



KEPEMIMPINAN ETIS DALAM ORGANISASI DAKWAH: STUDI KEPEMIMPINAN NABI DALAM PEMBAGIAN GHANIMAH PERANG HUNAIN

Eric Dwi Rufianto

STID Al-Hadid, Surabaya

ericrufianto@gmail.com

Abstrak: Karakter kepemimpinan etis sangat diperlukan oleh pemimpin dalam menggerakkan SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari dimensi moral yang melekat dalam diri pemimpin. Dalam sejarah Islam dikenal Nabi Muhammad yang merupakan sosok pemimpin agung karena beliau sebagai pemimpin senantiasa menggunakan kekuatan integritas moral/ prinsip etis dalam praktek penerapan kepemimpinannya. Salah satu bentuk penerapan prinsip kepemimpinan yang etis beliau jalankan dalam menangani masalah ghanimah perang Hunain. Nabi melakukan kepemimpinan dengan melibatkan dimensi kekuatan integritas moral/ prinsip etis, sehingga membuat kaum Anshar akhirnya menerima secara rasional keputusan Nabi. Studi ini bertujuan mengeksplorasi penerapan kepemimpinan etis Nabi Muhammad kepada kaum Anshar dalam pembagian ghanimah perang Hunain. Adapun penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan etis Peter G. Northouse sebagai alat analisisnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kepustakaan. Adapun hasil temuan penelitian ini adalah Nabi menunjukkan sikap menghormati dan bijaksana terhadap kaum Anshar, menunjukkan perilaku kepedulian dan keadilan kepada kaum Anshar, menjelaskan dasar berpikir dan tujuan keputusan ghanimah secara jujur dan objektif kepada kaum Anshar, membangun komunitas/ikatan melalui nilai organisasi dan kecintaan kepada Allah dan Rasulnya. Kepemimpinan beliau ini bisa menjadi panduan dan pijakan bagi manajer dakwah saat ini dalam menjalankan kepemimpinan teladan berbasis kekuatan moralitas dalam pengembangan organisasinya.

Kata kunci: *Kepemimpinan Etis, Nabi Muhammad, Organisasi Dakwah, Perang Hunain*

Abstract: ETHICAL LEADERSHIP IN DA'WAH ORGANIZATIONS: A STUDY OF THE PROPHET'S LEADERSHIP IN DISTRIBUTING GHANIMAH OF HUNAIN BATTLE. *Ethical leadership character is very necessary for leaders to mobilize human resources to achieve organizational goals. The application of leadership cannot be separated from the moral dimension inherent in the leader. In Islamic history, the Prophet Muhammad is known as a great leader because as a leader he always used the power of moral integrity/ethical principles in his leadership practices. One form of application of ethical leadership principles he carried out in dealing with the ghanimah problem of the Hunain war. The Prophet exercised leadership by involving the strength dimension of moral integrity/ethical principles, thereby making the Ansar finally rationally accept the Prophet's decision. This study aims to explore the application of the Prophet Muhammad's ethical leadership to the Ansar in the distribution of ghanimah for the Hunain war. This research uses Peter G. Northouse's ethical leadership theory as an analytical tool. This research uses qualitative methods*

and literature. The findings of this research are that the Prophet showed an attitude of respect and wisdom towards the Ansar, showed caring and just behavior towards the Ansar, explained the rationale and objectives of Ghanimah's decisions honestly and objectively to the Ansar, built community/bonds through organizational values and love for the Ansar. Allah and His Messenger. His leadership can be a guiding principle for current missionary managers in carrying out exemplary leadership based on the strength of morality in the development of their organizations.

Keywords: Ethical Leadership, Prophet Muhammad, Da'wah Organization, Hunain Battle

Pendahuluan

Pembahasan mengenai topik penerapan kepemimpinan selalu menarik dikaji dalam berbagai studi manajemen organisasi. Hal ini dikarenakan cara bekerjanya/pola perilaku kepemimpinan pada suatu organisasi sangat dinamis/kompleks dan sangat terikat dengan situasi yang melingkupi/keadaan masalah yang dihadapi organisasi baik kondisi kuantitas dan kualitas SDM yang digerakkan, target yang harus dicapai, keadaan lingkungan/persaingan yang ada, sehingga menuntut pemimpin/manajer organisasi harus menerapkan kepemimpinan secara tepat untuk kemajuan organisasinya.

Kepemimpinan pada organisasi dakwah memiliki pengaruh yang besar dalam menggerakkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Gary Yukl bahwa kehadiran sosok pemimpin yang baik memengaruhi eksistensi organisasi dan turut menentukan kebesaran organisasi.¹ Pendapat yang sama diperkuat pula oleh

studi yang telah dilakukan Ahmad Nofal mengenai pengaruh kepemimpinan pada organisasi dakwah yang menunjukkan bukti kuat bahwa peran pemimpin sangat fundamental dalam mengantarkan kemajuan organisasi yang dipimpinnya.²

Dalam sejarah umat Islam sosok Nabi Muhammad yang merupakan nabi terakhir adalah pemimpin besar yang telah berhasil dalam mendakwahkan ajaran Islam dan mampu membawa kemajuan peradaban pada umatnya. Nabi Muhammad dikenal sebagai Nabi yang agung, sangat dikagumi, diteladani oleh berbagai kalangan tidak terkecuali nonmuslim.³ Siapapun mengakui keistimewaan, kebesaran, dan keagungan Nabi Muhammad melebihi ketokohan pemimpin lain/nabi-nabi sebelumnya.⁴ Bahkan Nabi Muhammad diakui dan tercatat menjadi pemimpin terbesar sepanjang sejarah pembangunan peradaban manusia yang ditulis oleh Michael Hart dalam bukunya yang berjudul "100 Tokoh Paling Berpengaruh di Dunia" sebagai salah satu

¹ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima (Jakarta: PT Indeks, 2001), 10.

² Ahmad Nofal Abudi, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM pada Yayasan Baiturrahman Surabaya," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 8, no. 1 (30 Juni 2018): 81, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v8i1.118>.

³ Rusydi Sulaiman, "Muhammad Saw. Dan Peradaban Umat (Analisis Ketokohan Dan Kepemimpinan Rasulullah)," *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 1, no. 01 (21 September 2017): 3.

⁴ Karen Amstrong, *Muhammad Prophet Four Our Time* (Bandung: Mizan, 2013), 230.

tokoh pertama paling berpengaruh yang mampu membangun peradaban Umat Islam.⁵ Kemampuan beliau dalam memimpin kaum muslimin Makkah dan Madinah pada masanya dengan berbagai macam dinamika masalah internal umat, tantangan eksternal dari ancaman Quraisy, serta kuantitas, kualitas, dan jenis karakter beragam SDM yang dimiliki, beliau mampu memecahkan masalah melalui penerapan kepemimpinan yang baik sehingga tujuan/visi besar membangun masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai Islam bisa tercapai. Oleh karenanya, kepemimpinan beliau senantiasa selalu menarik digali untuk menjadi inspirasi bagi organisasi dakwah.

Dalam perjalanan kepemimpinan Nabi Muhammad mendakwahkan Islam dan membangun peradaban Islam yang berlandaskan nilai-nilai universal/nilai keseimbangan ada banyak sekali dinamika persoalan beragam dan kompleks pergerakan SDM yang dihadapi oleh Nabi yang mengharuskan memecahkan melalui pendekatan kepemimpinannya. Adapun dari berbagai peristiwa perjuangan dakwah Nabi dalam mengelola organisasi dakwahnya, salah satu bentuk penerapan kepemimpinan Nabi yang menarik diulas, dipelajari, dan memiliki nilai urgensi manfaat bagi organisasi dakwah adalah kasus pembagian harta rampasan perang/*ghanimah* pasca kemenangan kaum muslimin pada perang Hunain.

Topik penerapan kepemimpinan Nabi Muhammad dalam pembagian *ghanimah* pada perang Hunain menarik untuk dianalisis sebab perang Hunain merupakan

perang yang dimenangkan kaum Muslimin dengan menghasilkan *ghanimah*/ harta rampasan terbesar dari serangkaian peperangan yang dialami Nabi dan Umat Muslim saat itu, sehingga menarik atensi dari berbagai pihak khususnya kaum Anshar dan Muhajirin dalam organisasi Islam yang dipimpin oleh Nabi.

Pembagian *ghanimah* merupakan tradisi yang memang sudah hidup di budaya kultur Arab. Dalam peristiwa tersebut, Nabi melakukan perilaku yang anomali/berbeda saat itu dengan memberikan porsi bagian lebih besar pada kaum Muhajirin atau mualaf Makkah yang baru masuk Islam dengan tujuan menarik hati merek untuk mengembangkan/memperkuat dakwah Islam lebih luas. Akan tetapi, justru keputusan ini mendapatkan pandangan tidak adil dari SDMnya terutama khususnya pada kaum Anshar, sehingga membutuhkan pemecahan penerapan kepemimpinan yang tepat yang dilakukan oleh Nabi dengan konteks situasi yang ada untuk pencapaian tujuan organisasi.

