

# TIPE KEPEMIMPINAN PROFETIK KONSEP DAN IMPLEMENTASINYA DALAM KEPEMIMPINAN DI PERPUSTAKAAN

Ahmad Anwar

Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga  
aan\_wnh@yahoo.com

**Abstract:** *Nowadays, the study about an ideal leadership concept on library field still becomes an interesting topic. This is because there are many ideas on the types of leadership concept. Besides, the concepts are still difficult to be implemented practically. Furthermore; when it is interconnected with Islamic value of human nature is to be a leader; every human being is potential to be a leader. As an example, Prophet Muhammad is the most ideal leader in Islamic society because he successfully invited many people on his missionary endeavor. His leadership style is called as prophetic leadership. Within this kind of leadership model, he applies situational leadership in which it combines leadership models of authoritative, laissez faire, and democratic. This example aims to fit in everywhere. Therefore, the writer would like to explain about this situational leadership concept in its application within micro organization of library. While the authoritative leadership model fits to the library vision determination, laissez faire can be used for responsibility development and the subordinates' competence. In addition, the democratic model is suitable for collecting subordinates' advises. Practically, this study would be benefit as an alternative of leadership model which can be applied by the executive of the library.*

**Keywords:** *prophetic leadership, situational leadership, library leadership*

**Abstrak:** *Kajian tentang konsep kepemimpinan yang ideal pada bidang perpustakaan saat ini masih menjadi sebuah kajian yang menarik. Hal ini disebabkan dari banyaknya pemikiran tentang tipe kepemimpinan yang ada, masih terdapat kesulitan dalam proses implementasinya. Lebih lanjut lagi, apabila dikaitkan dengan ajaran islam kodrat manusia diturunkan Tuhan ke bumi adalah sebagai pemimpin atau khalifah. Untuk itu sebenarnya setiap manusia mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Adapun tokoh pemimpin yang paling ideal dalam islam adalah Nabi Muhammad. Hal ini dikarenakan beliau mampu mengajak banyak orang dalam visi dakwahnya. Model kepemimpinan yang beliau lakukan disebut dengan istilah kepemimpinan profetik. Dalam menjalankan tipe kepemimpinan profetik beliau termasuk dalam teori kepemimpinan situasional, dimana menggabungkan beberapa model kepemimpinan yaitu : otoriter, laissez faire, dan demokratis. Model*

*kepemimpinan yang Nabi contohkan dianggap sangat ideal untuk diterapkan dimana saja. Sehingga dalam kajian ini penulis akan memaparkan kepemimpinan situasional yang Nabi contohkan kedalam organisasi skala mikro yaitu perpustakaan. Adapun kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Nabi sangat sesuai digunakan dalam penentuan visi perpustakaan, sedangkan kepemimpinan laissez faire dapat digunakan sebagai pengembangan tanggung jawab serta kompetensi bawahan, dan kepemimpinan demokratis berguna untuk mencari saran dari bawahan. Dengan kajian ini diharapkan berguna sebagai alternatif model kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh kepala perpustakaan.*

**Kata kunci:** *kepemimpinan profetik, kepemimpinan situasional, kepemimpinan perpustakaan*

## Pendahuluan

Manusia dalam kodratnya sebagai makhluk individual maupun sosial tidak pernah lepas dari tanggung jawabnya dengan Tuhan dan sesamanya. Dalam konteks keislaman manusia diturunkan ke dunia untuk mengatur, mengelola atau memimpin, yaitu menjadi *khalifatu fi al-ardh*.<sup>1</sup> Manusia banyak diberikan amanah sebagai pemimpin mulai dari pemimpin bagi dirinya sendiri, pemimpin keluarga, pemimpin suatu organisasi, sampai kepada memimpin suatu Negara.

Dalam konteks organisasi sebagaimana kajian dalam tulisan ini, pemimpin mempunyai peran penting karena harus mampu menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dari kepemimpinan.<sup>2</sup> Mengingat bahwa seorang pemimpin adalah manusia dimana memiliki perasaan dan akal, serta berbagai jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidaklah mudah. Nabi Muhammad merupakan sebuah gambaran kepemimpinan yang ideal, beliau dikenal sebagai pemimpin dunia terbesar sepanjang sejarah. Dimana dengan tipe kepemimpinan yang beliau lakukan telah menghasilkan tiga kemajuan besar.

