

Konsep Kepemimpinan Profetik Dalam Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Di Perpustakaan

Machsun Rifaudin

Mahasiswa Pascasarjana Ilmu Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
machsunr@yahoo.com

Abstrak

Perpustakaan membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai integritas tinggi untuk mengembangkan perpustakaan seiring perkembangan jaman. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di perpustakaan adalah kepemimpinan profetik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana konsep kepemimpinan profetik dalam manajemen sumberdaya manusia di perpustakaan dengan menggunakan metode studi literatur. Kepemimpinan profetik dirasa cocok dan dapat diterapkan di perpustakaan karena seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan profetik mempunyai integritas yang tinggi (*As Sidq*), dapat dipercaya (*Al Amanah*) berarti pemimpin perpustakaan harus membuktikan bentuk kerja yang nyata, *At-Tabligh* berarti pemimpin perpustakaan harus mau menerima masukan konstruktif, dan *Al Fatanah*, pemimpin perpustakaan harus membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas dengan memadukan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Pemimpin perpustakaan yang berkualitas akan melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas pula, oleh sebab itu peran pemimpin perpustakaan dalam pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang profesional dan berkompeten di perpustakaan.

Kata Kunci: kepemimpinan profetik, gaya kepemimpinan, MSDM

Abstract

Library need a leader who has high integrity to develop library along current times. One leadership style that can be applied in library is prophetic leadership. This research aims to explain about concept of prophetic leadership in management of human resources in library by study of literature method. Prophetic leadership appropriate and can applied in library because a leader who has a prophetic leadership style has a high integrity (*As Sidq*), reliable (*Al Amanah*) means the leader of library forms should prove a real job, *At-Talbligh* mean the leader of the library must be willing to receive constructive feedback, and *Al Fatanah*, leader of the library should make him able to work intelligently and decisively by combining intellectual intelligence (IQ), emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ). Library leaders which good quality will deliver high quality human resources, therefore the role of head library in management of human resources is crucial to realize the human resources professional and competent in the library.

Keywords: *prophetic leadership, leadership style, MSDM.*

PENDAHULUAN

Perpustakaan sebagai lembaga penyedia informasi harus terus berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat pemakainya. Perpustakaan dalam konteks ini dapat dipahami sebagai sebuah tempat atau ruang untuk menyimpan koleksi tercetak maupun non cetak yang dikelola secara sistematis dan dilayankan kepada pemustaka untuk pemenuhan kebutuhan informasi. Perpustakaan senantiasa menantikan hadirnya sosok pemimpin yang visioner, yakni pemimpin yang tidak hanya memiliki intelektualitas, integritas, dan jujur, melainkan juga berpihak terhadap kepentingan bersama, serta dapat mewujudkan visi misi lembaga yang

dipimpinnya. Pemimpin-pemimpin yang seperti inilah yang diyakini akan mampu bersaing di tengah dinamika global yang semakin kompetitif.

Posisi pemimpin dalam perpustakaan sangat vital karena kemajuan dan kesuksesan perpustakaan dalam penyediaan informasi kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemimpin. Pemimpin dalam perpustakaan juga memegang peran penting dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan bersama sehingga perpustakaan dapat terus maju dan berkembang seperti yang diharapkan. Menurut House dalam Yukl (2009: 4), “kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Kepemimpinan seseorang dalam memimpin bawahannya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thaha, 2003: 9).

Salah satu gaya kepemimpinan yang belum banyak dibahas terutama dalam kajian ilmu perpustakaan adalah kepemimpinan profetik (*prophetic leadership*). Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rosul lakukan (Adz-Dzakiyaey dan Bakran, 2005: 12). Apabila mencermati kehidupan Rasulullah, akan menemukan banyak sekali keistimewaan dan pelajaran yang seakan-akan tidak pernah habis. Kepemimpinan yang dilakukan Rasulullah dapat membangun kepercayaan dan kehormatan dari kaumnya. Kemudian gaya kepemimpinan beliau ketika menyelesaikan permasalahan dengan cara yang cerdas dan dapat menampung kepentingan semua pihak, oleh sebab itu gaya kepemimpinannya profetik ini menarik untuk dikembangkan terutama di dalam kajian ilmu perpustakaan.

