

AL-HIKMAH

Jilid	9	ISSN 1985-6822	2017
No.	2		1439

- CABARAN BAGI GOLONGAN OKU PENGLIHATAN DALAM MELAKSANAKAN IBADAH SOLAT...3-15
Nurul Asmak Liana Bakar
- HIDUP BERKELUARGA MELALUI DIDIKAN AMALAN Q-ROHANI (AFEKTIF): SATU PENDEKATAN FUZZY DELPHI...16-31
Zaharah Hussin, Ahmad Arifin Sapar, Saedah Siraj, Mohd Ridhuan Mohd Jamil, Abdul Muqsih Ahmad, Nurulrabihah Mat Noh
- TAUBAT PENAGIH DAN PENERIMAAN KOMUNITI: KAJIAN KES DI BAITUL CAKNA TERENGGANU ...32-40
Ahmad Tarmizi Yusof, Mohd Safri Ali, Wan Hishamudin Wan Jusoh, Berhanundin Abdullah, Abdul Wahab Ali
- KEPENTINGAN KEROHANIAN DALAM MENANGANI PESAKIT KANSER WANITA MENURUT ISLAM ...41-56
Nora Ahmad @ Aziz, A'dawiyah Ismail, Salasiah Hanim Hamjah
- CIRI-CIRI GPI PROFESIONAL BERASASKAN RIADHAH RUHIYYAH MENURUT PANDANGAN AL-GHAZALI: ANALISIS KANDUNGAN BAB ADAB TERHADAP GURU DALAM KITAB IHYA ULUM AL-DIN ...57-77
Habibah @ Artini Ramlie, Zaharah Hussin
- ISU-ISU DAKWAH DALAM TAFSIR AL-QUR'AN AL-KARIM ...78-86
Nadzrah Ahmad, Sohirin M Solihin, Ahmad Nabil Amir
- TAZKIYAT AL-NAFS DALAM KERANGKA MAQASID AL-SHARIAH ...87-98
Abu Darda Mohamad, Salasiah Hanin Hamjah, Ahmad Irdha Mokhtar, Mohamad Zulkifli Abd Ghani
- PEMELIHARAAN HARTA: ANALISIS MENURUT DIWAN IMAM SHAFTI ...99-112
Khazri Osman, Ahmad Irdha Mokhtar, Mohamad Zulkifli Abd Ghani, Najihah Abd. Wahid
- IDENTIFIKASI IDENTITI BISEKSUAL DAN HUBUNGANNYA DENGAN ASPEK SOKONGAN SOSIAL DAN KESIHATAN MENTAL DALAM KALANGAN INDIVIDU BISEKSUAL DI MELAKA... 113-130
Suhaya Deraman, Salasiah Hanin Hamjah, Ahmad Irdha Mokhtar, Anis Nor Amelia Nor Asikin & Izzah Nur Aida Zur Raffar
- PENERAPAN FIQH AWLAWIYYAT DALAM DAKWAH KEPADA SAUDARA BARU... 131-140
Mohamad Zulkifli Abd Ghani, Khazri Osman, Ahmad Irdha Mokhtar, Anuar Puteh, Abdul Ghafar Don
- TEORI KEPIMPINAN DARI PERSPEKTIF ISLAM DAN BARAT DALAM TERMA KEPIMPINAN TRANSFORMASI... 141-153
Nor Anisah Abu Hanipah, Razaleigh Muhamat@Kawangit
- PERSEPSI KHATIB TERHADAP SENI RETORIK DALAM TEKS KHUTBAH JUMAAT JAWI... 154-166
Mohd Azizon Noordin, Zulkefli Haji Aini
- PERLAKSANAAN HISBAH DI MALAYSIA PADA MASA KINI: PERKEMBANGAN DAN HALANGAN... 167-185
Muhammad Syahir Abu Bakar, Wan Fariza Wan Alyati Wan Zakaria, Kamaruddin Salleh

• رحمت الله الهندي الكيرانوي وكتابه إظهار الحق: النقد الإسلامي للعهد القديم والجديد ... 204-186

عبد الكبير حسين صالح

Al-Hikmah 9(2) 2017: 141-153

Teori Kepimpinan dari Perspektif Islam dan Barat dalam Terma Kepimpinan Transformasi

Leadership Theories According to Islamic and Western Perspectives in Transformation Leadership Terms