Kemajuan pertama adalah *tauhidul illah*, dengan kepemimpinan beliau telah berhasil menjadikan bangsa Arab yang semula mempercayai Tuhan sebanyak 360 menjadi bangsa yang memiliki keyakinan tauhid mutlak, dimana hal ini sesuai dengan visi dakwah beliau yaitu mengesakan Tuhan.

---

<sup>1</sup> Prabowo Adi Widayat, "Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Indonesia," *AKADEMIKA* 19, no. 01 (2014): 19.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 213.

Kemajuan kedua adalah *Tauhidul Ummah*, beliau berhasil menyatukan bangsa arab yang dahulu selalu melakukan permusuhan dan peperangan antar suku dan antar kabilah, menjadi bangsa yang bersatu padu dalam ikatan keimanan dalam naungan agama Islam. Kemajuan ketiga adalah *tauhidul hukumah*, dimana beliau berhasil membimbing bangsa Arab yang selamanya belum pernah memiliki pemerintahan sendiri yang merdeka dan berdaulat.<sup>3</sup> Adapun model kepemimpinan yang disandarkan kepada Nabi Muhammad ini kemudian disebut dengan kepemimpinan profetik (kenabian).

Berdasarkan penelitian dari Zulaikhah tahun 2005, kepemimpinan profetik apabila dilihat dari sudut pandang pendekatan teori kepemimpinan maka termasuk dalam kepemimpinan situasional. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa Nabi mampu menjadi pemimpin yang otoriter, *laissez faire*, atau demokratis. Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh beliau adalah sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Kepemimpinan profetik yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad adalah gambaran contoh kesuksesan kepemimpinan dalam skala makro. Dalam skala mikro sendiri seharusnya model kepemimpinan profetik dapat diimplementasikan dalam perpustakaan. Lebih lanjut lagi dalam konteks kepemimpinan di perpustakaan, saat ini masih mengalami krisis kepemimpinan. Hal tersebut berdasarkan pada pengamatan penulis, dikarenakan berbagai teori kepemimpinan yang ada belum mampu diformulasikan ke dalam kepemimpinan yang ideal di perpustakaan. Oleh karena itu kepemimpinan profetik dalam kajian ini diharapkan mampu mengkolaborasikan berbagai macam konsep kepemimpinan sehingga dapat menjadi model kepemimpinan yang ideal bagi setiap kepala perpustakaan. Dalam kajian ini, metodologi yang digunakan adalah studi pustaka. Dengan metodologi studi pustaka diharapkan mampu memaparkan secara mendalam tentang Konsep dan implementasi kepemimpinan profetik di perpustakaan. Adapun proses dari kajian studi pustaka yaitu dengan mencari, membaca, memahami dan menganalisis berbagai literatur, hasil kajian, ataupun studi yang berkaitan dengan topik bahasan.<sup>4</sup> Studi pustaka dalam kajian ini dilakukan dengan menelusur buku-buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan profetik.

---

<sup>3</sup> Achmad Masduqi, "Kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW," <https://goo.gl/SWEur3>, (n.d.), accessed January 14, 2017.

<sup>4</sup> Nanang Marwoto, *Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 298.

## Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai banyak definisi tergantung dari sudut pandang, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Sutrisno mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.<sup>5</sup> Lebih lanjut lagi Robbins menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.<sup>6</sup> Berdasarkan dua definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses memimpin orang lain atau kelompok dan mempengaruhi serta menggerakannya untuk melakukan sesuatu agar hasil yang di dapatkan sesuai dengan tujuan.

Secara garis besar penelitian dan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga pendekatan yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Berikut adalah penjelasan singkat dari masing-masing teori tersebut.

### 1) Teori Sifat

Sutrisno menjelaskan bahwa teori sifat adalah seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat kepemimpinan. Penganut teori sifat berpendapat bahwa keberhasilan seseorang menjadi pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakter tertentu yang ada dalam diri pemimpin tersebut. Karakter tersebut berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas.<sup>7</sup>

### 2) Teori Perilaku

Teori perilaku didasarkan pada bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikut yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.<sup>8</sup> Dalam teori ini mampu mengidentifikasi perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dan tidak efektif.<sup>9</sup> Terdapat dua orientasi dalam teori perilaku, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi tugas sehingga menampilkan gaya

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 213.

<sup>6</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2014), 148.

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 226.

<sup>8</sup> Ibid., 228.

