

Kepemimpinan Islami Yayasan KH Djazeri Demak

by Mirwan Surya Perdhana

Submission date: 24-May-2022 03:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 1843130435

File name: Kepemimpinan_Islami_Yayasan_KH_Djazeri_Demak.pdf (467.33K)

Word count: 3509

Character count: 22314



KEPEMIMPINAN ISLAMI YAYASAN K.H DJAZERI DEMAK

Lilistigfaroh Rohmalia^{1✉}, Ahyar Yuniawan², Mirwan Surya Perdhana³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Diponegoro

Jl. Erlangga Tengah No. 17 Semarang, 50141

Telp. (024)8441636, 8449010

✉Email: Liya_suyuthi@yahoo.com

Abstract

This research is a case study of Islamic Leadership by K.H Ahmad Toha, informant K.H Ahmad Toha, his family, and employees of Yayasan K.H Djazeri. Data obtained using interviews, observation, and documentation, are then analyzed qualitatively. The results of the research is the application of Islamic Leadership by K.H Ahmad Toha is one manifestation of Islamic management system in Yayasan K.H Djazeri. This is due to the strong influence of religious values in the family. In addition, management perceptions of Islam as a comprehensive management concept impeccable also a factor affecting the implementation of Islamic management system which ultimately affects the Islamic leadership by K.H Ahmad Toha. Islamic Leadership by K.H Ahmad Toha have characteristics shiddiq, amanah, tabligh, fathonah.

Keywords: Islamic Leadership, Management Islam, Islamic Ethics, K.H Ahmad Toha

PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan elemen, keduanya saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Kepemimpinan merupakan gambaran dari kepribadian atau karakter pemimpinnya. Perpaduan yang baik merupakan kunci keberhasilan dalam mengelola organisasi. Menurut Gibson, dkk (2006), "Kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela." Artinya, seorang pemimpin harus memiliki suatu daya pikat atau kharisma untuk menarik perhatian bagi orang-orang yang dipimpin untuk mau bekerja secara maksimal tanpa harus dengan cara memaksa namun secara sadar orang-orang yang dipimpinnya mau melakukannya.

Praktiknya kepemimpinan Barat seharusnya tidak dapat diterapkan di negara timur, seperti Indonesia karena pada kepemimpinan Barat hampir hampir tidak ada jarak kekuasaan, hal tersebut berbeda dengan kepemimpinan Timur yang sangat menghormati atasan. Hofstede dalam Robbins & Judge (2015), menjelaskan bahwa, terdapat 9 dimensi kepemimpinan dan kultur nasional yang kemudian diringkas menjadi 5 dimensi lintas kultural dalam studi GLOBE, dimana studi ini menunjukkan peringkat dari setiap dimensi di berbagai negara di seluruh dunia. Berikut peringkat beberapa negara dilihat dari dimensi kepemimpinan lintas budaya

Tabel 1.1
Nilai Kultural Geert Hofstede

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

Sumber : Geert Hofstede dalam Robbins & Judge (2015)

Dalam Tabel tersebut terlihat bahwa India, Indonesia dan Hongkong yang termasuk dalam negara Timur, pada dimensi jarak kekuasaan memiliki rangking yang tinggi dibandingkan negara pesemakmuran inggris seperti Amerika, Inggris dan Australia. Hal tersebut memiliki arti jika praktiknya dari segi kepemimpinan, seorang pimpinan merasa senang jika bawahannya menghormatinya. Jika dari segi individualisme, di negara timur memiliki rangking yang rendah dibandingkan di negara barat. Artinya di dalam budaya Timur seorang pemimpin lebih mengutamakan kepentingan golongan daripada kepentingan pribadi. Dalam segi maskulinitas, pemimpin pada negara-negara Barat cenderung tidak mempersalahkan apabila kaum perempuan mampu berkarir lebih tinggi daripada kaum pria. Hal tersebut berbanding dengan budaya timur, dimana di dalam budaya timur seorang pria harus dapat bekerja lebih tinggi daripada perempuan.