Adapun kondisi dinamika yang terjadi saat itu, ada masalah yang rumit, tidak mudah, penuh gejolak konflik, SDM sulit digerakkan, tidak mau menerima/memahami keputusan Nabi, kredibilitas Nabi sebagai pemimpin dipertaruhkan yang membutuhkan langkah penerapan kepemimpinan Nabi dalam menghadapi situasi persoalan tersebut. Ketika penyelesaian masalah dengan menggunakan kepemimpinan yang dijalankan oleh Nabi tidak tepat saat itu tentu akan menimbulkan masalah/dampak besar perpecahan di tubuh Umat Islam dan

⁵ Fatma Sari, "Kajian Smart Leadership Pada Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Dalam Membangun Peradaban Islam," *Tasamuh: Jurnal Studi*

Islam 14, no. 2 (11 Oktober 2022): 288, <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v14i2.682>.

mempengaruhi kelanjutan nasib dakwah Islam selanjutnya yang berpotensi terhambat. Akan tetapi, Nabi Muhammad dalam menghadapi masalah penggerakan SDM yang tidak sepakat dengan pembagian *ghanimah* menghadirkan perilaku/tindakan kepemimpinan etis yang mampu menyatukan dan memperkokoh kesolidan kekuatan umat Islam kembali. Umat Islam pada akhirnya menyadari kekeliruannya dan memiliki kesamaan dengan tujuan yang diharapkan organisasi.

Kepemimpinan etis adalah perilaku pemimpin menggunakan kekuatan integritas moral yang selaras dengan norma/nilai-nilai organisasi dalam menggerakkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Etis dalam menggerakkan SDM berarti pemimpin memperlakukan SDM dengan cara yang baik/melakukan hal yang benar dalam mengarahkan perilaku SDM mencapai tujuan organisasi.⁶ Adapun prinsip perilaku kepemimpinan yang berkarakter etis dalam menggerakkan SDM adalah pemimpin harus mengembangkan perilaku yang menghargai orang lain, mampu melayani orang lain, konsisten menampilkan kejujuran, menegakkan keadilan, dan mampu membangun/ menguatkan ikatan komunitas berbasis nilai-nilai organisasi dalam pola penggerakan SDM organisasinya. Prinsip perilaku ini universal dan merupakan ukuran elemen moral dasar yang harus dimiliki pemimpin dalam menggerakkan SDM yang berbasis keteladanan dan kesadaran,

sehingga dengan cara penggerakan ini SDM akan menjadi loyal dan totalitas berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Karena kepemimpinan yang baik terhadap SDM sangat berhubungan dengan nilai-nilai moral yang ada dalam diri pemimpin, maka pemimpin harus memperhatikan dan menjalankan prinsip etis/nilai moral yang baik dalam tindakan penggerakan kepada SDM agar tergerak dalam mencapai tujuan organisasi.⁷

Studi berkaitan dengan kepemimpinan Nabi Muhammad pada penelitian terdahulu terdapat artikel yang berjudul “Kajian *Smart Leadership* Pada Kepemimpinan Nabi Muhammad saw. Dalam Membangun Peradaban Islam” karya Fatma Sari yang menganalisis kepemimpinan Nabi Muhammad menggunakan kecerdasan intelegensi (IQ), kecerdasan emosi (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) sehingga berhasil membangun peradaban Islam dengan perspektif teori *smart leadership*,⁸ sementara karya yang ditulis Siti Muhibah menganalisis gaya kepemimpinan Rasulullah dalam upaya menegakkan nilai-nilai toleransi antar umat beragama dalam memimpin umat Islam di Madinah menggunakan perspektif nilai-nilai kepemimpinan umum.⁹ Selanjutnya karya yang ditulis oleh Elvi Deswita & Jamilus yang mendeskripsikan model kepemimpinan transformasional Nabi Muhammad SAW yang menekankan pendekatan nilai transformasional yang menjadi karakter dan

⁶ Peni Nevia Fitri Ami dan Mochammad Isa Anshori, “Leadership Ethics Study in Heifetz Perspective and Burns Perspective,” *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research* 2, no. 4 (31 Juli 2023): 832, <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4737>.

⁷ Meyla Tazqiya Rakhma dkk., “Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis,” *Jurnal Common* 6, no. 1 (30 Juni

2022): 44, <https://doi.org/10.34010/common.v6i1.7458>.

⁸ Sari, “Kajian Smart Leadership Pada Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Dalam Membangun Peradaban Islam,” 288.

⁹ Siti Muhibah, “Meneladani Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW,” *Jurnal Pendidikan Karakter* 4 (2018): 67.

perilaku kepemimpinan Nabi dalam membangun kemajuan Islam.¹⁰ Sedangkan tulisan ini berfokus pada satu peristiwa yang dipotret secara mendalam dan menggunakan pendekatan teori kepemimpinan etis dari Peter G. Northouse yang dijadikan sebagai alat analisa untuk mendeskripsikan bentuk penerapan kepemimpinan Nabi dalam menyatukan umatnya ketika pembagian *ghanimah* pasca perang Hunain.

Fokus pada studi ini adalah mendeskripsikan penerapan kepemimpinan Nabi Muhammad dalam memecahkan persoalan pembagian *ghanimah* pasca perang Hunain dalam perspektif teori kepemimpinan etis Peter G. Northouse. Adapun tujuannya adalah menggambarkan penerapan kepemimpinan Nabi Muhammad dalam Pembagian *ghanimah* perang Hunain dalam tinjauan Kepemimpinan Etis Peter G. Northouse. Manfaat yang diharapkan dari studi ini secara teoretis adalah menambah kajian pengetahuan mengenai wujud bentuk penerapan kepemimpinan etis pada organisasi dakwah. Selanjutnya secara manfaat praktis adalah memberikan sumbangsih inspirasi dan hikmah pelajaran yang bisa digunakan bagi pemimpin organisasi dakwah ketika menjalankan kepemimpinan kepada SDM dalam memajukan organisasi yang dipimpinnya maupun ketika menghadapi konteks situasi dinamika masalah yang sama, sehingga organisasi bisa terus maju/eksis mencapai tujuannya.

Metode

Studi ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Studi ini akan menguraikan bentuk perilaku kepemimpinan Nabi berdasarkan teori kepemimpinan etis yang dijadikan sebagai alat analisisnya. Sumber data yang digunakan adalah kepustakaan,¹¹ di antaranya berasal dari buku *Sejarah Bografi Hidup Muhammad* yang ditulis oleh Muhammad Husain Haekal, *Sirah Nabawiyah* karya Shafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Sirah Nabawiyah* Ibnu Hisyam, *Muhammad Kisah Hidup berdasarkan Sumber Klasik*, karya Martin Lings. Sedangkan sumber kepustakaan sekunder yang dijadikan rujukan adalah dari jurnal/penelitian lain yang membahas kepemimpinan dan sejarah dakwah Nabi Muhammad yang berhubungan dengan peristiwa pembagian *ghanimah* perang Hunain. Sumber data pustaka ini dipilih dikarenakan tersedia data rekam jejak hidup perjalanan dakwah Nabi Muhammad secara utuh/komprehensif sehingga dari literatur tersebut akan mampu menjawab rumusan masalah/ topik pada kajian studi ini. Adapun teknik analisis data studi ini menggunakan Miles Huberman mulai dari mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan teknik triangulasinya menggunakan triangulasi sumber untuk mendapatkan keabsahan data yang disajikan dan dianalisis dengan pendekatan teori kepemimpinan etis sehingga menghasilkan kesimpulan gambaran bentuk langkah penerapan kepemimpinan etis Nabi Muhammad dalam menyelesaikan prasangka ketidakadilan

¹⁰ Elvi Deswita dan Jamilus Jamilus, "Model Kepemimpinan Transformasional Nabi Muhammad SAW," *ANWARUL* 3, no. 3 (31 Mei 2023): 519, <https://doi.org/10.58578/anwarul.v3i3.1170>.

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 11.

kaum Anshar dalam pembagian *ghanimah* perang Hunain.¹²

Hasil dan Pembahasan

1. Kepemimpinan Etis (*Ethical Leadership*) Tinjauan Teoritis

Kepemimpinan adalah aktivitas/proses perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya agar mau bergerak mengikuti arahan, menjalankan tugas tertentu demi pencapaian tujuan organisasi.¹³ Kepemimpinan senantiasa menggambarkan pola kebiasaan, penggunaan sumber daya kapasitas diri pemimpin (pengetahuan, kompetensi, sifat-sifat/karakter individualnya, moral), hubungan interaksi antara pemimpin dan anggota/SDM, adanya usaha/aktivitas tertentu yang ditujukan untuk membuat anggota mengarahkan perilaku secara kolektif ke arah tujuan organisasi.¹⁴

Gary Yukl mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, membimbing, menjadi penggerak, memotivasi, memberikan contoh teladan melalui kekuatan moralnya yang mencerminkan nilai-nilai organisasi dalam upaya membuat anggota mengarahkan pikiran, perasaan, perilakunya untuk memberikan kontribusi optimal demi pencapaian tujuan organisasi.¹⁵

Dalam konteks penerapan kepemimpinan, seorang pemimpin yang baik secara universal pada organisasi apapun senantiasa dituntut dan harus memiliki integritas moral baik sebagai tanggung jawab yang diembannya untuk mengantarkan organisasi mencapai cita-citanya. Integritas moral yang bersumber dari nilai-nilai universal harus menjadi landasan membentuk karakter/kepribadian dan kedirian pemimpin dalam proses menggerakkan SDM dengan cara yang baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat moral yang baik dan mempraktekannya secara konsisten dalam tindakan dan keputusan mereka dalam memimpin SDMnya. Karena pada dasarnya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin merespons masalah penggerakan SDM pada situasi tertentu yang proses perilaku pemimpin ini diarahkan oleh nilai-nilai etis/prinsip moral nilai-nilai yang dipegangnya agar pemecahan yang diambil atas tindakan kepemimpinannya membawa hasil tercapainya tujuan organisasi.¹⁶

Pemimpin yang menjalankan kepemimpinan etis harus memiliki kemampuan untuk menerjemahkan sifat-sifat moral yang mereka miliki ke dalam tindakan dan keputusan yang mencerminkan prinsip-prinsip moral yang dipegangnya. Sebagai pemimpin yang etis, mereka harus menjadi teladan bagi SDMnya. Sebab, seorang pemimpin merupakan contoh *role mode* dan cerminan bagi sikap dan perilaku SDM

¹² Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 6.

