



# KEPEMIMPINAN NABI MUHAMMAD PASCA PERANG UHUD DALAM PERSPEKTIF SERVANT LEADERSHIP

Mohammad Fajar Amertha

STID Al-Hadid, Surabaya

[fajaramertha1@gmail.com](mailto:fajaramertha1@gmail.com)

Firdaus William Suryo W

STID Al-Hadid, Surabaya

[firdauswilliams1414@gmail.com](mailto:firdauswilliams1414@gmail.com)

**Abstrak:** *Studi ini mengkaji model kepemimpinan Nabi Muhammad yang pemaaf dan lembut salah satu opsi kepemimpinan yang tidak kalah baik ketika sudah diterapkan, dapat meningkatkan loyalitas serta produktifitas pasukan. Saat pasca perang Uhud, dalam peristiwa ini pasukan Muslim banyak melarikan diri dari medan perang sebab terdesak serangan musuh, berakhir pada kacaunya situasi medan perang banyak pasukan lari meninggalkan Nabi, beberapa sahabat menjadi tameng untuk melindungi nabi Muhammad dari banyak serangan. Nabi mengalami kekecewaan dan rasa marah sebab pasukan gagal menjaga amanah, melindungi serta mempertahankan situasinya. Namun sikap yang muncul adalah tindakan pemaaf dan lemah lembut pada pasukan, beliau tidak menyalahkan para bawahan. Akibat dari tindakan nabi yang demikian justru solidaritas pasukan Islam tetap terjaga dan loyalitas semakin kuat. Beliau tidak menghukum dan tidak melakukan tindakan pemecatan. Kajian ini mencoba untuk menjawab model kepemimpinan nabi tersebut dalam melakukan penerapan kepemimpinan yang mempertimbangkan sisi kemanusiaan. Metode Analisa Kualitatif dalam perspektif sejarah serta teori Servant as Leader menjadi metode diagnosa model kepemimpinan dengan memahami sistem, proses serta prosedur dan penerapan peristiwa pasca perang Uhud. Proses penerapan didapatkan kemampuan dalam pelayanan SDM dengan mendatangi langsung, dalam pengembangan SDM menugaskan serta memberikan pelatihan, aspek empati yaitu dengan mendengarkan keluhan mendatangi kerumah, pada aspek membangun komunitas dilakukan dengan meneguhkan kohesi sosial umat dengan struktur partisipatif dan nilai inklusif pasca trauma Uhud.*

**Kata Kunci:** *Model Kepemimpinan, Pasca perang Uhud, Servant Leadership*

**Abstract: THE LEADERSHIP OF PROPHET MUHAMMAD AFTER UHUD BATTLE FROM THE PERSPECTIVE OF SERVANT LEADERSHIP.** *This study examines the leadership model of Prophet Muhammad characterized by forgiveness and gentleness as a viable and equally effective leadership approach which, when implemented, can enhance troop loyalty and productivity. In the aftermath of the Battle of Uhud, many Muslim soldiers fled the battlefield due to intense enemy pressure. This retreat led to a chaotic situation, with numerous troops abandoning the Prophet. Several companions, however, shielded Prophet Muhammad from multiple attacks, risking their lives to protect him. The Prophet experienced disappointment and anger because the troops had failed to uphold their trust, protect him, and maintain the situation. However, his response was one of forgiveness and gentleness toward the soldiers; he did not blame his subordinates. As a result of the Prophet's approach, the solidarity of the Muslim forces remained intact, and their loyalty grew even stronger. He neither punished anyone nor dismissed anyone from their positions. This study seeks to examine the Prophet's leadership model in its application, particularly in implementing leadership that considers the human aspect. A qualitative analysis from a historical perspective, combined*



*with the Servant as Leader theory, is used as a diagnostic method to understand the leadership model by examining the systems, processes, procedures, and implementation during the post-Battle of Uhud events. In the implementation process, the Prophet demonstrated capabilities in human resource management by engaging directly with his followers. In human resource development, he delegated responsibilities and provided training. In terms of empathy, he listened to grievances and visited individuals in their homes. Regarding community building, he strengthened the social cohesion of the Muslim community through participatory structures and inclusive values in the aftermath of the trauma of Uhud.*