Yayasan K.H Djazeri ini merupakan yayasan yang didirikan oleh K.H Djazeri sebagai pemimpin yang bergerak dibidang edukasi, yaitu Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) Yayasan yang berbasis islam ini benar- benar berusaha menerapkan prinsip-prinsip islam . Kepemimpinan K.H Djazeri ini ternyata terbukti berhasil membawa yayasan dengan kinerja yang baik serta memiliki karyawan yang . memiliki kepuasan dan komitmen yang tinggi. Terbukti banyak guru dan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Namun dalam beberapa tahun ini banyak guru yang mengundurkan diri (keluar) dan memilih bekerja ditempat lain dikarenakan gaji ditempat lain lebih tinggi. Berikut penurunan jumlah guru di Yayasan K.H Djazeri.

Tabel 1.5
Jumlah Guru Yayasan K.H Djazeri Demak

Tahun	Jumlah Guru
2015	56
2016	59
2017	53
2018	51

Penerapan kepemimpinan islami oleh K.H Djazeri dan keluarga tidaklah mudah selain harus mengutamakan ibadah juga harus berusaha secara ekonomi Kepala yayasan K.H Djazeri dalam menjalankan tugasnya juga memiliki misi yang salah satunya adalah mendidik

anak didiknya insya Allah menjadi manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT. Dasar kepemimpinan Kepala yayasan yaitu kepemimpinan Islami seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah saw. Kepemimpinan kepala yayasan K.H Djazeri sangat berpengaruh terhadap kegiatan yang dilakukan oleh para guru dan karyawan, dan menjadi gambaran masyarakat dalam memandang tingkat keberhasilan yayasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam

Manajemen sumber daya manusia modern yang berasal dari barat cenderung bersifat liberal yaitu manusia diasingkan dari lingkungan sekitarnya. Dalam paham liberal menganggap tenaga kerja hanya sebagai faktor produksi belaka, sehingga menciptakan manusia yang semakin hari semakin terasingkan dari kodratnya sebagai makhluk sosial. Paham liberal, membuat manusia bekerja sampai larut malam dengan waktu istirahat yang terbatas sehingga terkadang tidak ada waktu untuk bercengkerama dengan anggota keluarga atau melakukan sosialisasi dengan lingkungan masyarakat disekitarnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, para ahli di bidang manajemen mencoba mencari jalan keluar, untuk membuat konsep, dan ide manajemen yang mendasarkan nilai yang terdapat didalam manajemen Islami.

Agama Islam adalah ebagai “*way of life*” artinya Islam tidak hanya memberikan anjuran namun sebagai tuntunan kepada pemeluknya agar selalu hidup di jalan yang benar sesuai yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, tidak hanya dalam ibadah, Namun dalam aspek kehidupan dari lahir sampai mati nanti. Seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari cara beribadah, cara bersosialisasi, cara melestarikan budaya yang sesuai agama Islam, cara berpolitik dan cara dalam melakukan kegiatan ekonomi semua diatur dalam agama Islam.

Sistem Etika Islam

Menurut Beekun (Muhammad, 2004) etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu. Etika bisnis, kadangkala merujuk pada etika manajemen atau etika organisasi, yang secara sederhana membatasi kerangka acuannya kepada konsepsi sebuah organisasi. (Muhammad : 2004)

Dalam islam , istilah yang paling dekat berhubungan dengan istilah etika di dalam Al-Qur’an adalah khuluq. Al-Qur’an juga mempergunakan sejumlah istilah lain untuk menggambarkan konsep tentang kebaikan ; *khayr* (kebaikan). *Birr* (kebenaran), *qist* (persamaan), *adl* (kesetaraan dan keadilan), *haqq* (kebenaran dan keadilan). *Maruf* (mengetahui dan menyetujui), dan *taqwa* (ketakwaan). Tindakan yang terpuji disebut sebagai sholihat dan tindakan yang tercela disebut sebagai sayyi’at. (Muhammad : 2004).

Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus bisa menjadi tauladan, dan menjadi contoh untuk memberi motivasi kepada bawahannya dalam mencapai semua tujuan dari perusahaan yang dia

pimpin. apabila rekan kerjanya tidak mempunyai semangat untuk bekerja, dengan kehadiran yang rendah, attitude yang kurang baik, serta pelayanan yang buruk mencerminkan pemimpin kurang mampu memimpin para pekerjanya.

Adapun karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW yang patut diteladani antara lain :

1. Shiddiq, artinya jujur, tulus. Kejujuran dan ketulusan adalah kunci utama untuk membangun sebuah kepercayaan. Jika pemimpin sebuah organisasi tidak mempunyai kejujuran maka orang-orang yang dipimpinnya tidak akan mempunyai kepercayaan. Dengan sifat shidiq Nabi Muhammad SAW ini diberikan gelar dengan julukan Al-amin oleh masyarakat setempat, baik pengikutnya maupun yang memusuhinya. Selain dianugerahi bakat kepemimpinan yang baik, sejak usia belia beliau sudah terlibat gerakan moral *Hilful Fudul* atau sumpah keutamaan. Sebuah gerakan demi membela rasa keadilan dan kebenaran terhadap siapapun dan dalam kondisi apapun.

Jujur dan berani menanggung risiko, itulah warisan mulia dari kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang sudah seharusnya ditauladani oleh kita calon pemimpin pada khususnya dan para pemimpin di negeri ini pada umumnya. Faktanya sekarang ini sudah susah menemukan para pemimpin dinegeri ini bersikap dan berperilaku mencontoh kepemimpinan Nabi. Rasanya untuk menemukan sebuah sifat kejujuran saja misalnya sudah sangat sulit, akhir-akhir ini kita sering disuguhkan dan mendengar istilah hoax (kebohongan) atau antipati dari kejujuran itu sendiri. Sulit membedakan mana yang jujur dan mana yang seolah-olah jujur. Kita dibuat bingung tak obahnya sesulit mencari jarum dalam tumpukan jerami. Padahal kejujuran dari ungkapan kata-kata saja belum cukup memadai untuk menjadi modal bagi pemimpin. Faktanya sulitnya menemukan arti kejujuran itu, berbanding terbalik dengan anjuran meneladani sikap dan perbuatan Nabi. Di mimbar-mimbar, layar kaca maupun gadget maupun teks-teks surat kabar, hampir setiap waktu mendengar para pemimpin mengajak untuk mencontoh sikap dan perilaku Nabi Muhammad SAW. Akan tetapi yang dijumpai akhir-akhir ini justru kian lekatnya hipokrisi atas fakta yang sudah ditelanjangi.

Terkadang masyarakat masih saja dipertontonkan bahwa kejujuran masih terus dikalahkan oleh kepentingan yang bersifat jangka pendek, kebenaran hukum telah dikalahkan oleh kepentingan politik, hukum telah dijungkir balikan oleh kemauan elit politik sehingga hukum tidak lagi menjadi panglima namun sebagai alat kepentingan semata. Menjadi seorang pemimpin yang katanya menempatkan Nabi Muhammad SAW. sebagai tauladan terdepan sudah seharusnya berani pula mengambil segala risiko dan bertanggung jawab atas segala akibat kepemimpinan. Bukan justru malah sebaliknya berdiam dan melemparkan tanggung jawab itu kepada orang lain, tepatlah dikatakan oleh orang bijak “ibarat lempar batu sembunyi tangan”. Bukan pula pemimpin yang gemar menyebut orang lain telah memfitnahnya padahal yang hendak disuarakan oleh orang itu adalah kebenaran sesungguhnya, atau justru malah tidak tahu akan kebijakan yang telah diperbuat oleh bawahannya sehingga lepas tanggung jawab ketika muncul persoalan ingatlah peristiwa Maulid Nabi bukan sekadar sebuah perayaan untuk seruan dan ajakan, Maulid Nabi merupakan sebuah momentum untuk merenung dan awalan berbuat sesuai apa yang diajarkan dan diperbuat oleh Nabi