¹³ Nashria Rahayuning Tyas, "Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW" (Ponorogo, IAIN Ponorogo, 2019), 1, http://etheses.iainponorogo.ac.id/7485/1/212217037_NASHRIA%20RAHAYUNING%20TYAS_MODEL%20KEP_EMIMPINAN%20PENDIDIKAN%20%281%29.pdf.

¹⁴ Sutriyono dan Ahmad Hidayat, "Kepemimpinan Umar Bin Abdul Aziz Perspektif Teori Keteladanan Kauzes-Posner," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 5, no. 1 (22 Juni 2023): 49, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v5i1.259>.

¹⁵ Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 4.

¹⁶ Wirawan, *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 103.

organisasi, maka dari itu integritas moral yang dimiliki pemimpin harus konsisten baik ucapan dan perbuatan, mematuhi peraturan/norma nilai-nilai organisasi yang ditetapkan dalam rangka menjaga kepercayaan dan loyalitas, pengaruhnya dalam proses menggerakkan anggotanya.¹⁷

Kepemimpinan etis adalah salah satu bentuk penerapan perilaku kepemimpinan dalam proses memengaruhi dan menggerakkan anggotanya melalui sikap/tindakan pemimpin sesuai dengan konteks/situasi masalah yang dihadapi ke arah tujuan yang diharapkan organisasi.¹⁸ Kepemimpinan etis menurut Peter G. Northouse didefinisikan sebagai tindakan kepemimpinan dengan menggunakan karakter/prinsip nilai etis/integritas nilai moral yang diwujudkan melalui ucapan, sikap, tindakan yang selaras dengan nilai-nilai organisasi dalam menggerakkan/mempengaruhi SDM untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹

Kepemimpinan etis dalam praktek penerapannya menurut Peter G. Northouse digambarkan sebagai pola/cara penggerakkan SDM yang harus didasarkan pada moral dan nilai yang benar dan baik serta mempertimbangkan implikasi jangka panjang bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan etis yang dijalankan pemimpin dalam memecahkan persoalan penggerakkan SDM pada situasi masalah tertentu yang dihadapi organisasi secara perwujudannya memiliki corak/kekhasan

menggunakan karakter/prinsip perilaku yang menekankan pada integritas moral pemimpin dengan menunjukkan perilaku empati/menghargai orang lain, kejujuran, objektif, keadilan, melayani orang lain, dan membangun komunitas sehingga mampu mensolidkan kesamaan visi pengikut/SDM, membangun budaya yang sehat/ menjadi teladan bagi SDM, menopang kokoh nilai-nilai organisasi, meningkatkan dukungan, kepercayaan, dan loyalitas SDM terhadap keputusan pemimpin organisasi, dan meningkatkan perkembangan Organisasi.²⁰

Lima prinsip praktek kepemimpinan etis ini menjadi dasar dalam pelaksanaan kepemimpinan yang baik/teladan. Kepemimpinan merupakan tindakan mempengaruhi SDM yang sangat terikat dengan dimensi moral/integritas, sehingga karakter penggerakkan kepemimpinan menggunakan prinsip ini memberikan panduan dalam membangun SDM organisasi secara kuat dan membawa kemajuan organisasi. Kepemimpin etis ini juga tidak hanya diterapkan dalam konteks satu persoalan saja dalam sebuah pengelolaan organisasi, melainkan harus menjadi panduan, menjadi karakter perilaku yang terus-menerus diterapkan dalam setiap keputusan dan tindakan yang diambil oleh pemimpin dalam memimpin organisasinya. Adapun praktek penerapan kepemimpinan etis menurut Peter G. Northouse memuat lima prinsip praktek perwujudannya sebagai berikut:²¹

¹⁷ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan* (Jakarta: PT Indeks, 2017), 408.

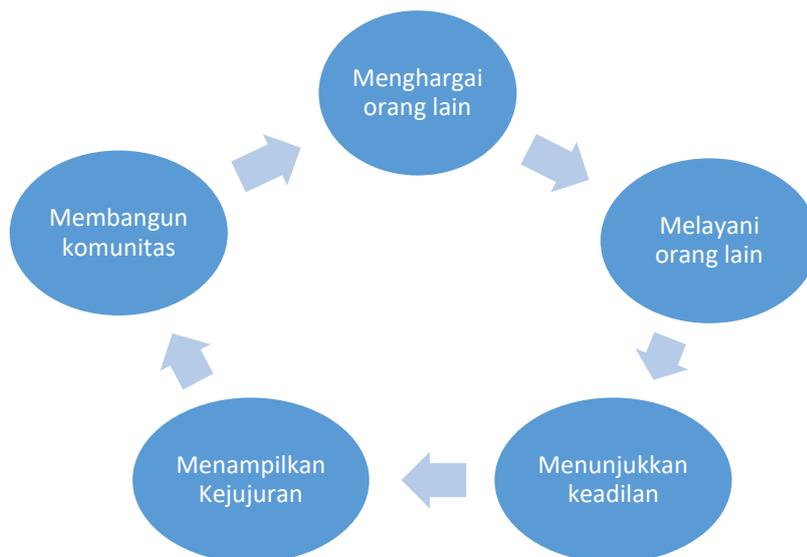
¹⁸ Maslahatun Kamilah dkk., "Ethical Leadership: Literature Study," *Indonesian Journal of Contemporary*

Multidisciplinary Research 2, no. 4 (31 Juli 2023): 663, <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4753>.

¹⁹ Northouse, *Kepemimpinan*, 408.

²⁰ Kamilah dkk., "Ethical Leadership," 663.

²¹ Kamilah dkk., 410.



Tabel 1- Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Etis

Pertama, menghargai orang lain. Pemimpin yang etis senantiasa memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab moral yang melekat dalam mempengaruhi dan memimpin SDM organisasinya. Dalam upaya membangun hubungan kepercayaan dengan SDM untuk mencapai tujuan organisasi, maka praktek penerapan kepemimpinan etis yang harus dijalankan adalah mampu menghargai orang lain. Pemimpin harus memiliki rasa hormat terhadap SDM berarti seorang pemimpin selalu empatif mendengarkan dengan baik/pedulikan keinginan dan kebutuhan mereka, memosisikan bersama orang lain, menunjukkan sikap merangkul, tetap ramah, dan toleran/menghargai terhadap sudut pandang yang berlawanan dari SDMnya.²² Ketika pemimpin menunjukkan rasa hormat kepada SDM, SDM dapat merasa dihargai, diistimewakan sehingga SDM mau melakukan pekerjaan mereka/keputusan organisasi secara patuh. Pada dasarnya, pemimpin yang etis memperlakukan orang

lain sebagai SDM yang berharga bagi organisasi.²³

Kedua, melayani orang lain. Pemimpin yang baik/etis harus membawa perubahan positif bagi yang dipimpin/SDMnya dan bukan hanya fokus pada kepentingan diri sendiri/kelompok tertentu. Artinya, pemimpin harus mengutamakan pelayanan pada SDM dan bukan memenuhi keinginan pribadinya/kelompok tertentu. Pemimpin dalam hal ini harus berjuang untuk memperjuangkan hak dan kepentingan semua SDMnya, bukan hanya dirinya sendiri atau kepentingan kelompok tertentu, tidak memaksa/mengabaikan kepentingan orang lain. Ketika pemimpin mengambil keputusan secara egois/hanya menguntungkan pihak tertentu maka akan mempengaruhi penilaian moral pengikutnya dan memengaruhi budaya etis di organisasi tersebut. Pemimpin juga harus mampu menyelaraskan kebutuhan dan keinginan bawahan dengan nilai-nilai dan tujuan

²² Northouse, *Kepemimpinan*, 410.

²³ Northouse, 410.

organisasi yang hendak dicapai, serta bisa membantu membimbing/mengarahkan kesamaan visi/pemikiran dan perilaku mereka untuk mencapai tujuan bersama secara kolektif.²⁴

Ketiga, mewujudkan keadilan. Pemimpin yang etis dalam praktek kepemimpinannya harus menerapkan prinsip moral/perilaku adil dalam mengambil keputusan/kebijakan program apapun dalam organisasi. Adil dalam hal ini adalah pemimpin mempertimbangkan dan memperlakukan semua orang secara adil dan merata, tanpa memihak pada pihak tertentu. Adil dan merata ini tidak sama dengan harus sama, akan tetapi sesuai dengan kebutuhan, kedudukan, fungsinya secara seimbang, dan memiliki nilai urgensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin dalam menerapkan karakter keadilan harus memiliki keberanian untuk memperjuangkan keadilan, terutama dalam situasi keadilan itu terancam/menghadapi persoalan serius. Meskipun badai ancaman bisa menyertai diri pemimpin baik dari ucapan dan tindakan orang lain baik dicemooh, dijatuhkan, diserang pemimpin harus tetap tegak berdiri/konsisten dalam keputusan yang membawa kebaikan/kemajuan bagi organisasinya. Pemimpin yang etis juga harus menempatkan keadilan di atas kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, sehingga keputusan dan tindakan yang diambil tidak merugikan orang lain/bisa melegakan, menyatukan, dan didukung penuh/melahirkan ketaatan dari SDMnya. Selain itu perilaku pemimpin yang adil harus mencerminkan transparansi, harus berkomunikasi secara jelas dan terbuka

dengan SDMnya tentang keputusan dan tindakan yang diambil, serta memberikan alasan yang jelas, sehingga SDM merasakan betul keadilan itu terasa, rasional, dan dijalankan secara bersama-sama/tanpa ada ganjalan/keberatan hati dari SDMnya.²⁵

Keempat, menampilkan kejujuran/objektif. Seorang pemimpin yang etis harus selalu berusaha untuk mewujudkan kejujuran dalam segala tindakan kepemimpinannya. Pemimpin yang jujur dan berintegritas akan mampu memimpin dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasinya. Pemimpin yang jujur akan memperoleh pula kepercayaan kuat dari SDMnya dan orang-orang di sekitarnya, sehingga mereka akan loyal dan lebih mudah untuk mengikuti arahan dan panduan dari pemimpin. Pemimpin yang jujur juga tidak akan mengambil keuntungan pribadi dari posisinya atau merugikan orang lain untuk keuntungannya sendiri/kelompoknya sendiri. Mereka akan selalu mengambil keputusan yang adil dan transparan, dan siap untuk bertanggung jawab atas tindakannya.