**Keywords:** *Leadership Model, Post-Battle of Uhud, Servant Leadership*

## Pendahuluan

Kepemimpinan organisasi merupakan sesuatu yang penting dalam menetapkan arah serta menghadapi dinamika naik-turunnya organisasi, seorang pemimpin menaruh harapan besar terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dipimpinnya supaya mampu menuntaskan setiap tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kondisi ini menuntut pemimpin organisasi untuk menyadari dan memahami urgensi peran sumber daya manusia dalam proses pengembangan organisasi, sebagaimana ditegaskan oleh Gary Yukl, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu mengelola SDM secara efektif dan efisien sesuai dengan fungsi dan kedudukannya, sekaligus memiliki kemampuan beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi.<sup>1</sup>

Harapan tersebut tidak selalu dapat direalisasikan, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah keterbatasan pengetahuan yang dimiliki SDM tidak mencukupi, kurangnya penguasaan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, rendahnya kemauan SDM menjalankan tanggung jawab, tingkat motivasi yang belum optimal, serta karakter yang tidak selaras dengan budaya organisasi.<sup>2</sup> Selain itu, faktor eksternal seperti masalah ekonomi, kondisi keluarga, maupun relasi sosial atau hubungan sosial turut memberikan dampak terhadap kinerja SDM, hal ini sejalan dengan pandangan H Greenhaus dan Gerard Callanan, yang menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek penting yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas individu dalam organisasi.<sup>3</sup>

Ketidaksempurnaan atau kegagalan dalam menuntaskan tugas kerap dipengaruhi oleh sikap egois maupun tekanan lingkungan sekitar. Sebagaimana dijelaskan oleh Maslow dalam teori hierarki kebutuhan, individu cenderung memprioritaskan pemenuhan kebutuhan dasarnya sebelum mengarahkan pada kepentingan organisasi. Pandangan ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura tentang social learning, yang menegaskan bahwa perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh interaksi dengan lingkungan serta orang-orang disekitarnya.<sup>4</sup> Dampaknya, pemimpin tidak jarang merasakan kekecewaan, bahkan kemarahan, ketika perilaku SDM tidak sesuai dengan harapan, terlebih apabila kondisi tersebut berimplikasi pada tidak tercapainya target organisasi.

---

<sup>1</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organizations* (Boston: Pearson, 2013), 123.

<sup>2</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 110.

<sup>3</sup> Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, *Career Management* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2006), 95.

<sup>4</sup> Albert Bandura, *Social Learning Theory* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1977), 22.

Pada umumnya, dalam menghadapi permasalahan tersebut pemimpin cenderung mengambil langkah represif berupa pemberian sanksi dengan tujuan menimbulkan efek jera agar tidak lagi mengulangi kesalahan dan lebih serius dalam mencapai target. Berdasarkan temuan McKinsey & Company, sekitar 35% kegagalan proyek dalam organisasi disebabkan rendahnya kompetensi, motivasi, serta komitmen individu dalam menyelesaikan tugas tim. Oleh karena itu, banyak organisasi memilih menerapkan hukuman seperti teguran resmi atau pengurangan kompensasi sebagai bentuk penanganan atas kegagalan tersebut. Namun demikian, hasil kajian menunjukkan bahwa hanya sekitar 20% organisasi yang merasakan dampak positif jangka panjang dari kebijakan hukuman tersebut, sementara sebagian besar lainnya justru melaporkan penurunan moral kerja dan produktivitas tim.<sup>5</sup> Sejalan dengan itu, data dari Gallup mengindikasikan bahwa pemberian sanksi tanpa pelatihan maupun pendampingan dapat meningkatkan tingkat pergantian karyawan (turnover rate) hingga 10-15%, khususnya pada organisasi yang berorientasi pada pencapaian target individu.

Data tersebut menunjukkan bahwa penerapan hukuman dapat memberikan dampak positif dalam jangka pendek terutama dalam meningkatkan kewaspadaan dan kehati-hatian dalam bekerja. Sebagai contoh, survei yang dipublikasikan oleh MIT Sloan Management Review mengungkapkan bahwa 67% responden mengaku menjadi lebih waspada dan hati-hati setelah menerima teguran formal. Namun demikian, dalam perspektif jangka panjang, efek yang ditimbulkan cenderung kurang menguntungkan. Pemberian sanksi secara berulang berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak suportif, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kreativitas karya secara signifikan, bahkan hingga 23%.<sup>6</sup>

Kekecewaan dan kemarahan muncul ketika keterbatasan SDM menghambat pencapaian target yang diharapkan organisasi. Ketidakmampuan yang tidak diantisipasi dari pihak SDM menjadi sumber frustrasi bagi pemimpin, terutama apabila hal tersebut berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Peristiwa serupa tercatat pada masa Nabi Muhammad, yang menggambarkan hubungan antara kepemimpinan dan dinamika perilaku para pengikutnya.. Salah satu contoh yang menonjol adalah ketika Nabi Muhammad dan bersama pasukan muslim mengalami kekalahan pertama mereka dalam perang *Uhud*, sebuah peristiwa bersejarah yang hanya terjadi sekali.