NOR ANISAH ABU HANIPAH*
RAZALEIGH MUHAMAT@KAWANGIT**

ABSTRAK

Isu kepimpinan bukanlah isu yang baru dibincangkan. Malahan, telah disebut dalam al-Quran dan hadis Rasulullah S.A.W. Teori kepimpinan Islam telah menjadikan Rasulullah S.A.W sebagai model terbaik dalam kepimpinan samada dari sudut keluarga, pentadbiran, ekonomi, politik dan sebagainya sehingga membawa satu perubahan yang sangat besar. Para Sarjana Barat juga tidak terlepas pandang daripada membahaskan isu ini dan salah satu bentuk kepimpinan yang menjadi kajian mereka ialah kepimpinan transformasi. Teori yang dibawa oleh mereka juga telah dijadikan panduan daripada pelbagai kumpulan dan organisasi di Malaysia pada masa kini. Terma bagi perkataan perubahan yang digunakan dalam kepimpinan Islam tidak jauh bezanya dengan terma transformasi yang digunakan oleh Barat kerana keduanya mempunyai definisi yang sama. Maka, kajian ini bertujuan untuk mengkaji teori kepimpinan dari perspektif Islam dan Barat dalam terma kepimpinan transformasi dan menganalisis persamaan dan perbezaan teori kepimpinan dari perspektif Islam dan Barat dalam terma kepimpinan transformasi. Kajian ini berbentuk kualitatif dengan menggunakan kaedah analisis dokumen secara deskriptif. Hasil kajian mendapati bahawa teori kepimpinan dari pandangan Islam dan Barat mempunyai teori tersendiri sehingga mewujudkan beberapa persamaan dan perbezaan dalam pelbagai sudut.

Kata Kunci: *Kepimpinan, Transformasi, Perubahan, Islam, Barat*

ABSTRACT

The issue of leadership is not an issue just discussed. In fact, it has been mentioned in the Quran and sayings of the Prophet s.a.w. The theory of Islamic leadership has made the Prophet as the best model of leadership both from the point of family, administrative, economic, political and so on up to bring a very big change. Western scholars also not lose sight of the debate on this issue and a form of leadership that

their study is a transformational leadership. The theory has also taken by them as a guide of various groups and organizations in Malaysia currently. Terms of word changes that are used in the Islamic leadership is not much different with the terms of the transformation that is used by the West because both have the same definition. Therefore, this study aimed to investigate the theory of leadership from the perspective of Islam and the West in terms of leadership transformation and analyze the similarities and differences of perspective on leadership theories Islam and the West in terms of transformational leadership. This research is using qualitative descriptive analysis method document. The results showed that the theoretical leadership of Islam and the West has its own theory to create some similarities and differences in various angles.

Keywords: Leadership, Transformation, Change, Islam, West

PENDAHULUAN

Menurut Khairil (2009) apabila disebut kepimpinan, antara perkara yang sering dikaitkan ialah pengaruh, kuasa dan kekayaan. Ada sesetengah pendapat yang mengatakan kepimpinan adalah tentang masa depan, hala tuju dan nasib bangsa. Ahli Bahasa Melayu memberi definisi “kepimpinan” yang merupakan kata terbitan daripada kata akar “pimpin” yang berkait rapat dengan dua perkataan lain iaitu “memimpin” dan “kepimpinan”. Tambah beliau lagi, memetik kepada intisari kuliah John MacAuley pada tahun 1991 yang menyebut “kepimpinan bukan warisan, kita perlu mengetahui teori-teori kepimpinan jika mahu menjadi seorang yang pandai dalam kepimpinan. Teori memberi penjelasan dan panduan kepada kita. Tanpa teori kita teraba-raba dalam gelita mencari jalan, makna dan penjelasan. Teori ialah konstruk manusia yang boleh berubah dan bukannya mutlak”. Kata-kata tersebut menjelaskan bahawa mengetahui dan memahami erti kepimpinan merupakan keperluan dalam menjadi pemimpin yang terbaik dalam sesebuah organisasi kerana dengan mengamalkan teori kepimpinan yang dipelajari mampu membawa organisasi tersebut mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan bagi melahirkan satu organisasi yang mantap dari segenap sudut bermula daripada sikap kepimpinan yang teratas sehingga melahirkan satu pentadbiran yang terurus melalui perubahan-perubahan yang dilakukan dari masa ke semasa sesuai dengan peredaran zaman yang semakin berkembang maju dalam pelbagai aspek.