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen*, 149.

kepemimpinan autokratik dan perilaku pemimpin yang mengutamakan penciptaan hubungan manusiawi sehingga menghasilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.<sup>10</sup>

3) Teori Situasional

Teori kepemimpinan situasional awal mula dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Dalam teori ini mereka berusaha mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Menurut pandangan penganut teori situasional, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang efektif dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan melaksanakan tugas, dan kepuasan dari para pengikutnya.<sup>11</sup>

### **Kepemimpinan Profetik**

Profetik berasal dari kata *prophet* yang berarti Nabi.<sup>12</sup> Sehingga kepemimpinan profetik dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh para Nabi dan Rosul.<sup>13</sup> Istilah profetik di Indonesia pertama kali diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang selanjutnya disebut ilmu sosial profetik. Ilmu sosial profetik tidak hanya menjelaskan dan mengubah fenomena sosial, tapi juga memberi petunjuk ke arah mana transformasi dilakukan, untuk apa, dan oleh siapa. Ilmu sosial profetik mencoba untuk melakukan reorientasi terhadap epistemologi, yaitu reorientasi terhadap *mode of thought* dan *mode of inquiry* bahwa sumber ilmu pengetahuan tidak hanya dari rasio dan empiri, tetapi juga dari wahyu.<sup>14</sup> Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan profetik dalam kajian ini merupakan konsep kepemimpinan yang disusun berdasarkan sudut pandang Agama Islam, yang diimplementasikan dalam kepemimpinan di Perpustakaan.

### **Tipe Kepemimpinan Profetik**

Berdasarkan teori kepemimpinan, maka tipe kepemimpinan profetik yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad digolongkan pada model

---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 227.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 228.

<sup>12</sup> Abdul Halim Sani, *Manifesto Gerakan Intelektual Profetik* (Yogyakarta: Samudera Biru, 2011), 40.

<sup>13</sup> Munardji, *Konsep Dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik* (Edukasi, n.d.), 71.

<sup>14</sup> Sus Budiharto dan Fathul Himam, "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Psikologi*, 33, 2,(2006), 136.

kepemimpinan situasional. Dalam model ini Nabi Muhammad mampu menerapkan beberapa tipe kepemimpinan berdasarkan situasi yang dihadapi. Terdapat tiga tipe kepemimpinan yang dijalankan oleh beliau, yaitu kepemimpinan otoriter, *laissez faire*, dan demokratis. Ketiga tipe kepemimpinan tersebut diterapkan berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi Nabi.

Adapun penjelasan dari ketiga tipe kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter menggambarkan pemimpin yang mendikte, membuat keputusan sepihak dan membatasi partisipasi bawahan.<sup>15</sup> Perwujudan kepemimpinan otoriter Nabi Muhammad terlihat dalam sikap tegas beliau saat menghadapi orang kafir dan dalam memberikan hukuman serta pelaksanaan petunjuk dan tuntunan Allah. Dalam melaksanakan aturan yang telah diperintahkan dan diwahyukan ada beberapa ibadah yang tidak dapat ditawar-tawar seperti shalat, puasa, zakat, dan haji.<sup>16</sup>

2. Kepemimpinan Laissez Faire

Tipe kepemimpinan *laissez faire* menggambarkan pemimpin yang memberikan kesempatan pada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan atau masalah dengan cara apa pun yang menurut mereka pantas.<sup>17</sup> Dalam menyeru umat manusia terlihat kepemimpinan Nabi Muhammad yang bersifat *laissez faire*. Beliau tidak memaksa seseorang dengan kekerasan. Dalam dakwahnya setiap manusia diberi kebebasan dalam memilih agama yang dipeluknya. Beliau hanya diperintahkan Allah untuk memberikan seruan dan peringatan kerugian bagi yang sombong dan angkuh menolak, serta seruan keberuntungan bagi yang mendengar seruannya. Apabila ada yang menolak beriman kepadanya, beliau tidak memaksanya namun tetap memberi peringatan kepada mereka.<sup>18</sup> Melalui tipe kepemimpinan *laissez faire* yang diterapkan, Nabi Muhammad berusaha untuk menumbuhkan tanggung jawab dari pribadi masing-masing.

---

<sup>15</sup> Robbins dan Coulter, *Manajemen*, 149.

<sup>16</sup> Siti Zulaikhah, "Prototipe Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Dalam Pendidikan (Sebuah Telaah Atas Sifat Wajib Rasul)", Skripsi, IAIN Walisongo Semarang, 2005, 56.