Muhammad SAW. Untuk para pemimpin di negeri ini, Maulid Nabi seyogyanya menggerakkan hati nurani yang membentuk diri untuk jujur, berani mengambil resiko, dan bertanggung jawab atas akibat dari kepemimpinannya. Sifat shiddiq artinya benar, sehingga antara perbuatan sama dengan ucapannya. Jangan sampai pemimpin yang hanya berbicara yang manis dimulut, namun berbuat yang berbeda dengan ucapannya. Nabi Muhammad SAW, merupakan satu sosok figur yang sangat sopan dalam bertutur kata, jujur manakala bicara sepanjang hayatnya, tidak pernah berdusta serta luhur budi pekertinya. Hal inilah yang membuat orang-orang terkagum-kagum kepada beliau bahkan dari dulu sampai saat ini semua orang penjuru dunia mengagumi sosok beliau, memiliki integritas kepribadian yang sangat luar biasa baik.

Beliau mempunyai perilaku dan akhlak yang mulia terhadap sesama manusia, tanpa membedakan atau memandang seseorang dari sebelah mata, status sosial, warna kulit, suku bangsa atau golongan tertentu. Beliau selalu berbuat baik kepada siapa saja bahkan kepada orang yang jahat kepadanya. Filosofi sifat shiddiq, memiliki pengertian bahwa pemimpin selalu dianggap berada dalam tataran slogan kebenaran dan jujur dalam ucapan dan perbuatannya. Segala sesuatu yang diucapkan jangan pernah ada punya tendensius untuk kepribadian atau didasari oleh interest dan emosional pribadi, tetapi semua yang diucapkan didasarkan atas panduan hati nurani. Integritas adalah sebuah konsep konsistensi antara tindakan, nilai-nilai, metode, langkah-langkah, prinsip, harapan dan hasil secara konsisten.

Dalam etika kepemimpinan, integritas dianggap sebagai tonggak takaran kejujuran dan kebenaran yang merupakan kata kerja atau akurasi dari tindakan seseorang. Integritas dapat dianggap sebagai kebalikan dari kemunafikan, yang menganggap konsistensi internal sebagai suatu kebijakan, dan menyarankan bahwa pihak-pihak yang memegang nilai-nilai yang tampaknya bertentangan harus pergi untuk perbedaan atau mengubah keyakinan mereka. Dengan demikian, seseorang dapat menghakimi orang lain bahwa orang lain memiliki integritas sejauh mana mereka bertindak sesuai dengan nilai dan prinsip keyakinan mereka mengklaim memegang. Integritas, contoh seorang penegak hukum adalah landasan penting dari setiap sistem berdasarkan supremasi dan objektivitas hukum. Menurut Burt Nanus dalam *"The Seven Keys to Leadership in a Turbulent World"*, integritas itu dimana seorang pemimpin berlaku adil, jujur, terpercaya, peduli, terbuka, setia, dan memiliki komitmen yang tinggi. Melakukan yang kebenaran dalam pekerjaan adalah benar (haq) meskipun orang lain tidak melakukannya, sedangkan melakukan yang salah (bathil) adalah tetap salah meskipun orang lain melakukannya.