Sebuah organisasi atau lembaga membutuhkan manusia-manusia agar bekerja bersama sama untuk mencapai tujuan yang sama (Moeljono, 2003: 26). Layaknya sebuah organisasi, perpustakaan membutuhkan sosok pemimpin yang ideal untuk mengatur sumber daya manusianya, karena berkembang atau tidaknya instansi, organisasi dan lembaga salah satunya juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia profesional yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang penting bagi setiap organisasi, termasuk perpustakaan (Saleh dan Kumalasari, 2010: 7.16). Perpustakaan akan maju dan berkembang pesat apabila didalamnya terdapat tenaga-tenaga kerja profesional yang berkompeten dibidangnya, begitu pula sebaliknya perpustakaan yang pasif atau sulit untuk berkembang salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah sumber daya manusia yang

kurang baik. Maka dari itu peran seorang pemimpin atau manajer dalam proses *recrutmen* calon tenaga kerja di perpustakaan menjadi sangat vital.

Berangkat dari latar belakang di atas, tujuan penulisan makalah ini adalah untuk mengkaji tentang konsep kepemimpinan profetik dan pengaplikasiannya dalam membangun sumberdaya manusia berbasis islami di perpustakaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk menggambarkan dan memahami fenomena tentang apa yang terjadi (Moleong, 2012: 6). Pengertian kajian literatur menurut Kumar (2011: 46) adalah, “*research study is to go through the existing literature in order to acquaint yourself with the available body of knowledge in your area of interest*”. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui jika kajian literatur merupakan kajian yang didasarkan dengan cara merujuk pada berbagai literatur yang sesuai dan diminati oleh penulis. sumber rujukan yang dimaksud dapat diperoleh melalui tiga sumber, yaitu melalui buku, jurnal ataupun internet.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan kajian literatur menurut Kumar (2011: 48), adalah, “*searching for the existing literature in your area of study; reviewing the selected literature; developing a theoretical framework; and developing a conceptual framework*”.

Berdasarkan pernyataan di atas, langkah-langkah yang ditempuh, dalam penelitian ini yaitu (1) mencari berbagai literatur atau dokumen, (2) meninjau dan menyeleksi berbagai literatur atau dokumen, (3) mengembangkan kerangka teori yang akan digunakan, dan (4) mengembangkan dan membuat konsep isi kajian pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan tidak akan lepas dari sebuah hubungan atau interaksi antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin (KBBI, 2008: 586).

Menurut Moeljono (2003: 2003), pemimpin adalah manusianya sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai sebagai pemimpin, sedangkan menurut Robbin (2003: 163) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin (Kartono, 2006: 10).

Yulk (2009: 8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga didefinisikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thaha, 2003: 9).

Berdasarkan beberap pengertian kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk menyetujui dan menyepakati sebuah inisiatif atau gagasan demi pencapaian tujuan bersama.

Konsep tentang kepemimpinan sendiri telah dikenal dan berkembang cukup lama di Indonesia. Sebuah semboyan tentang filosofi kepemimpinan yang sangat terkenal adalah karya Ki Hajar Dewantoro yaitu: (1) *Ing ngarso sung tulodo*, yang berarti kalau pemimpin itu berada di depan, ia memberi teladan, (2) *Ing madyo mangun karso*, yang berarti kalau pemimpin itu berada di tengah, ia membangkitkan tekad dan semangat, dan (3) *Tut wuri handayani*, yang berarti kalau pemimpin itu berada di belakang, ia berperanan kekuatan pendorong dan penggerak (Rivai, 2003: 123). Berdasarkan semboyan diatas dapat dipahami bahwa seorang pemimpin harus tahu posisi dimana dia berada dan fungsi apa yang dapat ia lakukan untuk menjalankan kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan dalam prespektif Islam didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan atau amanah (*trust*). Hal ini melambangkan bahwa kepemimpinan merupakan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya bahwa sang pemimpin akan mencoba dengan sebaik-baiknya untuk menuntun atau mamandu, melindungi dan memperlakukan para pengikutnya dengan adil. Maka fokus kepemimpinan dalam Islam adalah untuk melakukan kebaikan (Beekun dan Badawi, 1998: 4). Ajaran Islam memandang kepemimpinan sebagai tugas (*amanah*), ujian, tanggung jawab dari Tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin,

tetapi juga kepada Allah SWT. Jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horisontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat (Budiharto dan Himam, 2006: 133-146).

2. Gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin sebuah organisasi atau lembaga, gaya kepemimpinan tersebut secara tidak langsung melekat pada sifat dan perilaku setiap pemimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dengan orang lain (Kartono, 2003: 29). Supardo (2006, 4) mengungkapkan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai cara pemimpin dalam mengerakan dan mengarahkan pada bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan (Tambunan, 2015: 45).

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang melekat pada diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain baik itu secara individual, kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin juga tergantung pada kapasitas dari kepribadiannya, dari pengalaman yang dimilikinya, dan dari situasi yang dihadapi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mengakomodir, mempersatukan suara mayoritas tanpa mengesampingkan minoritas dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya sehingga tercapai tujuan bersama.

3. Kepemimpinan Profetik (*Prophetic Leadership*)

Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana yang dilakukan oleh para nabi dan rosul (Adz-Dzakiyaey dan Bakran, 2005: 12). Istilah profetik di Indonesia diperkenalkan oleh Kuntowijoyo (1991: 45) melalui gagasannya mengenai pentingnya ilmu sosial transformatif yang 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 mengusulkan perubahan

berdasarkan cita-cita etik dan profetik tertentu (dalam hal ini etika Islam), yang 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.

Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan profetik dalam penelitian ini merupakan konsep kepemimpinan yang disusun berdasarkan sudut pandang agama, dalam hal ini Agama Islam, yang diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat. Inti dari kepemimpinan profetik adalah seorang pemimpin harus mencerminkan sifat-sifat yang dimiliki oleh Nabi dan Rasul, yaitu: *siddik, amanah, tabligh, dan fathonah*. Raharjo (2011: 67) menjelaskan sosok pemimpin tauladan harus memenuhi 4 pilar suri tauladan para Nabi dan Rosul, yakni:

- a. *Siddik*, yaitu jujur, benar berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, benar dalam bertindak berdasarkan hukum dan peraturan.
- b. *Amanah*, yaitu dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel dalam mempergunakan kekayaan/fasilitas yang diberikan.
- c. *Tabligh*, yaitu senantiasa menyampaikan risalah kebenaran, tidak pernah menyembunyikan yang wajib disampaikan dan tidak takut memberantas kemungkaran/KKN dan sebagainya.
- d. *Fathonah*, yaitu cerdas, memiliki intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi dan profesional, serta cerdik bisa mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islami

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis islami disebut juga dengan istilah Pengelolaan Sumber Daya Insani (PSDI). Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi (Handoko, 2014: 4). Sedangkan pengelolaan sumberdaya insani dapat diartikan sebagai pengelolaan sumberdaya manusia manusia berbasis islami atau dalam perspektif islam.

Pengelolaan Sumber Daya Insani (PSDI) dimulai dari penyediaan sumber daya manusia atau penyediaan tenaga kerja atau staffing yang dilakukan dalam tiga tahap yaitu *recruitment, selection dan placement*. Menurut Jusmaliani (2011: 74) dalam melaksanakan ketiga kegiatan tersebut acuan yang digunakan dalam pendekatan islami adalah jangan keluar dari empat pijakan dasar yaitu kejujuran (*Shidiq*), dapat dipercaya (*Amanah/credible*), cerdas (*fathanah*), dan mampu berkomunikasi dengan baik (*thabligh*).

Keempat pijakan tersebut didasarkan pada sifat Rosullullah saw, meskipun sulit mencari tenaga kerja yang memiliki keempat sifat tersebut namun setidaknya satu atau dua sifat tersebut harus dimiliki setiap calon pekerja yang akan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Zohar dkk dalam Jusmaliani menjelaskan bahwa dimilikinya keempat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan intelegen (IQ), kecerdasan emosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang semakin lama semakin dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan Jusmaliani (2011: 75).

Berikut ini adalah tiga konsep pencarian tenaga kerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Insani (PSDI):

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja. Jusmaliani (2011: 79) mengungkapkan “rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk di pekerjakan”. Terdapat dua jenis rekrutmen yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi, yaitu rekrutmen internal (internal recruitment) dan rekrutmen eksternal (external recruitment).