Prinsip menampilkan kejujuran dalam kepemimpinan etis merupakan nilai fundamental/pondasi karakter dalam kepemimpinan etis yang harus dijaga dan dijalankan secara konsisten oleh para pemimpin. Pemimpin yang jujur harus memiliki kemampuan untuk membedakan antara apa yang benar dan apa yang salah, serta mampu mengevaluasi tindakan mereka sendiri dengan kritis dan obyektif. Pemimpin juga harus memiliki integritas yang berarti konsistensi antara tindakan, perkataan, dan nilai-nilai yang dipegang.

²⁴ Northouse, 4111.

²⁵ Northouse, 412.

Seorang pemimpin yang mampu memiliki integritas akan selalu memegang prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai kebaikan universal dalam setiap tindakan yang diambil, sehingga ia dapat dipercaya oleh SDMnya dan orang-orang di sekitarnya.²⁶

Kelima, membangun komunitas. Prinsip kelima dalam membangun komunitas adalah upaya menyatukan kepentingan individu/kelompok tertentu dengan menghadirkan kepentingan bersama/menciptakan nilai bersama untuk menguatkan komunitas, mendorong upaya dukungan bersama, merasakan kesatuan/keterikatan kuat bagian dari organisasi. Pemimpin dalam hal ini juga harus memperlakukan SDM dengan cara memperkuat keyakinan, sikap, dan perilaku mereka melalui proses membangun kesadaran akan nilai-nilai organisasi. Perilaku pemimpin dalam membangun komunitas ini menuntut pemimpin dan SDM menyepakati arah yang akan dilakukan bersama-sama. Oleh karenanya, pemimpin harus menyediakan sesuatu yang membuat mereka merasa terjamin, aman/terpenuhi kebutuhannya, mengajak SDM perhatian dan mengingat nilai/ tujuan yang ditetapkan bersama.²⁷

2. Sejarah Pembagian *Ghanimah* Perang Hunain dan Prasangka Kaum Anshar terhadap Nabi

Perang Hunain terjadi bermula/dilatarbelakangi dari kemenangan Nabi dan kaum muslimin dalam peristiwa penaklukan Makkah yang dilakukan tanpa menimbulkan korban nyawa ternyata menjadi tamparan keras bagi bangsa Arab.

Berbagai kabilah di sekitar Makkah merasa heran, seakan tidak percaya dengan apa yang terjadi bahwa hampir seluruhnya mengikatkan diri pada nilai-nilai Islam.²⁸ Namun kemenangan yang diperoleh kaum muslimin tidak serta merta perjuangan Nabi dan kaum muslimin telah berakhir. Ada beberapa kabilah yang mempunyai nyali kuat yakni suku Hawazin, dan Tsaqif yang memelopori dengan berhimpun dengan suku lain Nashr, Jusyam, Bani Hilal merasa dirinya layak dihormati, dan tidak mau menyerahkan diri pada Islam. Kelompok kabilah ini dibawah kepemimpinan Malik bin Auf An Nashri mengambil keputusan bulat untuk memerangi orang muslim.²⁹

Setelah itu kabilah ini memobilisasi banyak orang untuk menghadapi kekuatan kaum muslimin. Mereka memberangkatkan pasukan hingga sampai di lembah Hawazin, Aunthas dekat pegunungan Hunain dengan membawa semua harta benda, hewan ternak, anak-anak dan istri mereka. Hal ini dikarenakan dia ingin semua laki-laki bersemangat, mati-matian berperang karena tentu mereka pasti tidak ingin anak istri menjadi tawanan perang umat Islam.³⁰ Pasukan pimpinan Malik ini memiliki siasat bersembunyi disela-sela bukit, celukan pegunungan yang tersembunyi, memencarkan pasukan, menempatkan di setiap jalan masuk ke hunain, dan memerintahkan menyerang kaum muslimin selagi mereka mulai tampak, melakukan serangan serentak dan mendadak. Tujuannya jika pasukan muslim kocar-kacir kemenangan akan mudah diraih.³¹

²⁶ Northouse, 415.

²⁷ Northouse, 416.

²⁸ Syafiyurrahman Al-Mubarakfury, *Sirah Nabawiyah* (Bandung: Jabal, 2017), 542.

²⁹ Ibnu Hisyam, *Sirah Nabawiyah* (Jakarta: Darul Falah, 2004), 444.

³⁰ Al-Mubarakfury, *Sirah Nabawiyah*, 544.

³¹ Al-Mubarakfury, 546.

Di satu sisi Nabi Muhammad dan kaum muslimin pada tanggal 6 Syawal 8 H yang mendengar informasi rencana penyerangan pasukan musuh, beliau berangkat dengan bersama 12.000 orang, jumlah yang belum pernah dimiliki ada perang-perang sebelumnya hingga kaum muslimin pun pada awalnya sudah yakin menang dan tidak akan dapat dikalahkan. Umat Islam bergerak ketika hari belum terang. Pada awalnya kaum muslimin tidak tahu adanya pasukan musuh yang bersembunyi saat menyusuri lembah Hunain, saat itulah mereka mendapatkan serangan anak panah tiba-tiba dari pasukan Malik hingga membuat mereka mundur lari ke belakang, lari kocar-kacir meninggalkan medan pertempuran tanpa melihat lagi ke belakang.³²

Menyaksikan umat muslimin banyak lari, Rasulullah mencoba memanggil mereka namun suaranya tidak terdengar, kalah dengan suara gaduh mereka yang lari ketakutan. Hingga kemudian salah seorang sahabat Abbas Bin Abdul Muthalib dengan lantang suaranya "Saudara Anshar yang telah memberikan tempat pertolongan, saudara muhajirin yang telah memberikan ikrar dibawah pohon, marilah saudara bersatu Muhammad masih hidup." Seruan itu diulang-ulang sehingga suaranya bergema, dan mendengar nama Aqaba, kaum muslimin akhirnya teringat janji mereka, dan teringat akan pengorbanan mereka selama ini. Ketika sudah sadar akhirnya mereka saling menjawab dari segenap penjuru *Labbaika* bersatu kembali kemenangan pun diraih Nabi beserta kaum muslimin. Harta rampasan yang diperoleh

dari kemenangan perang ini sejumlah 6.000 orang tawanan, unta 24.000 ekor, domba 40.000 ekor lebih, dan lebih dari 4.000 *uqiyah* perak.³³

Namun pada waktu itu, Nabi tidak lantas segera membagikan *ghanimah* yang sudah ditunggu-tunggu/didesak segera dibagikan oleh kaum muslimin dari semenjak berangkat perang sudah membayangkan betapa besarnya yang akan mereka peroleh ketika mengetahui bahwa semua harta benda dibawa oleh pasukan musuh. Beliau memutuskan untuk menyimpannya di Ji'ranah terlebih dahulu karena situasi mengharuskan Nabi harus segera bergerak untuk mengejar/ mengepung beberapa kelompok pasukan Malik yang melarikan diri ke Tha'if.³⁴

Sekembalinya beliau dari Tha'if selama 10 hari di Ji'ranah, di tempat itulah beliau kemudian membagikan *ghanimah* yang telah didapatkan dari perang Hunain. Polemik konflik dan situasi krisis yang dialami kaum muslimin bermula dari kebijakan Rasulullah yang memprioritaskan umat yang baru masuk Islam/kabilah Mekkah. Rasulullah membagikan *ghanimah* kepada Abu Sufyan 40 *uqiyah* dan 100 unta, dia pun juga meminta bagian anaknya Yazid dan Muawiyah, maka Rasul pun memberi setara. Beliau juga memberi Hakim bin Hizam 100 ekor unta, meminta 100 ekor lagi dan dipenuhi. Shafwan bin Umayyah sama seperti Hakim meminta lagi dan dipenuhi, begitu pula Harits bin Kaladah diberi 100 ekor unta.³⁵

³² Al-Mubarakfury, 547.

³³ Al-Mubarakfury, 549.

³⁴ Martin Lings, *MUHAMMAD Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik* (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2017), 497.

³⁵ Al-Mubarakfury, *Sirah Nabawiyah*, 551.