Disinilah seorang pemimpin dituntut untuk memiliki moralitas yang tinggi dalam menjalankan kepemimpinannya. Karena sesungguhnya tindakan itulah yang dapat menjamin kemajuan. Bekerja juga harus memiliki prinsip, tidak hanya mencari keuntungan besar semata atau hanya sekedar lepas dari tanggung jawab. Pekerjaan yang baik dengan sifat shiddiq adalah manajemen yang dijalankan secara jujur, adil, sehat dan tidak sampai mazalimin bawahannya bahkan jangan sampai merugikan negara. Karakteristik sebuah integritas ini wajib dibangun dalam diri setiap pimpinan dalam level apapun sehingga solid dalam karakter kepemimpinannya. Tekad untuk mewujudkan karya terbaik berdasarkan karakter integritas merupakan landasan utama

keberhasilan sebuah komunitas kerja menghadapi sebuah kemajuan maupun menjadikan dirinya sebagai yang terpuji dan terpercaya. Suatu tekad yang bukan saja membutuhkan strategi tapi juga niatan tulus. Karena semakin langka diterapkan dalam budaya kerja saat ini.

2. Amanah, artinya dapat dipercaya. Amanah dalam pandangan islam ada dua yaitu: bersifat teosentris yaitu tanggungjawab kepada Allah SWT, dan bersifat antroposentris yaitu yang terkait dengan kontak sosial kemanusiaan. Melaksanakan dengan sebaik-baiknya segala urusan yang diserahkan kepadanya adalah Nabi Muhammad merupakan seseorang yang jujur, segala sesuatu yang diucapkan oleh Nabi Muhammad dipercaya oleh penduduk makkah. Beliau juga dapat mempertanggung jawabkan segala amanah yang diembannya. Beliau mementingkan kepentingan umatnya daripada kepentingan pribadi.

Nabi Muhammad sejak kecil dipercaya oleh pamannya untuk mengembala kambing., barang dagangan milik siti khadijah juga dipercayakan kepadanya. Karena beliau memiliki sifat tanggung jawab akan kesadaran dan kewajibannya.

3. Tabligh, artinya menyampaikan apa yang seharusnya disampaikan, yaitu menyampaikan risalah Allah SWT. Risalah tersebut harus tetap disampaikan meskipun memiliki risiko yang berat. Tabligh berarti bahwa media komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan, kepemimpinan berhubungan dengan komunikasi. Berhasil atau tidaknya pemimpin dalam sebuah organisasi juga ditentukan oleh kemampuan berkomunikasi.. Nabi Muhammad memiliki kemampuan berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan berdasarkan pengalaman yang pernah dihadapi, oleh karena itu Nabi Muhammad dikenal sebagai komunikator yang cerdas.
4. Fathonah, artinya cerdas. Kecerdasan Rasulullah SAW dibingkai dengan kebajikannya mampu menarik simpati masyarakat. Dengan demikian, sifat ini membuat individu mampu mengelola konflik dan problem-problem yang dihadapi. Kecerdasan yang tinggi yang dimiliki Rasulullah salah satunya dalam menyampaikan ayat Al-Qur'an dan kemudian menjelaskan dalam hadits. Umat Nabi Muhammad juga mau masuk islam karena kemampuan Nabi dalam menjelaskan firman Allah SWT. Cara Nabi berdebat dengan orang kafir juga sangat baik. Nabi juga memiliki kemampuan mengatur umatnya menjadi bangsa yang berbudaya dan berpengetahuan. Kemampuan Rasulullah dalam menyampaikan wahyu yang berisi ayat-ayat Al-Qur'an yang begitu banyaknya tanpa salah dan tepat juga merupakan salah satu Sifat Fathonah yang dimiliki Rasulullah. Rasulullah memiliki kecerdasan spiritual, emosional dan intelektual. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional, karena pemimpin harus bisa mengelola emosi dirinya sendiri untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Untuk memahami kepemimpinan islam yang dilakukan oleh yayasan K.H Djazeri maka digunakan jenis penelitian kualitatif . Penelitian Kualitatif pada hakikatnya merupakan pengamatan orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, dan berusaha

memahami pemikiran mereka tentang dunia sekitarnya (Prastowo, 2011). Dengan kata lain, penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan dalam setting tertentu yang ada dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana terjadinya.

Adapun jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti suatu status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Berkaitan dengan pengertian ini, Arikunto (2010) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, namun hanya menggambarkan “apa adanya” tentang suatu variabel, gejala, atau keadaan.