Rekrutmen internal adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja atau SDM yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan tenaga kerja yang sudah ada atau yang sudah dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan rekrutmen eksternal, yaitu perusahaan mendapatkan tenaga kerja atau SDM yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu yang diperolehnya dari luar perusahaan. Tujuan rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten dan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengalaman dan kompetensi calon tenaga kerja harus diperhatikan sejak dari tahap rekrutmen. Jusmaliani (2011: 80) mengungkapkan “satu hal yang tidak boleh dilupakan dalam rekrutmen tenaga kerja adalah konsep adil. Adil dalam rekrutmen berarti memberi peluang yang sama bagi setiap orang dan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pelamar, apakah rekrutmen itu dilakukan secara eksternal maupun internal”.

b. Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi (*selection*) adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak sesuai dengan kualifikasi yang ada dalam uraian jabatan (Jusmaliani, 2011: 83). Seleksi tenaga kerja yang berkompeten

tidak harus dilakukan dengan jalan nepotisme dan lebih dianjurkan untuk menyeleksi calon tenaga kerja berdasarkan pengalaman dan kompetensi.

Proses seleksi harus dilakukan secara objektif dan adil, tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, potensial, jujur, dan disiplin serta dapat bekerja sama baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja yang posisinya setingkat. Terdapat berbagai macam prosedur seleksi untuk membandingkan pelamar dengan spesifikasi jabatan yang tersedia. Adapun langkah-langkah dalam prosedur seleksi dalam PSDI menurut Jusmaliani (2011: 84) adalah:

- 1) Tes Kemampuan Fisik; Tes ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar siap secara fisik untuk melakukan pekerjaannya.
- 2) Tes Kemampuan Kognitif; Tes ini untuk melihat kekuatan mental individu meliputi kemampuan dalam memahami dan menggunakan bahasa lisan (*verbal comprehension*), kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan masalah dan kemampuan berpendapat (*reasoning ability*).
- 3) Tes Kepribadian; Tes ini digunakan untuk melihat kapasitas SAFT yang ada pada diri pelamar.
- 4) Tes Contoh Pekerjaan; Tes ini lebih cenderung lebih spesifik terhadap jenis pekerjaan yang dilamar.
- 5) Tes Kejujuran; Dalam PSDI tes ini sangat penting karena untuk melihat tingkat kejujuran (*sidiq*) dalam diri pelamar.
- 6) Tes Medis; Tes ini dilakukan untuk melihat kesehatan pelamar secara keseluruhan.
- 7) Tes Ketergantungan Obat (*Drug Test*); Tes ini yang sekarang banyak dilakukan oleh instansi maupun perusahaan.

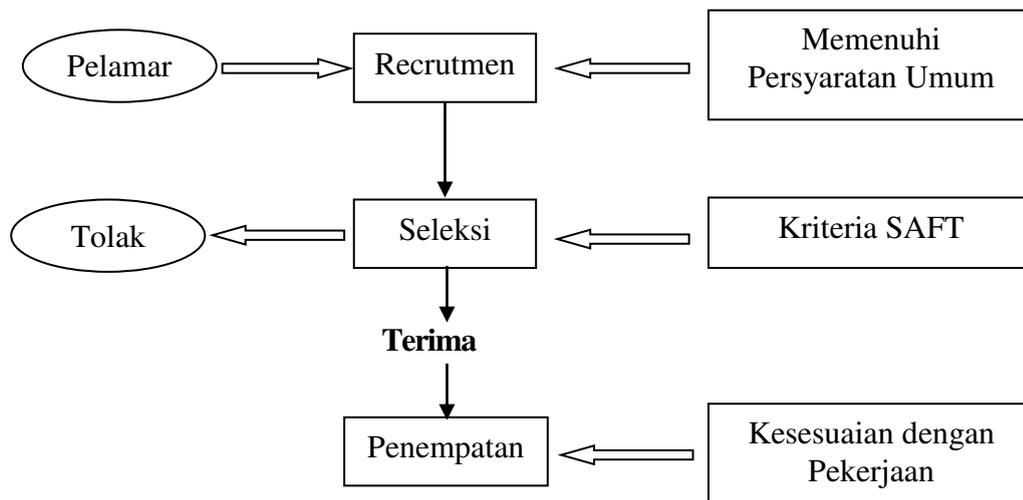
Tes wawancara ditujukan untuk menilai calon tenaga kerja secara mendalam dan melihat hal-hal yang tidak dapat dideteksi melalui tes tulis seperti:

- 1) Menilai sikap pelamar.
- 2) Menilai kemampuan komunikasi pelamar.
- 3) Mencocokkan data yang ditulis dalam berkas lamaran.
- 4) Memberikan informasi tentang pekerjaan kepada pelamar.
- 5) Menilai kecocokan dan kesesuaian antara pelamar dengan pekerjaan yang ditawarkan.
- 6) Memilih salah satu diantara pelamar yang dianggap paling sesuai dengan pekerjaan.

c. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan (*placement*) adalah proses pemilihan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kualifikasi yang dipersyaratkan serta menempatkannya pada tugas yang telah ditetapkan. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan kompetensi yang dimilikinya dan tidak menugaskan kepada mereka untuk melakukan suatu pekerjaan yang bukan bidang yang diketahuinya (Jusmaliani 2011: 89). Instansi atau lembaga perlu benar-benar memastikan bahwa tenaga kerja yang baru direkrutnya benar-benar siap untuk bergabung, tidak saja dilihat dari sisi kualifikasinya, akan tetapi juga dari kesiapannya untuk bekerja secara tim.

Secara garis besar proses perekrutan, seleksi dan penempatan tenaga kerja dalam PSDI menurut Jusmaliani (2011: 91) dapat diringkas dalam bentuk bagan sebagai berikut:



5. Penerapan Konsep Kepemimpinan Profetik di Perpustakaan

Konsep kepemimpinan profetik (*prophetic leadership*) pada dasarnya merupakan konsep kepemimpinan yang dijalankan oleh Nabi dan Rasul yang sebenarnya mereka juga manusia sama seperti umat-Nya namun mereka memiliki keistimewaan dan mempunyai sifat-sifat yang luhur dan agung sesuai dengan kedudukannya. Sifat-sifat tersebut menurut al-Mishri dan Hadi (1994: 56) adalah 1). *As Sidq* (integritas), 2). *Al Amanah* (dapat dipercaya), 3). *At-Tabligh* (menyampaikan/keterbukaan), 4). *Al Fatanah* (cerdas). Konsep kepemimpinan profetik ini sebenarnya dapat diterapkan dalam berbagai tempat termasuk dalam perpustakaan. Seorang pemimpin di perpustakaan dapat menerapkan gaya atau konsep kepemimpinan profetik ini dengan mengikuti gaya kepemimpinan Rasulullah saw yaitu:

a) *As Sidq* (benar, jujur)

Sifat ini merupakan kelaziman bagi seorang nabi, meskipun sifat ini merupakan suatu keharusan bagi setiap orang, sifat ini adalah sifat yang lazim, lekat dan merupakan fitriyah mereka. *As Sidq* penulis artikan dengan istilah integritas yaitu suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Integritas dapat diartikan juga sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Integritas seorang pemimpin di perpustakaan dapat mewujudkan situasi organisasi yang lebih baik. Pemimpin yang memiliki integritas berpikir bahwa dirinya itu melayani siapa saja yang dipimpinnya, bukan sebaliknya. Pemimpin yang melayani harus mewujudkan keadilan. Pemimpin yang memiliki jiwa adil akan disenangi dan dihormati oleh bawahannya.

Perpustakaan memerlukan pemimpin yang berintegritas yaitu bertindak sesuai dengan ucapan, sama didepan dan dibelakang umum, konsisten antara apa yang diucapkan dan kelakukannya, antara sikap dan tindakan. Pemimpin yang matang dan berintegritas berfokus untuk mencapai tujuan yang mulia, selain itu pemimpin yang berintegritas tinggi akan bertanggung jawab atas segala tugas yang diembannya. Oleh sebab itu, kepemimpinan tersebut sangat tepat diterapkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi termasuk perpustakaan. Perpustakaan akan maju dan berkembang dengan kepemimpinan yang tepat.

b) *Al Amanah* (dapat dipercaya)

Nabi adalah orang yang dapat dipercaya dalam mengemban wahyu, menyampaikan perintah-perintah dan larangan-larangan Allah kepada hamba-hambanya, tanpa ditambah dan dikurangi, tanpa diubah dan diganti. Seorang pemimpin di perpustakaan haruslah bersifat amanah, karena tanggung jawab yang diembannya lebih besar dibanding yang lain. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik.