Dalam kajian ini, teori kepimpinan transformasi akan dibincangkan dari sudut pandang Sarjana Islam dan Sarjana Barat. Hal ini kerana, isu kepimpinan pada masa kini bukan lagi sesuatu yang asing dalam kalangan

ahli sesebuah organisasi atau kumpulan malahan ia menjadi satu keperluan yang perlu dipenuhi oleh organisasi atau kumpulan tersebut bagi mencapai visi dan misi yang telah disepakati sesama ahli. Apabila disebut kepimpinan, pastilah memerlukan suatu praktikal yang sempurna berpandukan teori-teori yang telah diperkenalkan oleh Sarjana yang berkemahiran dalam bidang ini. Teori kepimpinan transformasi menjadi pilihan pengkaji kerana ia mempunyai elemen dan keistimewaan tersendiri sehingga menjadi satu amalan dalam beberapa buah organisasi dan kumpulan. Ini dapat dibuktikan melalui kajian-kajian yang telah dilaksanakan sebelum ini, Antaranya kajian oleh Wan Faridah Akmal Wan Ismail, Noor Azmi Mohamad dan Ishak Mad Shah (2002) yang bertajuk *Kepimpinan Transaksi/Transformasi Dan Ciri Kerja Profesional Teknologi Maklumat Sektor Awam Malaysia*. Kajian ini mengkaji hubungan gaya kepimpinan dan ciri kerja di Unit/Bahagian Perkhidmatan Maklumat sektor awam Malaysia. Hasil kajian mendapati kepimpinan transformasi menunjukkan gaya karismatik tinggi berbanding komponen lain dalam gaya kepimpinan transformasi. Selain itu, terdapat juga kajian yang dijalankan dalam sektor pendidikan seperti jurnal yang bertajuk *Kepimpinan Transformasi Pengarah Kolej Vokasional dan Efikasi Kendiri Pensyarah Kolej Vokasional* yang ditulis oleh Siti N. Shahshina Soffi dan Ahmad M. Sharif (2014) yang menyingkap kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional dan juga efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional. Hasil kajian ini memberi implikasi agar pengarah kolej vokasional mempamerkan kepimpinan transformasi lebih tinggi lagi oleh sebab ia mempengaruhi efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional.

Walaubagaimanapun, Islam tidak mengkhususkan teori kepimpinan dalam satu terma tertentu sebagaimana kepelbagaian teori kepimpinan yang dihasilkan oleh Barat seperti teori lelaki unggul, teori sifat, teori karisma, teori transformasi, teori tingkah laku, teori gaya, teori kontigensi dan situasional dan teori transaksi (Khairil, 2009) kerana kepimpinan Islam adalah bersifat eksklusif dan dalam kajian ini, penulis akan membincangkan beberapa isu berkaitan teori kepimpinan dari perspektif Islam dan Barat dalam terma kepimpinan transformasi termasuk dari sudut persamaan dan perbezaan.

Metodologi Kajian

Kajian ini berbentuk kualitatif dengan menggunakan kaedah analisis dokumen secara deskriptif dengan merujuk kepada beberapa buah buku dan artikel jurnal yang berkaitan kepimpinan dari perspektif Islam dan Barat terutama dalam teori kepimpinan transformasi.

Teori Kepimpinan Dari Perspektif Islam Dalam Terma Kepimpinan Transformasi

Isu kepimpinan seringkali menjadi topik utama dalam perbincangan hala tuju sesuatu organisasi samada dari kumpulan yang kecil atau institusi yang besar. Konteks kepimpinan sangat luas kerana ia meliputi kepimpinan daripada peringkat bawah yang berada dalam kalangan kanak-kanak sehinggalah kepimpinan tertinggi yang melibatkan hal dalam negara dan luar negara. Dalam konteks keluarga juga keperluan kepada kepimpinan itu adalah tunjang utama untuk menghasilkan sebuah keluarga yang bertaqwa kepada Allah S.W.T. Setiap insan adalah pemimpin dan mereka dipertanggungjawabkan atas apa yang mereka pimpin sebagaimana yang disebut oleh Rasulullah S.A.W dalam hadis Baginda yang dirwayatkan oleh Bukhari.

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. قال: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ: وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Maksudnys: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta bertanggungjawab atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta bertanggungjawab atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan diminta bertanggungjawab atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan diminta bertanggungjawab atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan diminta bertanggungjawab atas urusan tanggungjawab tersebut." Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan: "Dan seorang lelaki adalah pemimpin atas harta ayahnya, dan akan diminta bertanggungjawab atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta bertanggungjawab atas yang dipimpinnya."