<sup>17</sup> Robbins dan Coulter, *Manajemen*, 149.

<sup>18</sup> Zulaikhah, "Prototipe Kepemimpinan Nabi", 57.

3. **Kepemimpinan Demokratis**

Tipe kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang melibatkan bawahan dalam membuat suatu keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik untuk melatih bawahan. Kepemimpinan Rasulullah. yang bersifat demokratis terlihat pada kecenderungan beliau menyelenggarakan musyawarah, terutama jika menghadapi masalah yang belum ada wahyunya dari Allah SWT. Kesediaan beliau sebagai pemimpin untuk mendengarkan pendapat, bukan saja dinyatakan dalam sabdanya, tetapi terlihat dalam praktik kepemimpinannya. Musyawarah dijadikan sebagai sarana tukar menukar pikiran dan di dalamnya masing-masing orang dapat mengemukakan pendapatnya serta menyimak pendapat orang lain.<sup>19</sup>

**Kepala Perpustakaan**

Kepala perpustakaan merupakan seseorang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola sebuah perpustakaan.<sup>20</sup> Dalam Pasal 39 ayat 1 pp no. 24 tahun 2014 menjelaskan bahwa perpustakaan dipimpin oleh seorang kepala yang berasal dari pustakawan. Syarat untuk menjadi seorang kepala perpustakaan haruslah memenuhi syarat kompetensi dan kualifikasi yang diatur dalam pp no. 24 tahun 2014 dan Standar Nasional Perpustakaan.

**Kepemimpinan Profetik di Perpustakaan**

Implementasi teori kepemimpinan profetik dalam perpustakaan dimaksudkan untuk menjabarkan seberapa jauh kepemimpinan profetik mampu mentransformasikan teori-teori kepemimpinan sebagai pedoman kepala perpustakaan dalam menjalankan tugasnya. Teori kepemimpinan profetik yang termasuk dalam teori kepemimpinan situasional mampu mengkolaborasikan tiga gaya kepemimpinan yaitu:

**Kepemimpinan Otoriter di Perpustakaan**

Kepemimpinan otoriter sangat tepat digunakan dalam hubungannya mewujudkan visi perpustakaan. Rasulullah mencontohkan ketegasannya dalam mewujudkan visinya yaitu dakwah mengesakan Allah. Beliau dengan tegas kepada orang-orang yang menentang perintah dan ajaran dari Allah. Melihat hal tersebut seorang kepala perpustakaan haruslah bisa setegas Rasulullah dalam hal-hal yang berkaitan dengan bawahan atau pihak luar

---

<sup>19</sup> *Ibid.* 60.

<sup>20</sup> Darmono, *Manajemen dan Tata Kerja Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Grasindo, 2001), 39.

yang tidak sejalan dengan visi dan misi perpustakaan. Selain itu ketegasan juga harus di berikan kepada bawahan yang melanggar aturan-aturan yang telah disepakati. Dilain sisi, berdasarkan kajian dari Rosyidi yang membahas “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya”. ditemukan fakta bahwa kebanyakan bawahan kurang setuju terhadap gaya kepemimpinan otoriter. Penyebab utama yang dialami adalah kepemimpinan model tersebut dianggap tidak pro dengan bawahan dikarenakan pengambilan keputusan terpusat pada pimpinan.<sup>21</sup>

Guna menghilangkan pandangan bahwa kepemimpinan otoriter di perpustakaan tidak pro bawahan, maka dibutuhkan upaya yang menunjukkan bahwa pemimpin yang otoriter sesuai dengan jalurnya. Ada lima kunci yang dikemukakan oleh Robbins guna membangun kepercayaan bahwa pemimpin tidak memanfaatkan kekuatan legitimasi untuk menindas bawahan.<sup>22</sup> Kelima kunci kepercayaan terhadap pimpinan tersebut terdiri dari integritas, kompetensi, konsistensi, loyalitas, dan keterbukaan.

Integritas dimaksudkan Robbins berhubungan dengan sifat kebenaran dan kejujuran. Rasulullah memiliki sifat *Siddik*, yaitu jujur, benar dengan berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, kemudian benar dalam bertindak berdasarkan hukum dan peraturan.<sup>23</sup> Sifat *Siddik* Rasulullah dapat diimplementasikan kepala perpustakaan dalam menjunjung tinggi nilai kebenaran dan kejujuran yang berhubungan dengan aturan-aturan yang ada di perpustakaan. Dalam arti kiasan hitam adalah hitam, putih adalah putih, tidak ada abu-abu. Pegangan bagi kepala perpustakaan dalam menjunjung nilai integritas adalah segenap aturan yang berlaku di perpustakaan. Kepala perpustakaan dengan kekuasaannya, tidak dibenarkan melanggar aturan-aturan yang ada di perpustakaan.