Selain metode deskriptif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan studi kasus (*case study*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu lembaga, atau gejala tertentu dengan daerah atau subjek yang sempit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kepemimpinannya K.H Ahmad Toha melakukan kegiatan pembinaan bagi bawahannya. Kegiatan tersebut meliputi pembinaan jasmani, akal, dan rohani. Pembinaan dilakukan melalui pengajian rutin, istighosah, wajib sholat berjama'ah dan membaca asmaul husna, membaca surat yaasin.

1. Pengajian rutin dan Istighosah

Kegiatan ini bertujuan untuk membentuk kepribadian islam. Hal ini sesuai dengan pendapat Sihab (2004) bahwa dalam proses pembinaan, manusia yang dibina adalah makhluk yang memiliki unsur-unsur material (jasmani) dan imaterial (akal dan jiwa). Pembinaan akalnya menghasilkan ilmu dan pembinaan jiwa menghasilkan kesucian dan etika, sedangkan pembinaan jasmaninya menghasilkan keterampilan. Dengan penggabungan unsur-unsur tersebut, terciptalah makhluk dwi dimensi dalam satu keseimbangan dunia dan akhirat, ilmu dan iman.

Keimanan adalah suatu hal yang sangat penting untuk selalu dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, setiap orang atau kelompok orang butuh untuk dibimbing dan diarahkan untuk mencapai kadar keimanan yang dikehendaki. Hal inilah yang menurut K.H Ahmad Toha menganggap sangat penting untuk melakukan pembinaan kepada bawahannya.

2. Wajib sholat berjama'ah dan membaca Asmaul Husna

Yayasan K.H Djazeri mewajibkan seluruh karyawannya sholat dhuhur berjama'ah dan kemudian dilanjutkan dengan membaca asmaul husna sebagai pujian dan do'a untuk Allah SWT. Menurut K.H Ahmad Toha sholat berjama'ah bertujuan untuk:

- a. Melatih ketaatan dan kebersamaan. Ketaatan dan kebersamaan digambarkan dalam sholat berjama'ah, yakni makmum mengikuti imam. Secara manajemen seorang karyawan haruslah selalu taat terhadap pimpinannya dan bekerjasama untuk mencapai tujuan.
- b. Melatih disiplin. Disiplin harus selalu dijalankan, baik dalam beribadah ataupun bekerja. Karyawan diberikan waktu istirahat satu jam, yaitu mulai jam 12.00-13.00 WIB. Waktu itu agar bisa digunakan sebaik-baiknya untuk istirahat, sholaat, dan makan.
- c. Meningkatkan komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam doa dan langkah bersama untuk mencapai tujuan yayasan.

Sedangkan tujuan dari membaca asmaul husna adalah melatih untuk senantiasa bersyukur kepada Allah SWT.

1. Membaca Surat yaasin.

Membaca surat yaasin dilakukan dengan tujuan mendapat pahala dan menambah kekuatan moril karyawan. Kegiatan ini dilakukan secara bersama pada waktu jam istirahat, yaitu jam 11.00 WIB pada hari Jum'at. Setelah itu, karyawan laki-laki diberikan waktu untuk menunaikan sholat Jum'at.

2. Istighosah

Dilakukan setiap Selasa Legi di makam K.H Djazeri yang diikuti seluruh karyawan dan santri. Hal tersebut untuk mengenang dan mendoakan jasa K.H Djazeri.