(Al-Bukhari)

Menurut Ahmad (2011), kepemimpinan transformasi diwujudkan adalah untuk memberi peluang kepada ahli sesebuah organisasi atau kumpulan untuk bekerja dan saling membantu dalam segala urusan. Ini sangat bertepatan dengan firman Allah.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Maksudnya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

(Al-Quran, Al-Maidah 5: 2)

Al-Talib (1993), menyebut bahawa dalam sebuah organisasi, perlunya kepada memberi, memperlihatkan dan berkongsi hala tuju ataupun wawasan antara pemimpin dan pengikut. Dalam masa yang sama seorang pemimpin Islam itu perlu mempunyai kebolehan untuk memimpin selain berkemampuan dan berani memberi arahan agar matlamat yang telah ditetapkan dapat dicapai (Targ Sweeden, 2000). Hal ini seterusnya dapat membantu kepimpinan yang dilantik untuk melakukan transformasi terhadap sesuatu perkara yang difikirkan perlu kepada perubahan dengan diikuti perancangan yang strategik. Dalam peristiwa perang Khandaq, telah memperlihatkan Nabi Muhammad S.A.W telah bersama-sama para sahabat yang lain saling membantu menggali parit. Pada suatu ketika, Baginda mengambil penyungkil lalu menghentak batu dengan tiga kali pukulan. Lalu batu tersebut mekah dan mengeluarkan percikan api yang mampu menerangi kegelapan malam sebanyak tiga kali dan Baginda bersabda:

"Pada hentakan pertama percikan itu menerangi untukku istana-istana Hirah (yang terletak di Iraq) dan kota-kota Kisra (Iran) seumpama taring-taring anjing dan Malaikat Jibril a.s memberitahuku bahawa kerajaanku akan menakluki semuanya. Percikan kedua menerangi istana-istana merah kerajaan Rom seumpama taring-taring anjing dan Malaikat Jibril a.s memberitahuku bahawa kerajaanku akan menakluki semuanya. Percikan ketiga menerangi istana-istana San'a (Yaman) seumpama taring-taring anjing dan Malaikat Jibril a.s memberitahuku bahawa kerajaanku akan menakluki semuanya. Maka berbahagialah dengan berita gembira ini. Para muslimin

yang berhimpun bertakbir lalu berkata, "Segala puji bagi Allah. Segala janjinya adalah benar".

Daripada peristiwa tersebut telah membuktikan bahawa dengan kesepakatan dan kerjasama antara ahli telah membuahkan hasil iaitu suatu perubahan yang begitu memberi impak kepada seluruh umat Islam.

Dalam kajian yang telah dilakukan oleh Ahmad (2011) mengenai pendekatan kepimpinan yang digunakan oleh organisasi di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia (UIAM) telah dibahagikan kepada tiga bentuk iaitu kepimpinan transformasi, kepimpinan transaksi dan hamba kepimpinan (*servant-leadership*). Kajian ini adalah untuk melihat bagaimanakah seseorang pemimpin itu mempengaruhi ahli organisasi yang lain supaya mentaati perintah Allah dan hasil kajian menunjukkan kepimpinan transformasi, kepimpinan transaksi dan hamba kepimpinan (*servant-leadership*) telah digunakan sebagai satu pendekatan kepimpinan oleh organisasi di UIAM. Hal ini selari sebagaimana yang disebut oleh Bangash (2001) yang menyatakan bahawa tugas seorang pemimpin adalah mendidik orang-orang yang dipimpinya supaya menjadi yang terbaik agar mampu keluar berhadapan dengan masyarakat untuk membawa perubahan ke arah positif demi memenuhi misi organisasi tersebut seperti mana Non Government Organisation (NGO) Islam yang mempunyai ahli tersendiri yang telah dilatih untuk membawa misi dakwah kepada seluruh umat Islam dan bukan Islam di Malaysia. Walaubagaimanapun Nabi Muhammad S.A.W telah mendahului kita dalam kepimpinan transformasi di mana Baginda berjaya mengubah masyarakat di Semenanjung Arab dengan membawa cahaya Islam kepada penduduk di sana sehingga tertubuhnya sebuah negara Islam (Kronemer et.al, 2003).