Rasul juga memberikan 100 ekor unta kepada jajaran petinggi Quraisy yang telah melunak hatinya dan pemuka kabilah lainnya yang baru masuk Islam. Hingga semua harta rampasan habis diberikan kepada orang Mekkah, tidak tersisa sedikit pun untuk Rasul. Beliau membagikan semuanya berapa pun, beliau menunjukkan kecintaan besar terhadap Islam, dan bahkan seperlima yang seharusnya untuk perjuangan Islam juga diberikan pula kepada umat Islam yang masih lemah imannya, Nabi tidak mengambil sedikit pun untuk dirinya/kaum keluarga kabilah di Mekkah. Adapun perkataan Rasulullah kepada umatnya untuk menunjukkan kebijaksanaan dan kemurahan hatinya beliau: “Saudara-saudara, demi Allah! Bagianku dari harta rampasan dan dari bulu ini hanya seperlima, ini pun sudah dikembalikan kepada kamu.” “Demi Allah, andaikata kamu mempunyai ternak sebanyak pohon di Tihama ini, tentu kubagi-bagikan kepada kamu, kemudian akan kamu lihat bahwa aku bukan orang yang kikir, pengecut, dan pembohong.”³⁶

Setelah semua bagian diberikan kepada umat yang baru masuk Islam, beliau lalu meminta Zaid bin Tsabit mengumpulkan sisa *ghanimah* yang ada dan membaginya ke setiap orang empat ekor unta/empat puluh domba dan bagi penunggang kuda mendapatkan 12 ekor unta atau 120 ekor domba.³⁷ Keputusan Nabi yang memberikan banyak *ghanimah* kepada umat Islam Mekkah yang baru masuk Islam membuat kekecewaan dan protes besar di kalangan umat Islam yang sudah terlebih dahulu berjuang di organisasi Islam khususnya kaum

Anshar. Pertimbangan Nabi yang bijaksana tidak dipahami secara utuh oleh kaum Anshar sehingga menimbulkan kasak-kusuk/komentar buruk terhadap dirinya. Kaum Anshar memandang Rasulullah pilih kasih, tidak adil, tidak menerima kebijakan beliau karena memandang jasanya telah banyak untuk Islam, mereka yang paling banyak dilibatkan dalam krisis, bertempur bersama Rasulullah, melindungi hingga Islam sebesar ini, namun nyatanya mereka tidak mendapatkan apa-apa/ balasan yang adil.³⁸

Bahkan pembicaraan ini sudah tersebar secara masif di beberapa kaum muslimin, dan tidak disampaikan secara langsung kepada Rasulullah, mereka menjatuhkan kredibilitas/ karakter kepemimpinan Nabi dengan menyuarakan “Rasulullah telah bertemu dengan masyarakatnya sendiri.” Kemudian Saa’d bin Ubadah salah seorang kaum Anshar menyampaikan kegundahan dalam diri kaum Anshar dan berita ketidakadilan Rasulullah dengan menyampaikan ada tiga bentuk sebab keberatan mereka yakni pembagian harta *ghanimah* tidak rata, Rasulullah berasal dari Mekkah, dan Anshar merasa lebih berjasa.³⁹

Mendengar itu, Rasulullah tidak lantas menyikapi dengan tegas kaum Anshar yang tidak sejalan dengan beliau. Beliau terlebih dahulu menghimpun/menjajaki pendapat dari Sa’ad pandangan mengenai dirinya. Kemudian ketika Sa’ad menyampaikan bahwa ia berada sama sepaham dengan kaum Anshar lainnya, maka Rasulullah pun lantas meminta Sa’ad mengumpulkan semua kaum Anshar untuk mengadakan

³⁶ Al-Mubarakfury, 552.

³⁷ Al-Mubarakfury, 552.

³⁸ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad* (Bogor: Pustaka Litera AntarNusa, 2010), 494.

³⁹ Haekal, 495.

dialog terbuka agar Nabi bisa menjelaskan secara objektif maksud dan arah kebijakan yang lebih memprioritaskan kabilah Arab/Mekkah dibandingkan kaum Anshar dalam pembagian *ghanimah*. Berikut isi percakapan beliau bersama kaum muslimin:

Muhammad: *"Saudara-saudara kaum Anshar. Suatu desas-desus berasal dari kamu yang telah disampaikan kepadaku itu merupakan suatu perasaan yang ada dalam hatimu terhadap diriku, bukan? Bukankah kamu dalam kesesatan ketika aku datang lalu Tuhan membimbing kamu? Kamu dalam kesengsaraan lalu Tuhan memberikan kecukupan kepadamu, kamu dalam permusuhan, Tuhan mempersekutukan kamu?"*

Anshar: *"Ya, memang! Tuhan dan Rasul juga yang lebih bermurah hati."⁴⁰*

Muhammad: *"Saudara-saudara kaum Anshar. Kamu tidak menjawab kata-kataku?"*

Anshar: *"Dengan apa harus kami jawab, ya Rasulullah? Segala kemurahan hati dan kebaikan itu ada pada Allah dan Rasul-Nya juga."*

Muhammad: *"Ya, sungguh, demi Allah! Kalau kamu mau, tentu kamu masih dapat mengatakan kamu benar dan pasti dibenarkan: "Engkau datang kepada kami didustakan orang, kamilah yang mempercayaimu. Engkau ditinggalkan orang, kamilah yang menolongmu. Engkau diusir, kamilah yang memberimu tempat. Engkau dalam sengsara, kami yang menghiburmu."⁴¹*

"Saudara-saudara dari Anshar! Adakah sekelumit juga rasa keduniaan itu dalam hati kamu?" Dengan itu aku telah mengambil hati suatu golongan supaya mereka sudi menerima Islam, sedang terhadap keislamanmu aku sudah percaya."

"Tidakkah kamu rela, saudara-saudara Anshar, apabila orang-orang itu pergi membawa karnbing, membawa unta,

sedang kamu pulang membawa Rasulullah ke tempat kamu?" Demi Dia Yang memegang hidup Muhammad! Kalau tidak karena hijrah, tentu aku termasuk orang Anshar. Jika orang menempuh suatu jalan di celah gunung, dan Anshar menempuh jalan yang lain, niscaya aku akan menempuh jalan Anshar. Allahuma ya Allah, rahmatilah orang-orang Anshar, anak-anak Anshar dan cucu-cucu Anshar."

Orang-orang Anshar menangis terharu, wajah mereka dibasahi oleh air mata kemudian mereka berkata: *"Kami ridha dengan keputusan Rasulullah terkait pembagian harta rampasan perang. Kemudian Nabi kembali ke tempatnya dan kaum muslimin pun ikut membubarkan diri."⁴²*

Nabi pada akhir forum dialog dengan kaum muslimin beliau menyampaikan dengan ucapan yang penuh kejujuran, kerendahan hati, kebijaksanaan, dan keadilan sebagai seorang pemimpin umat kepada kaum muslimin yang selama ini sudah saling menguatkan, tolong menolong, dan memberikan kontribusi besar dalam jalan perjuangan dakwah Islam. Begitu menyentuhnya perkataan Nabi saat itu sehingga mampu menggugah kesadaran kembali kaum Anshar yang membuat mereka menangis, membuat mereka mengingat kembali bahwa Islam agama yang memberikan kebahagiaan dunia dan akhirat bagi mereka, tidak patut mereka menyangsikan keputusan Nabi yang ini jelas untuk perkembangan organisasi dakwah Islam selanjutnya, mereka rela/lapang dada, merasa lega, dan senang hati memberikannya di jalan Allah mendukung keputusan Nabi sambil berkata, bahwa kami

⁴⁰ Haekal, 495.

⁴¹ Haekal, 495.

⁴² Haekal, 496.

rela dengan Rasulullah sebagai bagian kami.”⁴³

3. Penerapan Kepemimpinan Etis Nabi dalam pembagian Ghanimah Perang Hunain

Dari paparan sejarah peristiwa pembagian *ghanimah* yang menimbulkan situasi ketegangan dan krisis yang berpotensi menimbulkan perpecahan umat muslimin, dalam proses penyelesaian masalah penggerakan SDM yang awalnya mereka menolak keputusan Nabi pada akhirnya melalui penerapan kepemimpinan etis Nabi membuat kaum muslimin lapang dada dan meyakini keputusan Nabi ini adil dan semata-mata untuk kemajuan Islam. Berikut analisis secara lebih mendalam dengan perspektif teori kepemimpinan etis Peter G. Northouse yang menjelaskan lima prinsip praktek kepemimpinan etis:

Pertama, menghargai orang lain. Nabi Muhammad ketika mengambil kebijakan pembagian ghanimah diberikan prioritas lebih besar kepada kabilah Mekkah/kaum *muallaf* pada awalnya tidak merasakan akan muncul persoalan di kalangan umat muslimin. Nabi memandang bahwa kaum muslimin akan mendukung kebijakan organisasi. Namun ternyata anggapan Nabi berbeda dengan keadaan yang terjadi di kaum Anshar. Kaum Anshar merasakan sedih dan kecewa bahkan mereka membicarakan keburukan Nabi di belakang tanpa sepengetahuan/disampaikan secara langsung keberatannya kepada Nabi. Hingga kemudian Nabi yang merasa tidak seperti biasanya perilaku kaum Anshar dan beliau juga mendengar ada desas-desus kabar yang

tidak enak kepada dirinya, beliau lantas menanyakan kepada Sa’ad bin Ubadah apakah ada masalah di kaum Anshar mengenai kebijakan pembagian *ghanimah*.