Setiap lembaga termasuk perpustakaan senantiasa menantikan sosok pemimpin yang jujur dan dapat dipercaya. Sifat amanah (*trust*) dapat diperoleh oleh seorang pemimpin dengan sukarela dari para anggotanya. Artinya pemimpin tidak melakukan paksaan kepada anggotanya untuk mempercayainya. Untuk mendapatkan kepercayaan dapat diterapkan oleh seorang pemimpin melalui perilakunya sehari-hari dalam memimpin. Oleh sebab itu pemimpin di perpustakaan perlu membuktikan bentuk kerjanya yang nyata, yaitu dengan mewujudkan visi, misi serta tujuan lembaga. Selain itu seorang pemimpin tidak boleh menyalahgunakan kepercayaan yang telah diberikan oleh bawahannya.

Pemimpin yang jujur akan mewujudkan organisasi yang bersih, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Pemimpin yang jujur akan melahirkan sumberdaya manusia yang jujur di perpustakaan, karena peran pemimpin sangat diperhitungkan dalam membangun sumberdaya perpustakaan termasuk dalam proses seleksi calon tenaga kerja baru. Setiap kepemimpinan pasti akan diminta pertanggungjawaban, oleh sebab itu kepemimpinan yang jujur akan sangat diperhitungkan dalam berbagai hal.

c) *At Tablig* (menyampaikan/keterbukaan)

At tabligh berarti bahwa para rasul menyampaikan hukum-hukum Allah dan menyampaikan wahyu yang diturunkan kepada mereka dari Allah. Secara istilah *at-*

tabligh juga dapat diartikan keterbukaan, seorang pemimpin akan dapat bekerja secara tenang tanpa terganggu praduga-praduga yang negatif dari bawahannya ataupun dari koleganya yang lain. Pemimpin perpustakaan diharapkan mampu menyampaikan ide dan gagasannya terkait dengan pencapaian visi misi perpustakaan. pemimpin yang mempunyai *tabligh* (menyampaikan) bisa disebut juga dengan pemimpin yang *transformasional*. Kepemimpinan *transformasional* merupakan kepemimpinan yang dimana seorang pemimpinnya memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai hasil melebihi harapan (Bertocci, 2009: 46).

At *Tabligh* yang berarti keterbukaan bisa juga diartikan mau menerima masukan konstruktif, kritik ataupun “protes” yang memang ada dasarnya, dari siapapun, tanpa melihat level yang memberi masukan, sepanjang disampaikan secara etis. Seorang pemimpin perpustakaan harus bisa menerima saran dan masukan dari bawahannya untuk kemajuan perpustakaan. Pemimpin yang *tabligh* juga memiliki peran penting dalam pengembangan sumberdaya manusia di perpustakaan. Lowongan tenaga kerja di perpustakaan akan disampaikan secara terbuka dan melalui proses seleksi yang tepat, sehingga dapat mencegah praktek *nepotisme* dalam *recruitment* tenaga kerja di perpustakaan.

d) *Al Fatanah* (cerdas)

Setiap nabi yang diutus Allah pasti memiliki kecerdasan yang tinggi, pikiran yang sempurna dan lurus, cerdas dan cendikia. Semua nabi dan rasul diberi akal dan kecerdasan oleh Allah dengan sangat sempurna. Mereka juga memiliki pikiran yang cemerlang agar dapat mematahkan argumentasi kaumnya, sehingga dapat memecahkan segala permasalahan yang dihadapi oleh kaumnya.

Pemimpin di perpustakaan harus memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan yang membuat dirinya mampu memimpin dengan cerdas dan tegas. Setelah kualitas kecerdasan intelektual sudah dikuasai dengan baik, pemimpin harus mempersiapkan dirinya dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk membangun kerjasama yang harmonis dalam organisasi, termasuk untuk meningkatkan kualitas sikap baik kepemimpinan di semua aspek kerja organisasi. Untuk dapat menyelesaikan konflik dan berbagai permasalahan di perpustakaan, pemimpin harus bisa menyeimbangkan antara kecerdasan kognitif dan kecerdasan emosional.