Teori Kepimpinan Dari Perspektif Barat Dalam Terma Kepimpinan Transformasi

Sesungguhnya suatu kepimpinan itu mempengaruhi sesebuah organisasi sebagaimana yang disebutkan oleh Andersen (2002) yang mengatakan bahawa kajian-kajian lepas yang membahaskan tentang kepimpinan telah mengandaikan bahawa kepimpinan adalah faktor kepada kejayaan sesebuah organisasi. Menurut Fiedler (1967) keberkesanan dalam kepimpinan menjadikan ia sebagai sesuatu yang sangat penting dalam menunjukkan ramalan tentang kejayaan organisasi. Teori kepimpinan transformasi dari perspektif Barat telah diwujudkan James Burns dan Benard M. Bass. Burns (1978) berpendapat kepimpinan transformasi adalah satu proses tolong-

menolong antara pemimpin dengan pengikut dalam usaha untuk meningkatkan tahap motivasi dan moraliti. Terdapat empat kategori yang telah dibahagikan oleh Burns iaitu pertama pemimpin intelek yang bermaksud pemimpin mengubah masyarakat melalui visi dan misi yang jelas. Kedua, pemimpin pembaharuan iaitu pemimpin yang mengubah masyarakat dengan menyelesaikan sesuatu isu moral. Ketiga, pemimpin revolusi iaitu pemimpin yang membawa perubahan dalam masyarakat melalui transformasi yang meluas. Keempat, pemimpin transformasi berkarisma iaitu pemimpin yang mempunyai karisma dan daya tarikan peribadi untuk membawa perubahan.

Idea Burns telah dikembangkan lagi oleh Bass (1994) yang melihat kepimpinan transformasi berdasarkan cara bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya supaya dirinya dipercayai, dikagumi dan dihormati. Burns lebih kepada kumpulan atau pun organisasi berbanding Bass yang percaya bahawa transformasi perlu bergerak secara dua hala antara pemimpin dan pengikut. Menurut Bass, perkara yang perlu dilakukan oleh pemimpin transformasi ialah mengembang dan membuka ruang yang luas bagi memenuhi keperluan serta aspirasi pengikut, membuat transformasi berdasarkan kepentingan peribadi pengikut, meningkatkan darjah sendiri pengikut, mengangkat darjah harapan kecapaian pengikut, menambah baik nilai-nilai yang pemimpin impikan kepada pengikut, berusaha gigih mengubah sikap pengikut demi untuk mencapai wawasan pemimpin dan memberi motivasi kepada orang lain supaya berada pada tahap aktualisasi diri yang teratas. Dalam kajian Awamleh (1999) pemimpin yang memberikan ucapan atau amanat yang bersifat wawasan, mempunyai gaya penyampaian yang diyakini dan ia akan dianggap sebagai pemimpin yang berkesan dan berkarisma apabila prestasi organisasinya berada di tahap yang baik.

Burns (1978) berpendapat bahawa asas teori kepimpinan transformasi adalah pada hubungan dua hala, objektif dan juga nilai. Teori ini bukan sekadar mempengaruhi orang lain tetapi juga sebagai suatu pembentuk nilai moral yang mempunyai keupayaan lebih tinggi dalam mempengaruhi orang lain. Misi teori kepimpinan transformasi Burns (1978) adalah untuk membangkitkan nilai moral dan motivasi pengikut sehingga mencapai tahap di mana mereka mampu berfikir apakah yang boleh disumbangkan kepada organisasinya. Menurut Bass (1985) kepimpinan transformasi adalah suatu keperluan dalam organisasi pada masa kini kerana teori kepimpinan yang klasik tidak sesuai lagi dalam memenuhi perubahan matlamat dan amalan kepimpinan semasa. Pernyataan ini dikuatkan lagi dengan kajian oleh Fuziah (2011) yang menyebut bahawa kepimpinan

transformasi ini dilihat lebih konsisten dengan trend revolusi dalam reformasi pendidikan seperti pembelajaran organisasi, perkongsian, kepimpinan dan pengupayaan.