Kunci kedua untuk membangun kepercayaan terhadap pimpinan adalah kompetensi. Kompetensi yang dijelaskan oleh Robbins berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian teknis serta keahlian interpersonal yang dimiliki pemimpin. Dalam kepemimpinan profetik, Rasulullah memiliki sifat *Fathonah*, yaitu cerdas, yang diartikan memiliki intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi dan profesional, serta cerdas sehingga bisa mencari jalan

---

<sup>21</sup> Abdul Wahid Rosyidi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Di Surabaya,” *LIBRI NET* 4, no. 1 (2015).

<sup>22</sup> Lima kunci tersebut diambil dari konsep Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen* yang kemudian dianalisis dari kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi.

<sup>23</sup> Munardji, *Konsep Dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik*, 78.

keluar dari berbagai kesulitan.<sup>24</sup> Dalam kepemimpinan perpustakaan sendiri maka kepala perpustakaan haruslah memiliki kecerdasan dalam pengetahuan dan kecerdasan manajerial. Kepala perpustakaan haruslah sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi berdasarkan standar nasional perpustakaan atau aturan yang ada. Seorang kepala perpustakaan yang memiliki kompetensi serta kualifikasi yang sesuai maka akan memiliki nilai wibawa sehingga disegani oleh bawahan. Berdasarkan Standar Nasional Perpustakaan dijelaskan bahwa untuk menjadi Kepala Perpustakaan Nasional dan perpustakaan perguruan tinggi adalah minimal lulusan S2 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, sedangkan kepala perpustakaan provinsi dan perpustakaan kabupaten/kota minimal lulusan S1 Ilmu Perpustakaan dan Informasi, serta untuk perpustakaan sekolah minimal lulusan minimal lulusan D2 Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Selanjutnya sebagai kompetensi pendukung sebagai mana dijelaskan dalam pp no. 24 tahun 2014 kepala perpustakaan diharuskan mempunyai kompetensi berbahasa inggris baik lisan dan tulis serta memahami teknologi informasi perpustakaan.

Kunci ketiga dalam membangun kepercayaan terhadap pimpinan adalah konsistensi. Robbins menjelaskan bahwa konsistensi adalah dapat diandalkan, dapat diprediksi, dan penilaian yang baik dalam menangani situasi. Nabi Muhammad selalu konsisten, yaitu antara ucapan dan perbuatan adalah tidak ada pertentangan.<sup>25</sup> Kepala perpustakaan juga harus mampu menjaga konsistensi antara ucapan dan perbuatan. Sebagai gambaran konsistensi adalah kepala perpustakaan harus konsisten dalam menjalankan keputusan dan kebijakan yang dibuatnya.

Kunci keempat adalah loyalitas, dimana berhubungan dengan kemauan untuk melindungi seseorang, baik secara fisik maupun emosi. Nabi Muhammad sangat menyayangi umatnya, beliau selalu menginginkan keselamatan dan kebaikan bagi umatnya. Seorang pemimpin di perpustakaan haruslah mampu bertanggung jawab penuh terhadap bawahannya. Kepala perpustakaan harus menjadi yang terdepan dalam melindungi setiap hak-hak dari bawahannya, seperti masalah hak-hak kepegawaian.

Kunci kelima adalah keterbukaan, yang diartikan Robbins sebagai kemauan untuk berbagi ide dan informasi. Hal ini sesuai dengan sifat Rasulullah yaitu tabligh, dimana diartikan senantiasa menyampaikan

---

<sup>24</sup> Munardji, *Konsep Dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik*.

<sup>25</sup> Damanhuri Zuhri, "Ini 5 Kunci Sukses Nabi Muhammad Dalam Memimpin," <https://goo.gl/VQY2cP>, (n.d.), accessed January 15, 2017.

risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan yang wajib disampaikan dan tidak takut memberantas kemungkar. Seorang kepala perpustakaan harus bersifat terbuka mengenai informasi apapun yang wajib diketahui oleh semua orang. Isu sensitif yang sering menjadikan bawahan kehilangan kepercayaan adalah mengenai keterbukaan masalah keuangan, untuk itu kepala perpustakaan harus membuka informasi tersebut kepada bawahan yang membutuhkannya.