Dimilikinya keempat sifat tersebut diatas (*sidiq, amanah, tabligh* dan *fatamah*) akan mencegah praktek korupsi, kolusi dan nepotisme di perpustakaan terutama

dalam hal perekrutan sumberdaya manusianya, sehingga perpustakaan benar-benar mendapat tenaga kerja yang berkompeten dan sesuai dengan bidangnya.

6. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Islami di Perpustakaan

Pengelolaan sumberdaya manusia di perpustakaan disebut juga dengan istilah staffing. tenaga kerja di perpustakaan berada pada posisi yang sangat vital mengingat kondisi dan situasi perpustakaan pada saat ini. Perpustakaan dituntut untuk lebih baik dan dapat menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Hal ini bertujuan untuk merubah pandangan masyarakat tentang perpustakaan yang menganggap perpustakaan hanya sebagai tempat buku dan tempat membaca buku. Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh perpustakaan untuk berbenah diri yaitu mengelola sumber daya manusia secara baik dan benar, sehingga manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menghasilkan tenaga-tenaga perpustakaan yang profesional, sehingga pelayanan prima dapat terpenuhi dan dapat merubah pandangan buruk masyarakat terhadap perpustakaan. perpustakaan harus membuat kebijakan-kebijakan yang penting dan bermanfaat.

Kebijakan pengembangan sumberdaya manusia di perpustakaan mencakup dua hal, yaitu berdasarkan 1). Kualitas pengetahuan, ketrampilan dan sikap, kepribadian dan perilaku. Pengembangan sumberdaya manusia dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai yang ada dengan mengikuti pendidikan, pelatihan (diklat), kursus, training dan magang. 2). Kuantitas (jumlah), pengembangan sumberdaya manusia dilakukan dengan menambah dan mengurangi jumlah pegawai (Sutarno, 2006: 116-117).

Managemen sumberdaya manusia merupakan hal yang penting dilakukan diperpustakaan, mengingat permasalahan yang kerap ditemui di perpustakaan adalah terkait kebijakan dan sumber daya manusia, karena di era modern sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi (Stueart dan Moran, 2002: 211). Semakin berkembangnya jaman perpustakaan tentunya akan menemui permasalahan-permasalahan yang kompleks. Pemimpin perpustakaan harus menyiapkan segala hal agar posisinya tetap diperhitungkan. Meningkatkan kualitas pengetahuan, ketrampilan dan sikap, kepribadian, dan perilaku tentu menjadi hal yang mutlak, namun disisi lain meningkatkan kecerdasan IQ, EQ dan SQ juga menjadi faktor lebih. Kecerdasan intelektual dan emosional akan lebih efektif jika disertai dengan kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan fondasi yang diperlukan bagi keefektifan dua kecerdasan yang lain, "*SQ is the necessary foundation for the functioning of both IQ and EQ. It is our ultimate intelligence*" (Zohar dan Marshall, 2000: 84-85).

Kecerdasan Intelektual (IQ) yang diberi sentuhan Kecerdasan Emosional (EQ), meliputi sikap empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah, dan ketekunan, akan menjadi kekuatan pemimpin perpustakaan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi di perpustakaan. Selain itu ia juga harus memiliki Kecerdasan Spiritual (SQ) untuk bisa memadukan keduanya.

Seorang pemimpin perpustakaan harus benar-benar jeli dalam merekrut calon tenaga kerja pustakawan. Disamping merekrut orang-orang yang benar-benar mengerti dan ahli di bidang perpustakaan juga harus mempertimbangkan calon tenaga kerja yang memiliki kecerdasan IQ, EQ dan SQ. Artinya dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu menggunakan pendekatan Islam disamping pendekatan strategik untuk mendapatkan tenaga kerja yang SAFT (*shidiq, amanah, fathanah, tabligh*).

Perekrutan tenaga kerja pustakawan dengan gaya kepemimpinan profetik akan mewujudkan tenaga pustakawan dan staff perpustakaan yang berkualitas secara IQ, EQ dan SQ. Kecerdasan Emosional (EQ) yang dimiliki oleh calon tenaga pekerja di perpustakaan akan memunculkan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, kemampuan bergaul dengan orang lain, berempati dan berdoa. Sedangkan kemampuan spiritual (SQ) maka seorang pegawai akan bekerja dengan ikhlas, kebersihan orientasi dan tujuan.