Bass (1985) melihat kepimpinan transformasi sebagai satu perkara yang sangat penting dalam menangani sesuatu perubahan kerana kepimpinan tersebut berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam sesebuah organisasi sebagaimana yang disebut oleh Abdul Ghani Abdullah (2005) yang menyatakan kepimpinan transformasi mampu menaikkan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka dan kesan daripada kepimpinan seseorang bukan sahaja boleh dipertingkat dan diperbaiki tetapi juga boleh diubahsuai mengikut situasi. Menurut Case dan Agnes (2003), sebagai seorang pemimpin transformasi, terdapat beberapa fungsi utama yang berperanan untuk mewujudkan transformasi tersebut iaitu sebagai agen perubahan (*catalyst of change*) dan pengawas dari perubahan yang mendatang (*a controller of change*).

Persamaan Teori Kepimpinan Dari Perspektif Islam Dan Barat Dalam Terma Kepimpinan Transformasi

Menurut Naji Zuhair et.al (2014), kedua-dua perspektif ini iaitu Islam dan Barat telah menerima kepimpinan transformasi kerana kedua-duanya menekankan elemen penting dalam kepimpinan transformasi iaitu pengaruh ideal dan karisma, motivasi berinspirasi, ransangan intelektual dan pertimbangan individu. Persamaan teori kepimpinan dari perspektif Islam dan Barat dalam terma kepimpinan transformasi terdapat di dalam empat elemen ini walaupun kepimpinan Islam tidak menghuraikan secara khusus di bawah topik tertentu seperti mana teori kepimpinan transformasi yang dijelaskan oleh Barat sebagaimana yang disebutkan sebelum ini.

Menurut Khairil (2009), dalam kepimpinan Islam semuanya bermula dari seorang pemimpin teratas iaitu dengan menjadi orang pertama yang melakukan tindakan tersebut, membimbing dan mengawal perubahan untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan. Kebiasaannya manusia akan menolak perubahan dengan pelbagai alasan. Oleh kerana itu, perlunya seorang pemimpin memupuk kepercayaan mengenai kebaikan sesuatu perubahan dan keperluannya. Maka, sudah pasti Rasulullah S.A.W adalah contoh terbaik dan melalui sirah Baginda, para Sahabat sangat menghormati Baginda kerana sikap kepimpinannya yang mampu memberi pengaruh positif kepada pengikutnya. Dari perspektif Barat juga turut menjelaskan pemimpin transformasi adalah contoh teladan yang dihormati dan dikagumi oleh pengikutnya selain digambarkan sebagai seorang pemimpin yang

mempunyai visi dan misi yang jelas serta berani menghadapi risiko seperti yang terdapat dalam ciri-ciri pengaruh ideal. Burns (1978) menjelaskan bahawa pemimpin yang berkarisma juga memiliki ciri-ciri tingkah laku yang unggul sebagai seorang pemimpin. Pemimpin transformasi ini juga telah meletakkan harapan yang tinggi terhadap keupayaan pengikutnya tetapi masih berperanan dalam memberi sokongan dan panduan agar organisasinya mampu mencapai tahap yang ditetapkan. Karisma seseorang pemimpin transformasi ini dapat dilihat daripada keyakinan diri dan pendirian tetap yang ditunjukkan dalam setiap tindakannya. Hasilnya, pengikut akan patuh dan taat serta mengagumi dan menyanjungi pemimpin.

Sifat berdaya usaha yang tinggi ialah sifat yang membezakan antara pemimpin dengan pengikut (At-Tarmawi, 1976). Melalui sifat ini, seorang pemimpin itu dapat dilihat dari sudut keyakinan diri, berani, tekun, bekerja keras dan mengambil risiko. Hasil daripada sifat ini maka pengikut akan turut terikat untuk menjadi seorang pekerja yang lebih komited dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga dinyatakan oleh Abdullah Wafi (2013) dalam elemen motivasi berinspirasi yang menyatakan bahawa seorang ketua perlulah bersemangat kerana ia sekaligus akan menaikkan semangat juang dalam kalangan pengikutnya melalui tingkah laku pemimpin tersebut. Selain turut memberi sokongan moral kepada pengikutnya sebagai peransang agar sesuatu kejayaan dapat dicapai. Dengan hal demikian, pengikut akan percaya kepada kebolehan sendiri dan akan memberi komitmen yang tinggi kepada sesebuah organisasi dalam apa jua tugas yang diberikan.

Islam menekankan bahawa seorang pemimpin itu mestilah mempunyai ilmu pengetahuan mengenai al-Quran dan Hadis kerana ia adalah asas ilmu bagi setiap pemimpin selain pakar dalam bidang masing-masing (Khairil, 2009). Firman Allah S.W.T:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Maksudnya: “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku ialah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.