Dalam perilaku Nabi tersebut terlihat bahwa Nabi mencoba untuk tetap menghargai SDMnya, bahkan ketika Nabi menanyakan kepada Sa’ad pendapat mengenai dirinya, dan Sa’ad menyampaikan bahwa ia sepemahaman bersama dengan kaumnya yakni kaum Anshar, Nabi tetap berusaha menghargai pandangan Sa’ad, Nabi juga tidak langsung emosi/marah, tetap menghormati, dan bersikap bijaksana, memperlakukan Sa’ad dengan hormat meskipun terjadi perbedaan sikap dari Sa’ad sebagai SDMnya. Nabi menyadari sepenuhnya bahwa perubahan sikap yang ditunjukkan oleh Sa’ad ini masih wajar dan perlu untuk dijelaskan dasar berpikir atau alasan Nabi mengambil keputusan tersebut. Dalam keadaan ini pun Nabi juga masih memandang positif Sa’ad sebab dari dirinyalah yang masih terbuka/berani menyampaikan keluhan secara langsung kepada Nabi mendapatkan informasi masalah yang ini harus segera diselesaikan saat itu. Nabi menunjukkan sikap tetap memposisikan Sa’ad sebagai bagian SDM yang sangat berharga/penting dari organisasi, oleh karenanya Nabi mendengarkan dengan seksama dan empatif dari bawahannya dan inilah cerminan sikap kepemimpinan prinsip menghargai orang lain yang menjadi sikap etis beliau ketika menyelesaikan masalah tersebut.

⁴³ Yudi Asmara Harianto, “Teknik Persuasi Nabi Muhammad Kepada Kaum Anshar Dalam Pembagian Ghanimah Perang Hunain,” *JURNAL LENTERA : Kajian*

Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi 21, no. 1 (17 Februari 2022): 9, <https://doi.org/10.29138/lentera.v21i1.537>.

Prinsip menghargai orang lain juga ditunjukkan pula oleh Nabi saat Sa'ad yang sudah ditanyai oleh Nabi, dan ia menyampaikan bahwa kaum Anshar memandang Nabi tidak adil/berat sebelah, lebih mementingkan kaumnya sendiri dibandingkan dengan memberikan setara/lebih kepada kaum Anshar yang jelas dari awal berjuang bersama dan melindungi Nabi, Nabi kemudian tidak langsung mengambil tindakan instruksional/memaksa SDM agar patuh dengan keputusannya. Nabi dalam hal ini terlihat prinsip menghargai orang lain/SDMnya dari langkah perilaku yang ditunjukkan Nabi yang membuka ruang komunikasi terlebih dahulu dengan SDM dan mengadakan forum terbuka agar mereka bisa menyampaikan secara langsung/diskusi dengan Nabi. Dalam kondisi ini terlihat Nabi mencoba memahami apa yang dipikirkan dan memposisikan yang dirasakan kaum Anshar sebagai bentuk kepedulian beliau dengan memberikan pertanyaan untuk diajak berdiskusi secara langsung.

Perilaku yang ditunjukkan Nabi dengan tidak menggunakan perkataan/ucapan yang menyakiti/ menpertentangkan seperti kata "kalian harus patuh denganku karena aku adalah Nabi/pemimpinmu" menunjukkan bukti bahwa Nabi menjaga perasaan kaum Anshar dan beliau juga menunjukkan sikap tetap menghormati terhadap ketidaksukaan kaum Anshar dengan keputusan beliau.

Perilaku menghargai orang lain/SDM juga ditampilkan oleh Nabi untuk kaum Anshar ketika terjadi berseberangan pemikiran dalam pembagian *ghanimah*. Nabi mengangkat psikologis untuk meredam kekecewaan dan emosi kaum Anshar dengan menunjukkan bahwa jasa mereka luar biasa untuk Islam, bahkan Nabi pun juga

mendoakan kaum Anshar dan cucu-cucu Anshar di penutup pidatonya sebagai bentuk terima kasih dan perhatian Nabi terhadap apa yang selama ini diperjuangkan/dikontribusikan oleh kaum Anshar, sehingga kaum Anshar merasakan apa yang sudah mereka lakukan meskipun tidak mendapatkan *ghanimah* sudah setimpal balasannya apalagi Nabi bersama dengan mereka.

Kedua, melayani orang lain. Pemimpin melayani menunjukkan sikapnya melalui memperjuangkan hak dan kepentingan semua SDMnya, bukan hanya dirinya sendiri atau kepentingan kelompok tertentu, tidak memaksa/mengabaikan kepentingan orang lain. Nabi pada saat mengambil keputusan juga beliau tidak memikirkan keinginannya pribadi ataupun memprioritaskan kelompok kabilah Mekkah yang dituduhkan oleh kaum Anshar. Namun, Nabi justru memenuhi kebutuhan kaum kabilah Mekkah dengan mereka meminta berapapun bagian *ghanimah yang* dilakukan oleh Abu Sufyan untuk anaknya Muawiyah dan Yazid dipenuhi oleh Nabi. Selain itu, Nabi juga tidak mementingkan dirinya, namun harta rampasan perang itu diutamakan untuk kepentingan yang lebih besar/penting untuk perkembangan dakwah Islam. Nabi memiliki tujuan mengambil hati kaum *muallaf*. Adapun perkataan Rasulullah kepada umatnya untuk menunjukkan kebijaksanaan dan kemurahan hatinya beliau: "*Saudara-saudara, demi Allah! Bagianku dari harta rampasan dan dari bulu ini hanya seperlima, ini pun sudah dikembalikan kepada kamu.*" "*Demi Allah, andaikata kamu mempunyai ternak sebanyak pohon di Tihama ini, tentu kubagi-bagikan kepada kamu, kemudian*

akan kamu lihat bahwa aku bukan orang yang kikir, pengecut, dan pembohong.”⁴⁴

Melayani SDM berarti memastikan bahwa apa yang menjadi kebutuhan orang lain telah terpenuhi, artinya pemimpin harus memikirkan terlebih dahulu keinginan SDM dengan tetap menyelaraskan dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Nabi dalam kebijakan pembagian *ghanimah* berusaha melayani kaum Anshar dengan baik termasuk kaum kabilah Makkah muallaf yang meminta bagian terus kepada Nabi dipenuhi sesuai permintaannya. Kaum Anshar yang menuntut bagiannya yang diberikan sebagian besar kepada kaum kabilah Makkah, Nabi juga tetap melayani mereka dengan baik. Nabi tidak emosi menanggapi mereka, Nabi tetap memikirkan dan memenuhi kebutuhan mereka, meskipun bentuknya tidak harus merata/dalam wujud materi seperti yang diperoleh oleh kabilah Makkah muallaf. Nabi menggantinya dengan memberikan pelayanan yang baik kepada kaum Anshar dengan memberikan nilai lebih yang mereka dapatkan dengan kehadiran/kesediaan beliau tetap menyertai/ bersama kaum Anshar sebagai pengganti atas kerelaan mereka dalam memberikan ghanimah kepada kaum Makkah muallaf.

Ketiga, menampilkan kejujuran. Perilaku kejujuran merupakan integritas moral yang harus dimiliki pemimpin dalam membangun kepercayaan dengan SDMnya. Nabi sebagai pemimpin umat Islam tentu tidak sulit bagi Nabi untuk membuat sahabat Anshar sejalan dengan keputusannya dalam membagi harta *ghanimah* kepada kaum *muallaf*/kabilah Makkah. Namun, jika hal ini dilakukan oleh

Nabi hanya mengandalkan kredibilitas dan jabatannya saja untuk mendapatkan kesepakatan dukungan kaum Anshar, sangat mungkin kaum Anshar akan menerimanya dengan terpaksa/masih ada ketidakpuasan yang bisa menjadi masalah lebih besar selanjutnya. Oleh karenanya dalam konteks pembagian harta *ghanimah*, Nabi menunjukkan transparansi dan keterbukaan melalui penjelasan secara apa adanya/objektif dan jelas kepada seluruh kaum Anshar mengenai tujuan/alasan dasar berpikir beliau memberikan jatah *ghanimah* prioritas kepada kaum Makkah muallaf. Letak kejujuran Nabi tercermin dari ucapannya “*Saudara-saudara dari Anshar! Adakah sekelumit juga rasa keduniaan itu dalam hati kamu?*” *Dengan itu aku telah mengambil hati suatu golongan supaya mereka sudi menerima Islam, sedang terhadap keislamanmu aku sudah percaya.”⁴⁵*

Dari perkataan beliau ini jelas tidak ada tujuan lain dari Nabi sebagaimana yang dituduhkan kepada dirinya bahwa beliau memihak kaum Makkah. Beliau semata-mata berjalan lurus di jalan kebenaran dari perkataan dan tindakan keputusannya yang disampaikan sesuai dengan kenyataannya yakni hanya ingin mengambil hati kaum Makkah agar menerima ajaran Islam. Nabi juga jujur dengan menyampaikan bahwa jasa kaum Anshar sangat besar baik melindungi Nabi, bertempur dalam keadaan krisis, setia dalam perjuangan dakwah Islam di sisi Nabi, sehingga tidak layak jika mereka menyangsikan keputusan Nabi. Selain itu, Nabi juga menyampaikan secara objektif dan menunjukkan sikap ketulusan, kesesuaian perkataan dan tindakan bahwa memang

⁴⁴ Haekal, 494.

⁴⁵ Haekal, 495.

Nabi tidak menutupi atau memiliki niat sedikit pun/berbohong kepada kaum Anshar bahwa ini untuk membela kaumnya sendiri yang ada di Makkah. Beliau berani menyampaikan secara jelas meskipun pada awalnya beliau dinilai negatif oleh kaum Anshar. Tindakan kesesuaian Nabi juga tercermin dari ucapan beliau yang menguatkan kesadaran kepada kaum Anshar bahwa beliau memilih diri kembali bersama kaum Anshar sebagai ganjaran atas kerelaan kaum Anshar dengan keputusan Nabi, dan itu dibuktikan beliau secara konsekwen setelah pasca pembagian *ghanimah* selesai beliau tetap bersama kaum Anshar. Jikalau memang Nabi tidak jujur, tentu Nabi akan memilih bersama kaumnya kabilah Makkah, namun Nabi tidak demikian beliau konsisten dengan ucapannya, beliau terbukti tidak meninggalkan kaum Anshar dan kembali kepada kaumnya Quraisy yang merupakan kampung halamannya, namun beliau tetap bersama kaum Anshar kembali ke Madinah.