Dalam peristiwa tersebut, pasukan Muslim memilih untuk mundur melarikan diri dari medan perang karena terdesak gempuran serangan musuh, berakhir pada kacaunya situasi medan perang dan banyak pasukan yang lari, meninggalkan Nabi Muhammad bersama beberapa sahabat saja yang menjadi tameng hidup untuk melindungi Nabi Muhammad dari banyak serangan. Sebagaimana tercantum dalam hadist Shahih Bukhari, kekacauan di medan perang mengakibatkan Nabi Muhammad mengalami luka parah yang mengancam nyawanya, "*Ketika Nabi terluka di bagian kepala dan gigi serinya patah pada Perang Uhud, Fatimah membersihkan darah dari luka tersebut, sementara Ali membawa air dalam perisainya.*".<sup>7</sup> Selain itu, Ibnu Hisyam menjelaskan bahwa kekalahan di medan *uhud* tidak terlepas dari larinya pasukan *Uhud* yang tergoda oleh harta

---

<sup>5</sup> McKinsey & Company, *The Human Factor in Project Management*, 2020.

<sup>6</sup> Sloan, *Motivation and Discipline in Work Environment*, 2018

<sup>7</sup> Sahih al-Bukhari, Hadis no 2911

rampasan perang sehingga meninggalkan pos mereka.<sup>8</sup> Akibat perilaku SDM yang tidak taat ini, Nabi merasakan kekecewaan yang mendalam, yang perlahan berubah menjadi kemarahan terhadap sahabat-sahabat yang gagal menjalankan amanah, bahkan hampir menampakkan luapan amarah yang dirasakannya.<sup>9</sup> Entah kepada pasukan pemanah yang meninggalkan bukit *uhud*, pasukan yang lari dari medan *uhud* menuju arah *Madinah*, maupun pasukan yang sempat terpencar karena kacanya keadaan medan perang *Uhud*. Kekalahan perang *uhud* ini menjadi pukulan besar bagi Nabi Muhammad dan seluruh pasukan umat muslim yang ikut perang.

Namun, sikap yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad mencerminkan kepemimpinan yang pemaaf dan lembut terhadap pasukan yang ikut perang Uhud. Beliau tidak menyalahkan atau melepaskan tanggung jawab hasil perang kepada para bawahannya. Sebaliknya, Nabi Muhammad terus menunjukkan dedikasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada umatnya yang sempat meninggalkannya, meneladani sifat Allah yang maha pemaaf meskipun hamba-Nya sering melakukan kesalahan, terutama kepada mereka yang bersungguh-sungguh untuk bertaubat.

Sebenarnya, jika ditelaah lebih mendalam, sebelum menampilkan kepemimpinan yang pemaaf dan lembut, Nabi Muhammad terlebih dahulu mengelola gejolak emosi yang kompleks di dalam dirinya dengan memilih sikap sabar. Awalnya, perasaan kecewa dan marah yang muncul dalam diri beliau, secara bertahap berubah menjadi empati dan kemampuan memaafkan terhadap pasukan Uhud yang meninggalkan medan perang. Hal ini tercermin dari perilaku Nabi Muhammad setelah perang Uhud, dimana beliau banyak merangkul sahabat-sahabat yang merasa bersalah karena tidak memberikan kemenangan dan sempat meninggalkan perjuangan bersama beliau.

Berkat kepemimpinan pemaaf Nabi Muhammad ke seluruh pasukan uhud inilah, serta perilaku lembutnya dalam berinteraksi dengan mereka, yang muncul dari rasa empati dan keinginannya untuk senantiasa melayani Umat untuk jangka panjang agama Islam, Nabi Muhammad memberikan ruang untuk mereka membuktikan dirinya sekali lagi dan kelak di antara mereka akan menjadi orang yang namanya abadi karena sangat besar kontribusinya di dalam Islam. Momentum peristiwa itu saat Nabi Muhammad pada peristiwa lanjutan pasca Uhud, yakni Peristiwa Hamra Al-Asad. Dimana Nabi mengajak orang-orang yang sama yang ikut perang uhud untuk menyerang balik pasukan Quraisy yang bersiap menyerang kota Madinah.