(Al-Quran, Yusuf: 55)

Menurut Abdullah Wafi (2013) Barat juga mementingkan ilmu pengetahuan bagi seorang pemimpin dan ini dijelaskan di bawah salah satu elemen kepimpinan transformasi iaitu ransangan intelek yang melahirkan pemimpin yang berfikiran kreatif dan kritis serta mampu mengembangkan daya fikir

subordinat ke arah yang lebih inovatif dan berfikir di luar kotak sehingga sebarang masalah dan cabaran mampu ditangani dengan baik.

Khairil (2009) menyebut dalam kajiannya bahawa seorang pemimpin Islam itu perlulah menyediakan ruang dan mengalu-alukan pandangan yang membina di samping berlapang dada dengan nasihat yang diberikan demi kemaslahtan ummah. Sikap tanggungjawab seorang pemimpin Islam ialah salah satunya memberikan kuasa kepada masyarakat untuk bersuara, mengkritik dan memperbaiki kesilapan yang telah dilakukan. Nabi Muhammad S.A.W telah bersabda. “*agama adalah nasihat ikhlas. Kata kami, kepada siapa? Baginda bersabda: kepada Allah, kitabNya, pesuruhNya, para pemimpin Muslimin dan orang ramai*”. (Al-Nawawi 1993). Begitu juga Barat yang berpendapat bahawa kepimpinan transformasi ialah seorang yang sanggup memberi perhatian secara individu bagi mewujudkan perasaan rasa dihargai. Pemimpin tersebut bersedia membantu subordinat memperbaiki segala kekurangan tanpa merendahkan dan menyalahkan dengan memberi nasihat tertentu. Ini akan menghasilkan seorang individu yang sentiasa merasa diperlukan dan ciri-ciri ini disebut sebagai pertimbangan individu (Abdullah Wafi 2013).

Hasil penjelasan terhadap persamaan kedua-dua perspektif ini telah membuktikan bahawa masing-masing menerima pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, merangsang intelektual dan pertimbangan individu adalah elemen-elemen penting dalam menghasilkan sebuah kepimpinan transformasi. Maka, kedua-dua perspektif ini boleh diterima dan digunakan dalam sesebuah organisasi samada organisasi Islam atau bukan Islam.

Perbezaan Teori Kepimpinan Dari Perspektif Islam Dan Barat Dalam Terma Kepimpinan Transformasi

Walaupun bagaimanapun, pendekatan transformasi adalah lebih ketara dalam Islam (Bangash, 2001) berbanding di Barat kerana pendekatan Islam menggalakkan usaha bersama untuk memperbaiki masyarakat sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Surah Al-Maidah ayat ke-2 sebelum ini. Apa sahaja tindakan yang dilakukan dalam sesebuah organisasi Islam, Al-Quran dan Hadis menjadi panduan untuk memastikan tindakan tersebut bebas daripada perkara-perkara yang dilarang agama. Maka, sikap berjemaah dalam mengajak kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran adalah kewajipan dalam kepimpinan menurut Islam. Berbeza pula dengan Barat yang hanya bersifat individu bagi memperolehi dan mencapai sesuatu matlamat walaupun jelas mereka juga bekerjasama. Hal ini kerana, mereka tiada tuntutan akhirat yang memerlukan mereka berfikirkan jauh terhadap ganjaran yang bakal diperolehi dan hanya inginkan kesenangan dan

kemewahan di dunia semata-mata. Maka sudah pasti perbezaan paling ketara antara kepimpinan Islam dengan Barat adalah dari sudut taqwa. Menurut Khairil (2013), taqwa ialah salah satu kualiti kepimpinan yang perlu ada dalam diri seorang pemimpin Islam. Hal ini kerana tanpa sifat taqwa, kuasa yang dimiliki mampu menjadikan mereka angkuh. Dakwaan ini ternyata benar sebagaimana yang berlaku dalam kepimpinan Barat yang tidak berpaksikan kepada keimanan kepada Allah S.W.T dan hanya menurut hawa nafsu dalam membuat sesuatu keputusan walaupun jika dilihat dari sudut yang lain kita boleh menerima beberapa elemen tertentu untuk dijadikan panduan dalam sesebuah organisasi sebagaimana yang terdapat dalam kepimpinan transformasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan perbincangan terhadap teori kepimpinan menurut perspektif Islam dan Barat dalam terma kepimpinan transformasi menunjukkan bahawa ia sesuai dipraktikkan dalam mana-mana organisasi walaupun terdapat sedikit perbezaan dalam aspek yang telah dibincangkan sebelum ini. Walaupun kepimpinan Islam tidak menyebut secara khusus teori kepimpinan transformasi tetapi masih terdapat ciri-ciri persamaan dengan teori kepimpinan transformasi yang diasaskan oleh Barat sebagaimana dalam elemen yang telah dinyatakan iaitu pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, rangsangan intelek dan pertimbangan individu. Keempat-empat elemen ini ternyata tidak bercanggah dengan apa yang disyariatkan Islam kerana ia lebih bersifat umum. Hal ini menjadikan teori tersebut boleh diadaptasi dalam memimpin pengurusan dan pentadbiran sesebuah organisasi dari pelbagai sudut.