### **Kepemimpinan *Laissez Faire* di Perpustakaan**

Rasulullah memberikan kebebasan untuk setiap manusia memeluk kepercayaannya akan Tuhan, tanpa ada paksaan sama sekali. Beliau hanya mengarahkan sedangkan semua keputusan ada di dalam masing-masing pribadi. Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan *laissez faire* di perpustakaan, maka tugas kepala perpustakaan adalah mengarahkan tujuan dari perpustakaan, selanjutnya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada bawahan untuk bisa mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh kepala perpustakaan. Kebebasan yang diberikan oleh kepala perpustakaan kepada bawahan adalah upaya untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab pada masing-masing individu. Untuk itu sebagai bentuk tanggung jawab bawahan terhadap pimpinan maka terdapat rambu-rambu yang tetap harus di patuhi, yaitu tidak melanggar aturan serta tidak melakukan *overlapping* tugas. Hal ini dimaksudkan agar bawahan tetap dapat melakukan inovasi serta pengambilan keputusan berdasarkan tugas yang dia peroleh pada bagian maupun unit masing-masing.

Keuntungan dari kepala perpustakaan menerapkan kepemimpinan *laissez faire* adalah kecepatan dalam pengambilan keputusan sekaligus pemberdayaan bawahan. Hal ini disebabkan pengambil keputusan adalah orang yang mengetahui masalahnya secara mendalam, sehingga masalah cepat teratasi serta bawahan mampu meningkatkan kompetensinya dalam bidang tersebut. Terdapat satu contoh nyata dalam kepemimpinan model ini, yaitu kepala perpustakaan memberikan wewenang dalam penyusunan SOP bagi bawahan yang bekerja pada bidang masing-masing.

Walaupun dengan pemberdayaan bawahan dengan model ini bukanlah jawaban untuk menghadapi semua permasalahan yang ada. Hal ini akan sangat membantu dalam menjalankan sebuah organisasi yang efektif, ketika organisasi memiliki bawahan yang berpengetahuan, memiliki keterampilan, dan pengalaman dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

## **Kepemimpinan Demokratis di Perpustakaan**

Kunci dari kepemimpinan demokratis adalah musyawarah, dimana seorang pemimpin melakukan konsultasi dan musyawarah dengan bawahannya. Lebih lanjut lagi Rasulullah mencontohkan musyawarah sebagai salah satu jalan menyelesaikan suatu masalah yang belum ada wahyunya. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan Rasulullah menunjukkan bahwa beliau menghargai setiap potensi masing-masing individu dan mau mendengarkan gagasan orang lain. Kepemimpinan demokratis di perpustakaan sangat sesuai untuk menyusun program-program kerja dari masing-masing bagian. Program kerja tidak dapat diputuskan sepihak oleh pimpinan maupun bawahan. Hal ini harus dirumuskan dengan jalan musyawarah.

Dengan kepemimpinan yang demokratis maka semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan kepala perpustakaan. Kepala perpustakaan dalam musyawarah berfungsi sebagai fasilitator akan tetapi apabila dibutuhkan dapat memberikan solusi alternatif. Para bawahan diberikan kebebasan untuk pembagian tugas yang kemudian disepakati bersama dalam kelompok musyawarah. Kepemimpinan demokratis juga tidak menutup kemungkinan akan muncul kritik yang ditujukan kepada kepala perpustakaan. Untuk itu kepala perpustakaan harus siap mendengarkan serta mempertimbangkan setiap saran dan kritik yang diberikan oleh bawahan. Hal ini sebagaimana Rasulullah juga mampu menerima kritik dan saran dari para sahabat.

Berdasarkan penjabaran konseptual di atas maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan profetik yang diterapkan oleh seorang kepala perpustakaan dapat berubah-ubah sesuai dengan konteks dan masalah yang dihadapi. Untuk merangkum hal tersebut, maka disusun tabel di bawah ini, dimana masing-masing tipe kepemimpinan diharapkan dapat dijalankan secara ideal.