Keempat, menunjukkan keadilan. Prinsip keadilan adalah memperlakukan sesuai dengan tempatnya/porsinya, tidak berat sebelah, dan tidak memihak salah satu kelompok/golongan tertentu dan berani tetap teguh menegakkan keadilan dalam kondisi apapun termasuk resiko yang akan diterima. Dalam konteks pembagian *ghanimah* ini, Nabi menunjukkan bahwa beliau menerapkan keadilan sesuai dengan kebutuhan dan nilai keseimbangan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada saat itu memang kondisi umat Islam masih ada musuh-musuh Islam dan orang-orang yang menolak Islam dan kaum munafik yang terus berpotensi bisa mengancam eksistensi dakwah Islam. Oleh karena itu, Nabi mengambil keputusan memberikan kepada

mualaf Makkah dengan tujuan melunakkan/mengambil hati mereka. Nabi konsisten bahwa kaum mualaf Makkah yang menyatakan/menyerahkan dirinya pada nilai-nilai Islam harus dilindungi. Jika Nabi tidak adil dalam konteks ini tentu perilaku Nabi akan membagikan *ghanimah* tersebut kepada kaum Anshar yang jelas secara jasa lebih besar dari kaum mualaf Makkah, tidak memberikan sedikit pun kepada kabilah Makkah yang jelas-jelas telah memerangi Nabi dan umat Islam. Akan tetapi, Nabi konsekwen dengan tujuan besar pengembangan dakwah Islam, sehingga beliau memperlakukan yang sama kaum kabilah Makkah tidak pilih kasih dan dibagikan harta rampasan perang itu sesuai dengan kebutuhan dan mendukung tujuan organisasi. Perilaku ini menjadi bukti kuat bahwa Nabi menjalankan keadilan pada umatnya.

Begitu pula dengan perlakuan Nabi kepada kaum Anshar yang dinilai tidak adil oleh mereka justru nilai keadilan itu mereka tidak merasakan bahwa nikmat lebih besar yang tidak sekedar harta inilah letak keadilan yang seharusnya/sesuai dengan tempatnya yang mereka peroleh. Justru ketika ini diberikan kepada kaum Anshar saja/sebagian besar, maka hak-hak mualaf Makkah juga tidak akan terpenuhi secara seimbang dan berpotensi mengancam eksistensi tujuan pengembangan Islam. Nabi mendudukan/meluruskan arah pemikiran dan perasaan kaum Anshar tidak sepatutnya menuntut keadilan yang sama rata dalam pembagian *ghanimah* karena sudah tidak sesuai dengan konteks kebutuhan dakwah Islam secara seimbang. Nabi mengucapkan "*Saudara-saudara dari Anshar! Adakah sekelumit juga rasa keduniaan itu dalam hati kamu?*" Dengan itu aku telah mengambil

hati suatu golongan supaya mereka sudi menerima Islam, sedang terhadap keislamanmu aku sudah percaya.” “Tidakkah kamu rela, saudara-saudara Anshar, apabila orang-orang itu pergi membawa kambing, membawa unta, sedang kamu pulang membawa Rasulullah ke tempat kamu?”⁴⁶

Ucapan ini Nabi hendak menunjukkan rasa keadilan beliau bahwa kaum Anshar harusnya lebih bahagia karena Nabi membandingkan yang didapatkan oleh kaum muallaf Makkah dengan apa yang diperoleh oleh kaum Anshar sebanding/ bahkan lebih tidak ternilai harganya karena mereka justru mendapatkan Rasulullah kembali bersama kaum Anshar yang telah mempersatukan mereka, menyadarkan dari menyelamatkan kehidupan mereka dengan nilai-nilai Islam yang telah mereka yakini. Sehingga nilai harga *ghanimah* secara implisit Nabi hendak menggugah kesadaran kaum Anshar keputusan ini menguntungkan kedua belak pihak/ tidak merugikan kaum Anshar, bahkan apa yang diterima kaum Anshar justru lebih besar daripada sekedar mereka mendapatkan kambing, unta, dan perak. Nabi menjelaskan pula bahwa dirinya sebagai ganjaran atas kerelaan kaum Anshar mendukung keputusan Nabi dalam pembagian *ghanimah*, sekaligus Nabi menegaskan bahwa Nabi tetaplah bagian dari Anshar, Nabi tidak meninggalkan Anshar meski Makkah telah memeluk Islam. Inilah letak kebijaksanaan dan keadilan beliau yang mampu diterapkan menyesuaikan secara konteks masalah dan kebutuhan tujuan organisasi.

⁴⁶ Haekal, 495.

Kelima, membangun komunitas. Perilaku Nabi dalam proses kepemimpinan etis dengan prinsip membangun komunitas beliau jalankan dengan upaya menyatukan kesamaan tujuan dengan menghadirkan nilai bersama untuk menguatkan komunitas tersebut, mendorong upaya dukungan bersama, dan merasakan kesatuan/ keterikatan kuat bagian dari organisasi. Kondisi yang terjadi pada saat itu kaum Anshar tidak setuju dengan keputusan Nabi yang lebih memprioritaskan kaum muallaf Makkah. Nabi menunjukkan dengan mengangkat nilai bersama yang mereka sudah yakini untuk menguatkan dan menyadarkan mereka akan komitmen awal mereka terhadap Islam. Nabi mengingatkan dengan menyampaikan: *“Engkau datang kepada kami didustakan orang, kamilah yang mempercayaimu. Engkau ditinggalkan orang, kamilah yang menolongmu. Engkau diusir, kamilah yang memberimu tempat. Engkau dalam sengsara, kami yang menghiburmu.” “Saudara-saudara dari Anshar! Adakah sekelumit juga rasa keduniaan itu dalam hati kamu?” Dengan itu aku telah mengambil hati suatu golongan supaya mereka sudi menerima Islam, sedang terhadap keislamanmu aku sudah percaya.”⁴⁷*

Ucapan Nabi ini adalah teguran secara halus sekaligus membangun kesadaran kaum Anshar betapa kehidupan sebelum mereka mendapatkan nilai-nilai Islam banyak sekali perselisihan dan kesengsaraan. Namun, mereka kemudian dipersatukan/ dipersaudaraan dengan nilai-nilai Islam dan memberikan kebahagiaan. Nabi menyatukan kembali pandangan mereka bahwa ini untuk kepentingan

⁴⁷ Haekal, 495.

pengembangan dakwah Islam sehingga seharusnya mereka tidak menuntut/meminta bagian atas *ghanimah* tersebut. Nabi juga mengingatkan kembali nilai organisasi, tentang kecintaan pada Allah dan Rasulnya, lebih utama dibandingkan dengan harta yang akan mereka terima. Nabi pun juga menguatkan kaum Anshar dan memposisikan dirinya sebagai bagian dari mereka sampai akhir hayat dengan beliau menyampaikan: *“Demi Allah yang memegang hidup Muhammad! Kalau tidak karena hijrah, tentu saya termasuk orang Anshar. Jika orang menempuh suatu jalan di celah gunung, dan Anshar menempuh jalan lain, niscaya saya akan menempuh jalan Anshar. Allahumma ya Allah, rahmatilah orang-orang Anshar, anak-anak Anshar, dan cucu-cucu Anshar.”*⁴⁸

Perkataan Nabi ini merupakan proses membangun kesepemahaman dengan komunitas Anshar dan memposisikan beliau ingin tetap berada dan bersama dengan komunitas Anshar. Bahkan Nabi mengutarakan jika bukan karena hijrah, Nabi lebih memilih menjadi bagian orang Anshar, bahkan beliau rela mengikuti jalan Anshar. Identifikasi diri yang demikian sebagai pemimpin sangat penting dalam membangun hubungan erat dengan komunitas/SDMnya. Apalagi lingkungan komunitas yang hidup akan nilai-nilai Islam yang beliau tawarkan sebagai ganjaran atas kerelaan kaum Anshar menjadi nilai kesatuan yang memperkuat dorongan/motivasi keikhlasan mereka mau sejalan dengan keputusan Nabi.

Nabi pun juga menunjukkan sikap gembira menjadi bagian dari komunitas perjalanan

perjuangan dakwah bersama kaum Anshar, Nabi menampilkan rasa kepedulian, apresiasi positif lewat sanjungannya yang membuat kaum Anshar merasa memiliki nilai lebih/posisi yang istimewa dalam diri Nabi dalam perjuangan dakwah Islam yang ini tercermin dari Nabi yang mendoakan orang-orang Anshar, anak-anak, bahkan cucu-cucu Anshar. Dengan perilaku kepemimpinan Nabi tersebut akhirnya memberikan dampak/hasil keberhasilan penggerakkan yang dilakukan kepada kaum Anshar hingga mereka pun sampai menangis dan sepakat dengan keputusan Nabi.

Bentuk kepedulian Nabi dalam membangun komunitas terletak dari perilaku Nabi yang memberikan *ghanimah* besar kepada kaum Makkah tidak serta merta Nabi akan meninggalkan kaum Anshar. Dan inilah yang ditegaskan oleh Nabi sehingga kaum Anshar pun akhirnya lega dan menerima karena Nabi tetap memilih bersama komunitas kaum Anshar. Inilah letak pembangunan komunitas yang dilakukan oleh Nabi dengan merangkul kepentingan mereka, mengajak mereka memahami arah tujuan organisasi sehingga akan membentuk dukungan kuat dengan langkah kebijakan yang diambil oleh pemimpin.