Yayasan K.H Djazeri sebagai salah satu yayasan ternama di kota Demak tentu haruslah menjaga kepercayaan masyarakat terhadap hasilnya. Untuk itu, demi menjaga kualitas tentunya harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, yaitu melalui pendidikan. Keahlian karyawan harus selalu ditingkatkan, karena semakin besar yayasan penopangnya harus lebih kuat untuk bisa menghadapi perubahan zaman dan banyaknya persaingan. Alasan inilah yang mendorong K.H Ahmad Toha untuk menyelenggarakan program pendidikan bagi karyawannya, yaitu pendidikan ke perguruan tinggi. Beliau juga mengumrohkan dan menghajikan para karyawannya selama bergantian. Selain itu juga mengadakan training- training untuk para karyawan, kursus dan studi banding yang dibiayai seluruhnya oleh yayasan.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah penerapan kepemimpinan islami oleh K.H Ahmad Toha merupakan salah satu perwujudan dari sistem manajemen islam yang ada di yayasan K.H Djazeri. Hal ini disebabkan kuatnya pengaruh nilai-nilai agama dalam keluarga K.H Ahmad Toha. Selain itu, sebagai yayasan islam dan persepsi mengenai manajemen islam sebagai konsep manajemen yang komprehensif yang sempurna juga merupakan faktor yang mempengaruhi penerapan sistem manajemen islami yang akhirnya mempengaruhi kepemimpinan islami oleh K.H Ahmad Toha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A.S., Kashif Ur Rehman & Amna Bibi. 2010. Islamic Management Model, *African Journal of Business Management* Vol. 4 (9): 1873-1882
- Abdullah, M.Y. 2007. *Studi Akhlak dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta. AMZAN
- Akdere, M., Russ-Eft, D & Eft, N. 2006. The Islamic world view of Adilt Learning In the workplace: Surrendering to God. *Advances in Developing Human Resources*. 8 (3): 355-363
- Al Fitri. 2011. *Tauladan Sifat Kerasulan bagi Kepemimpinan Aparatur Negara*. Jakarta: Kompasiana



- Alam, M.M & Jamilha Fakir Mohamad, J.F. (2009). Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysia Nurses. *Business Intelligence Journal*, Vol.3 (1)
- Ali M.M. 2010. *Leadership in Islam*, *Journal of Leadership Studies*. Vol 4 (3)
- Aziz, A. 2008. *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly Jr., J.H. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Alih Bahasa: Joerban Wahid. Jakarta: PT. Erlangga
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: GP Press
- Kamaluddin, L. 2007. *Rahasia Bisnis Rasulullah*. Semarang: Wisata Ruhani Pesantren Basmala
- Mas'ud, F. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumberdaya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mas'ud, F. 2008. *Menggugat Manajemen Barat*: Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Muhammad. 2004. *Etika bisnis Jogjakarta*: Akademi Perusahaan YKPN
- Naqvi, H.N. 1991. *Etika dan Ilmu Ekonomi: Suatu Sintesis Islam*. Jakarta: Mizan
- Noor, I. 2010. *Manajemen Kepemimpinan Muhammad*. Bandung: Mizan
- Robbins, S.P. 2011. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jilid 1. Alih Bahasa: Mulyana, L. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Satori, A. 2010. *Akulturası Budaya Islam Lokal, Aliansi* Vol.2(2)
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta.
- Syed Mohammad Athar. 2007. *Managerial Leadership An Islamic Perspective, IIUC Studies* Vol. 4: 7-24
- Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainuddin, M & Mustaqim, A. 2005. *Studi Kepemimpinan Islam*. Jakarta: Putra Mediatama Press.

Kepemimpinan Islami Yayasan KH Djazeri Demak

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	1%
2	beidenma.fun Internet Source	1%
3	mushalla-dusunteratai.blogspot.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	ejournal.undip.ac.id Internet Source	1%
6	Hadijah Goba. "UPAYA MENINGKATKAN HASIL BELAJAR BIOLOGI SISWA DENGAN MODEL STAD DI SMK NEGERI 2 MAUMERE TAHUN AJARAN 2019/2020", Journal on Teacher Education, 2020 Publication	1%
7	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%
8	repository.usd.ac.id Internet Source	1%

1 %



muhammadfauzanmuttaqin.wordpress.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 40 words

Exclude bibliography On

Kepemimpinan Islami Yayasan KH Djazeri Demak

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9