**Tabel 1.** Implementasi kepemimpinan profetik di perpustakaan

|                             | <b>Otoriter</b>                                  | <b><i>Laissez Faire</i></b>  | <b>Demokratis</b>  |
|-----------------------------|--|--|--|
| <b>Implementasi praktis</b> | Kepala perpustakaan menentukan visi perpustakaan | Kepala perpustakaan memberikan kebebasan pengambilan keputusan sesuai dengan SOP bawahan | Kepala perpustakaan membangun musyawarah dalam menentukan program kerja perpustakaan |

|  | Otoriter  | <i>Laissez Faire</i>   | Demokratis   |
|--|---|--|--|
| <b>Hubungan kepala perpustakaan dengan bawahan</b> | Kepala perpustakaan sebagai pengambil kebijakan tunggal | Pengambilan keputusan berada pada bawahan dimana bertanggung jawab langsung kepada kepala perpustakaan | Kepala perpustakaan memposisikan diri sebagai fasilitator                            |
| <b>Kunci kesuksesan</b>                            | Kesuksesan membutuhkan kepercayaan penuh dari bawahan   | Kesuksesan dipengaruhi oleh tanggung jawab dari para bawahan   | Kesuksesan dipengaruhi oleh hasil kesepakatan antara kepala perpustakaan dan bawahan |

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat pola yang sama, dimana kunci kesuksesan dari masing-masing tipe kepemimpinan berorientasi kepada bawahan. Sebagaimana konsep kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad, yang sukses membawa banyak umat dalam visi dakwahnya dikarenakan orientasi utama beliau adalah kepentingan umatnya. Untuk itu dalam menerapkan masing-masing tipe kepemimpinan kepala perpustakaan harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan dengan tetap mengedepankan kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu. Dalam proses implementasi praktis yang dicontohkan menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter idealnya digunakan dalam konteks penentuan kebijakan arah pengembangan perpustakaan, sedangkan kepemimpinan demokratis digunakan untuk mencari solusi dalam mencapai visi perpustakaan melalui jalan musyawarah, dan kepemimpinan *laissez faire* digunakan untuk memecahkan masalah yang dialami bawahan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Adapun hubungan kepala perpustakaan dengan bawahan tetap disesuaikan dengan posisi tipe kepemimpinan yang dia terapkan.

## Kesimpulan

Konsep kepemimpinan profetik pada dasarnya mencontoh dari kepemimpinan yang dilakukan oleh Nabi Muhammad. Model kepemimpinan situasional yang dicontohkan beliau mampu menempatkan tiga tipe kepemimpinan sesuai konteksnya. Hal tersebut merupakan alternatif model kepemimpinan yang dapat diterapkan di perpustakaan. Dalam model kepemimpinan situasional tersebut terdapat tiga tipe kepemimpinan yang harus dijalankan. Pertama adalah kepemimpinan

Otoriter yang menegaskan bahwa kepala perpustakaan adalah pemimpin, untuk itu harus bisa merumuskan visi misi perpustakaan yang kemudian diikuti oleh semua bawahan. Kedua adalah *laissez faire*, dimana dapat diterapkan oleh kepala perpustakaan dalam menyusun rencana strategis yang melibatkan bawahannya. Ketiga adalah demokratis, dimana kepala perpustakaan dapat mengaplikasikannya dalam penyusunan program-program kerja yang akan dilakukan di perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim Sani. *Manifesto Gerakan Intelektual Profetik*. Yogyakarta: Samudera Biru, 2011.
- Abdul Wahid Rosyidi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Di Surabaya." *LIBRI NET* 4, no. 1 (2015).
- Achmad Masduqi. "Kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW." <https://goo.gl/SWEur3>, n.d. Accessed January 14, 2017.
- Damanhuri Zuhri. "Ini 5 Kunci Sukses Nabi Muhammad Dalam Memimpin." <https://goo.gl/VQY2cP>, n.d. Accessed January 15, 2017.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Munardji. "Konsep Dan Aplikasi Kepemimpinan Profetik", *Edukasi*. 04, no.01, (2016).
- Nanang Marwoto. *Metode Penelitian Sosial: Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Prabowo Adi Widayat. "Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Indonesia." *AKADEMIKA* 19, no. 01 (2014).
- Siti Zulaikhah. "Prototipe Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Dalam Pendidikan (Sebuah Telaah Atas Sifat Wajib Rasul)". Skripsi, IAIN Walisongo Semarang, 2005.
- Stephen P. Robbins, and Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2014.

**Ahmad Anwar**, *Tipe Kepemimpinan Profetik Konsep...*

Sus Budiharto dan Fathul Himam. “Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik”. *Jurnal Psikologi* 33, no. 2. (2006)