Simpulan

Kepemimpinan etis pada prinsipnya adalah pola penerapan kepemimpinan yang berbasis pada kekuatan integritas moral yang dimiliki pemimpin dalam menggerakkan SDMnya dalam mencapai tujuan organisasi. Nabi Muhammad dalam menyelesaikan kasus/situasi dalam dinamika konflik krisis organisasi pada

⁴⁸ Haekal, 495.

pembagian *ghanimah* yang tidak disepakati oleh SDMnya, Nabi menerapkan kepemimpinan etis kepada kaum Anshar. Kepemimpinan yang menggunakan integritas moral/prinsip etis yang dijalankan Nabi telah terbukti mampu mengatasi masalah penggerakan SDM di tengah situasi krisis konflik/perselisihan pembagian *ghanimah* perang Hunain. Adapun indikasi penerapan kepemimpinan etis tercermin dari perilaku Nabi yang menghargai SDM melalui tetap menaruh hormat dan mendengarkan aspirasi secara langsung, tidak mengambil tindakan sepihak untuk memaksa SDM mengikuti kebijakannya, namun mengajak dialog untuk memberikan penjelasan dasar berpikir dan tujuan kebijakannya.

Nabi dalam prinsip melayani orang lain juga ditunjukkan lewat memperhatikan kebutuhan SDMnya dengan menyatakan kehadiran/kesediaan beliau tetap menyertai/bersama kaum Anshar sebagai pengganti atas kerelaan mereka dalam memberikan *ghanimah* kepada kaum Makkah. Kejujuran perilaku yang beliau lakukan adalah kesesuaian perkataan dengan perbuatan beliau yang tidak sedikit pun mengambil serta hanya mementingkan kaum Makkah dan kenyataan yang mendapatkan adalah jelas memang orang yang hendak dilunakkan hatinya terhadap ajaran Islam, tidak ada kepentingan lainnya, semata-mata untuk pengembangan dakwah Islam. Beliau juga konsisten tetap bersama kaum Anshar dan tidak kembali ke kampung halamannya.

Perilaku keadilan yang ditunjukkan oleh Nabi melalui tindakan yang tidak berat sebelah/sebanding antara apa yang diterima kaum Makkah sama dengan apa yang

diterima kaum Anshar. Ganjaran atas kerelaan kaum Anshar mendukung keputusan Nabi dalam pembagian *ghanimah* dengan Nabi tetap bersama menjadi bagian dari Anshar merupakan bentuk letak kebijaksanaan dan keadilan beliau yang mampu diterapkan menyesuaikan secara konteks masalah dan kebutuhan tujuan organisasi. Dan prinsip membangun komunitas beliau jalankan dengan membangun kesadaran lewat penjelasan bagaimana keadaan komunitas kaum Anshar saat dipersatukan dengan nilai-nilai Islam, Nabi pun juga menunjukkan sikap gembira menjadi bagian dari komunitas perjalanan perjuangan dakwah bersama kaum Anshar, Nabi menampilkan rasa kepedulian dengan mendoakan kaum Anshar beserta cucu-cucunya, serta memberikan apresiasi positif lewat penghargaan yang membuat kaum Anshar merasa memiliki nilai lebih/posisi yang istimewa dalam diri Nabi dalam perjuangan dakwah Islam sehingga mereka sadar dan mengikatkan kembali kepada jalan organisasi dan tujuan organisasi melalui penerimaan keputusan Nabi mengenai *ghanimah*.

Dari kajian studi ini menghasilkan manfaat rekomendasi dan hikmah keteladanan kepemimpinan Nabi Muhammad bagi pengembangan organisasi dakwah sebagai inspirasi untuk membentuk karakter/kompetensi kepemimpinan etis bagi pemimpin organisasi dakwah, karena pemimpin yang tidak etis/tidak memiliki integritas moral yang baik dalam menggerakkan SDM misalkan pemimpin tidak menunjukkan rasa menghargai, tidak bersikap melayani, tidak mampu membangun komunitas, menampilkan perilaku kejujuran dan keadilan, maka organisasi akan mengalami banyak

persoalan, tidak akan mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari SDMnya, tujuan organisasi akan terhambat. Selain itu, penerapan kepemimpinan etis yang mendasarkan pada integritas kekuatan moral bisa menjadi solusi/ model alternatif praktek penerapan kepemimpinan yang bisa sangat dibutuhkan pemimpin dan relevan dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi dakwah saat ini dalam kegiatan menggerakkan SDM dan memimpin organisasi, mengatasi berbagai dinamika masalah organisasi, terlebih dalam situasi konflik/perselisihan, dan SDM yang tidak bergerak mengikuti kebijakan jalan organisasi, maka kepemimpinan etis bisa diterapkan dalam memecahkan persoalan penggerakkan SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

Prinsip perilaku menghargai SDM, melayani SDM, menegakkan keadilan, menjunjung kejujuran, dan membangun komunitas yang menjadi karakter kepemimpinan etis harus

menjadi panduan dalam penggerakkan SDM yang bisa diterapkan secara konsisten oleh pemimpin organisasi dakwah saat ini agar mampu menggerakkan SDM dengan baik untuk mencapai kemajuan organisasi secara jangka panjang. Karena pemimpin yang baik/teladan adalah pemimpin yang bermoral etis dalam menggerakkan SDM/ menggerakkan melalui karakter kekuatan moral universal yang diimplementasikan melalui bentuk sikap menghargai SDM, melayani kebutuhan SDM, kejujuran antara ucapan dan perbuatan, membangun komunitas dalam satu kesatuan arah organisasi, serta menegakkan keadilan terhadap SDM organisasinya. Dengan cara penggerakkan ini, maka tidak hanya membuat SDM terdorong produktif kerjanya, merasa bermakna, hormat, pemimpin akan dicintai oleh SDMnya, bahkan SDM akan loyal/patuh terhadap kebijakan organisasi, sehingga mampu mengantarkan tercapainya visi bersama/ cita-cita organisasi.

Bibliografi

- Abudi, Ahmad Nofal. "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM pada Yayasan Baiturrahman Surabaya." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 8, no. 1 (30 Juni 2018): 79–98. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v8i1.118>.
- Al-Mubarakfury, Syafiyurrahman. *Sirah Nabawiyah*. Bandung: Jabal, 2017.
- Ami, Peni Nevia Fitri, dan Mochammad Isa Anshori. "Leadership Ethics Study in Heifetz Perspective and Burns Perspective." *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research* 2, no. 4 (31 Juli 2023): 821–38. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4737>.
- Amstrong, Karen. *Muhammad Prophet Four Our Time*. Bandung: Mizan, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Deswita, Elvi, dan Jamilus Jamilus. "Model Kepemimpinan Transformasional Nabi Muhammad SAW." *ANWARUL* 3, no. 3 (31 Mei 2023): 508–27. <https://doi.org/10.58578/anwarul.v3i3.1170>.
- Haekal, Muhammad Husain. *Sejarah Hidup Muhammad*. Bogor: Pustaka Litera AntarNusa, 2010.
- Hariato, Yudi Asmara. "Teknik Persuasi Nabi Muhammad Kepada Kaum Anshar Dalam Pembagian Ghanimah Perang Hunain." *JURNAL LENTERA : Kajian Keagamaan, Keilmuan*

- Dan Teknologi* 21, no. 1 (17 Februari 2022): 1–15.
<https://doi.org/10.29138/lentera.v21i1.537>.
- Hisyam, Ibnu. *Sirah Nabawiyah*. Jakarta: Darul Falah, 2004.
- Kamilah, Maslahatun, Urjuan Mamduh, Ira Alvina Damayanti, dan Mochammad Isa Anshori. "Ethical Leadership: Literature Study." *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research* 2, no. 4 (31 Juli 2023): 655–80.
<https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4753>.
- Lings, Martin. *MUHAMMAD Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2017.
- Moelong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Muhibah, Siti. "Meneladani Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW." *Jurnal Pendidikan Karakter* 4 (2018).
- Northouse, Peter G. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Indeks, 2017.
- Rakhma, Meyla Tazqiya, Salma Nisrina Nur Fadhilah, Fahmi Muhammad Zhillani, dan Neni Yulianita. "Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis." *Jurnal Common* 6, no. 1 (30 Juni 2022): 43–59. <https://doi.org/10.34010/common.v6i1.7458>.
- Sari, Fatma. "Kajian Smart Leadership Pada Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Dalam Membangun Peradaban Islam." *Tasamuh: Jurnal Studi Islam* 14, no. 2 (11 Oktober 2022): 287–94. <https://doi.org/10.47945/tasamuh.v14i2.682>.
- Sulaiman, Rusydi. "Muhammad Saw. Dan Peradaban Umat (Analisis Ketokohan Dan Kepemimpinan Rasulullah)." *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 1, no. 01 (21 September 2017): 1–15.
- Sutriyono, dan Ahmad Hidayat. "Kepemimpinan Umar Bin Abdul Aziz Perspektif Teori Keteladanan Kauzes-Posner." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 5, no. 1 (22 Juni 2023): 47–68. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v5i1.259>.
- Tyas, Nashria Rahayuning. "Model Kepemimpinan Pendidikan Nabi Muhammad SAW." IAIN Ponorogo, 2019.
http://etheses.iainponorogo.ac.id/7485/1/212217037_NASHRIA%20RAHAYUNING%20TAS_MODEL%20KEPEMIMPINAN%20PENDIDIKAN%20%281%29.pdf.
- Wirawan. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks, 2001.