses yakni pengalaman, keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak memasukkan unsur-unsur agama maupun etika, dimana hal ini menjadi akar dari krisis kepemimpinan yang kontemporer.

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. Didirikan pada tanggal 27 Agustus 1975 atau 9 *Sya'ban* 1395 H. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah terletak di Jalan Wonodri No.22 Semarang, Jawa Tengah. 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. RS Roemani memiliki jumlah sumber daya manusia sekitar 700 orang yang seluruhnya beragama Islam.

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”*. Dapat disimpulkan bahwa Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang ini menerapkan nilai-nilai islami dalam setiap aktivitas operasional dan manajerialnya.

Kegiatan manajerial didalamnya tentu ada praktik kepemimpinan yang dilakukan oleh RS Roemani Muhammadiyah Semarang. 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti bermaksud menganalisis praktik kepemimpinan yang ada pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, apakah sudah menerapkan model kepemimpinan Islami atau masih cenderung mengadopsi model kepemimpinan Barat. Oleh karena itu timbul rumusan permasalahan :

1. Pemahaman kepemimpinan Islam oleh pemimpin di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang
2. Penerapan kepemimpinan Islam pada pemimpin di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Kemudian timbul pertanyaan masalah :

1. “Bagaimana pemahaman kepemimpinan Islami oleh pemimpin pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?”
2. “Bagaimanakah penerapan kepemimpinan Islami pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang?”

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis praktik

kepemimpinan Islami pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

1.3.2 Kegunaan

Apabila tujuan penelitian dapat tercapai maka berikut beberapa kegunaan yang dapat diambil :

1.3.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang praktik kepemimpinan Islami yang ada pada perusahaan.

1.3.2.2 Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan praktik kepemimpinan Islami pada perusahaan.

1.3.2.3 Bagi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta masukan dan bahan pertimbangan dalam penerapan aktivitas manajerial di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Terutama yang berhubungan dengan praktik kepemimpinan Islami.

1.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yang akan membahas Analisis Penerapan Kepemimpinan Islam dengan susunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis, dan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat dan menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional dari variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi mengenai obyek penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan argumentasi peneliti terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang dapat dijadikan masukan serta pertimbangan untuk peneliti selanjutnya.