RUJUKAN

- Abdullah Wafi Bin Ariffin. 2013. *Kepimpinan Transformasi Pengetua Dan Kualiti Pengurusan Sekolah Menengah Di Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abdul Ghani Abdullah. 2005. *Kepimpinan transformasi pengetua dan penggantian kepimpinan sebagai penentu komitmen terhadap organisasi dan perlakuan warga organisasi pendidikan*. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*. 20: 53-68.

- Ahmad, K., & Ogunsola, O. 2011. An empirical assessment of Islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*, 21(3), 291-318.
- Altalib, H. 1993. Training guide for Islamic workers: *International Islamic Federation of Student Organizations*.
- Andersen, J. A. 2002. What we know about leadership and effectiveness? *The First International Workshop on Leadership Research, European Institute of Advance Studies in Management (EIASM)*, Oxford, 16-17 December
- Awamleh, R. dan W. L. Gardner. 1999. Leadership: Charisma (Personality trait); *Perception. Leadership Quarterly*. 10(3): 345-374.
- Bangash, Z. 2001. *The Concepts of Leader and Leadership in Islam*: Crescent Publications.
- Bass, B.M. Dan Avolio, B. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks. Sage.
- Burns, J. 1978. *Leadership*. New York. Harper Row.
- Case & Agnes. 2003. Transformational Leadership. Dissertation, Doctoral In University at Buffalo in Urban School Districts.
- Fiedler, F. E. 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGrawHill.
- Fuziah Mat Yakop. 2011. Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Pengetua Dengan Amalan Organisasi Pembelajaran Gun Di Sekolah Menengah Kluster. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Khairil Annas Jusoh. 2009. *Siri Kepimpinan: Evolusi Kepimpinan Satu Tinjauan Teori-Teori Terpilih*. Kuala Lumpur. Kasturi Jingga Corporation Sdn. Bhd.
- Kronemer, A., Wolfe, M., Schwarz, M., Braugher, A., & Al-Qattan, O. 2003. *Muhammad: legacy of a Prophet*: Kikim Media.
- Naji Zuhair AlSarhi, Lailawati M Salleh, Mohamed ZA & Amini AA. 2014. The west and Islam perspective of leadership. *International Affairs and Global Strategy*, 18: 42-56
- Al-Nawawi. 1993. *Riyadh as Salleheen*. Limassol. Al-Jaffan.
- Sweedan, T. M. 2000. *Ar-Rasoul Al-Qaa'd the leader prophet* [Cassette Recording], Riyadh, Saudi Arabia Qurtubah Corporation.
- Siti N. Shahshina Soffi & Ahmad M. Sharif. 2014. Kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional dan efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional. *Journal of Science, Mathematics and Technology*. 1(2): 30-40.
- Al-Tarmawi. 1976. *Umar and the Fundamental of Modern Politics and Administration*. Cairo. Dar Al-Fikr.

Wan Faridah Akmal Wan Ismail, Noor Azmi Mohamad & Ishak Mad Shah.
2002. Kepimpinan transaksi/transformasi dan ciri kerja profesional
teknologi maklumat sektor awam Malaysia. *Jurnal Teknologi*. 37:
57-70.

*Nor Anisah Binti Abu Hanipah
Jabatan Pengajian Dakwah Dan Kepimpinan
Fakulti Pengajian Islam
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
Tel: +06014-5306815
Email: anneesaa_91@yahoo.com

**Prof. Madya Dr. Razaleigh Muhamat@Kawangit
Jabatan Pengajian Dakwah Dan Kepimpinan
Fakulti Pengajian Islam
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
Email: raza@ukm.edu.my