Sumberdaya manusia yang berpotensi dan berkualitas disertai dengan kebijakan institusi yang mendukung maka akan didapatkan sumberdaya manusia yang produktif, efektif, dan efisien. Produktif di sini didefinisikan sebagai tenaga kerja yang mampu berkarya dan terus mengembankankan keahliannya (*skill*). Efektif didefinisikan sebagai tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), mampu memilih, menganalisa serta melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk pencapaian tujuan. Sedangkan efisien dimaksudkan sebagai tenaga kerja yang mampu untuk melakukan sesuatu dengan benar (*doing things right*). Disisi lain tenaga kerja yang telah memiliki kemampuan personal yang baik apabila ditambah dengan nilai spiritual yang tinggi maka akan lebih sempurna. Dengan demikian perpustakaan bisa mendapatkan pekerja yang berkualitas dan mampu menjalankan fungsi-fungsi perpustakaan.

PENUTUP

Konsep *prophetic leadership* pada dasarnya merupakan konsep kepemimpinan yang dijalankan oleh Nabi dan Rasul, namun konsep tersebut dapat diterapkan dalam berbagai hal termasuk perpustakaan. Konsep kepemimpinan tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan sifat pemimpin yaitu; 1). *As Sidq* yang berarti seorang pemimpin di perpustakaan harus mempunyai integritas yang tinggi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perpustakaan, 2). *Al Amanah* berarti pemimpin perpustakaan harus dapat dipercaya, ia perlu membuktikan bentuk kerja yang nyata, 3). *At-Tabligh* diartikan keterbukaan, pemimpin perpustakaan harus mau menerima masukan konstruktif, kritik yang berdasar dari siapapun tanpa melihat level yang memberi masukan, dan sepanjang yang disampaikan etis, 4). *Al Fathanah*, pemimpin perpustakaan harus membuat dirinya mampu bekerja dengan cerdas dan tegas dengan memadukan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ).

Pemimpin perpustakaan yang berkualitas akan melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas pula, oleh sebab itu peran pemimpin perpustakaan dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perpustakaan sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia di perpustakaan dapat menggunakan pendekatan Islam disamping pendekatan strategik untuk mendapatkan tenaga kerja yang SAFT (*shidiq, amanah, fathanah, tabligh*), dan penerapan gaya kepemimpinan profetik dirasa sangat tepat untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang profesional dan berkompeten di perpustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adz-Dzakiyaey, Bakran, Hamdani, 2005, *Prophetic Intelligence, Kecerdasan Kenabian. Menumbuhkan Potensi Hakiki Insane Melalui Pengembangan Kesehatan Ruhani*, Yogyakarta: Islamika.
- al-Mishri, Muhammad Abdul Hadi. 1994. *Manhaj dan Aqidah Ahlusunah wal Jamaah*, Terj Yasin, As'ad, dkk. Jakarta: Gema Insani Press.
- Beekun, R. and Badawi, J. 1998. *Leadership: An Islamic Perspective*. Herndon, VA: Amana publications.
- Bertocci, David I. 2009. *Leadership and Organization*. United Kingdom: University Press of America.
- Budiharto, Sus dan Himam, Fathul. 2006. "Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik", *Jurnal Psikologi*, Volume 33, No. 2.
- Handoko. 2014. *Managemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- _____. 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Kumar, Ranjit. 2011. *Research Methodology: a step-by-step guide for beginners, - 3rd. Ed.* London: SAGE Publications Ltd.
- Kuntowijoyo, 1991. *Paradigma Islam*. Bandung: Mizan.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Beyond leadership*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Moleong, Lexi J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosyada karya.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai pustaka.
- Raharjo, Muhammad Mu'iz. 2011. *Managemen Sumberdaya Manusia Unggul, Cerdas & Berkarakter Islam*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saleh, Abdul Rahman dan Kumalasari, Rita. 2010. *Managemen Perpustakaan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Stueart, Robert D. and Moran, Barbara B. 2002. *Library and Information Center Management, 6th*. Greenwood Village, Colorado: Libraries Unlimited.

- Supardo, Wijaya. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cet,1. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutarno N.S. 2006 *Manajemen Perpustakaan: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Sagung Seto.
- Tambunan, Toman Sony. 2015. *Pemimpi dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cet. 9. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary, 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2000. *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury Publishing Plc.