Dapat dibayangkan konsekwensi jika Nabi Muhammad memilih untuk menghukum atau mengusir—dalam konteks dunia kerja modern memecat—bawahannya hanya karena satu kesalahan atau hasil yang kurang memuaskan, padahal SDM tersebut memiliki potensi besar dan loyalitas tinggi dalam mendukung pengembangan organisasi. Apabila beliau tidak bersikap lembut atau merangkul hal ini berpotensi menimbulkan rasa tidak nyaman dikalangan sahabat, bahkan bisa membuat beberapa diantara mereka berfikir untuk meninggalkan ajaran Islam, yang tentu akan menimbulkan kerugian yang signifikan.

Peristiwa dinamika emosi Nabi Muhammad dan keputusan bijaknya menunjukkan bahwa alih-alih menjatuhkan hukuman keras, beliau memilih bersikap sabar, memaafkan, dan menampilkan kelembutan sahabat yang melanggar perintah. Sikap ini tercermin dalam QS Ali Imran: 159, yang berbunyi: *"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut*

---

<sup>8</sup> Sirah Nabawiyah karya Ibnu Hisyam, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), 312.

<sup>9</sup> Shafiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raheeq Al-Makhtum* (Riyadh: Dar-us-Salam, 1996), 234.

*terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu."*

Kepemimpinan yang pemaaf dan lembut membawa hasil yang signifikan, tidak hanya memulihkan kepercayaan dan loyalitas sahabat, tetapi juga meningkatkan produktivitas mereka. Setelah Perang Uhud, umat Islam kembali bangkit dengan semangat yang lebih kuat, semakin solid, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap Islam, serta mengerahkan usaha mereka secara total dalam menghadapi tantangan berikutnya. Dampak positif dari kepemimpinan ini tercatat dalam sejarah sebagai salah satu faktor penting yang mendukung penyebaran Islam ke seluruh jazirah Arab dan dunia.<sup>10</sup>

Hasil tersebut mencerminkan fenomena yang tidak lazim, berbeda dengan paradigma kepemimpinan modern yang sering diterapkan ketika SDM gagal, yaitu anggapan bahwa "dengan menghukum SDM, ia tidak akan mengulangi kesalahan karena takut mendapatkan sanksi. Sehingga hukuman dianggap cara utama agar kegagalan tidak berulang". Paradigma ini berasumsi bahwa hukuman dapat membuat individu lebih berhati-hati dan termotivasi untuk menghindari kesalahan yang sama. Sebagai ilustrasi, kajian oleh Mitchell dan Daniels menunjukkan bahwa meskipun hukuman dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, hal ini sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan kurang produktif dalam jangka panjang. Tekanan yang meningkat dapat menimbulkan stress dan rasa terbebani yang kuat, sehingga kadang mengalami ketidak fokusan karena terbawa oleh intensitas tekanan yang dirasakan.<sup>11</sup>

Menurut temuan yang dipublikasikan dalam *Journal of Applied Psychology*, penerapan hukuman yang tidak adil atau berlebihan meningkatkan tingkat stres karyawan hingga 45% sekaligus produktivitas sebesar 28%. Kajian tersebut juga menunjukkan bahwa hukuman yang diberikan secara konsisten tanpa disertai penjelasan, dukungan, atau pemahaman mengenai kesalahan yang dilakukan sering kali menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan memperburuk hubungan antara karyawan dan manajemen.<sup>12</sup> Selain itu, Edward Deci dan Richard Ryan dalam teori *Self-Determination Theory* menekankan bahwa lingkungan kerja yang terlalu menekankan hukuman cenderung menekan motivasi intrinsik individu. Ketika hukuman dijadikan alat utama manajemen, individu kehilangan rasa otonomi dan kompetensi, sehingga performa kerja menurun seiring berjalan waktu.<sup>13</sup>

Di sisi lain, perusahaan yang beorientasi pada inovasi seperti Google menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran dari kesalahan. Lingkungan ini menerapkan prinsip bahwa setiap kegagalan merupakan bagian penting dari proses inovasi. Eric Schmidt, mantan CEO Google, pernah menyatakan bahwa keberanian untuk mencoba tantangan yang tidak berani diambil oleh orang lain, meskipun berisiko gagal, merupakan salah satu faktor utama kesuksesan timnya dalam menciptakan produk inovatif<sup>14</sup>. Setiap individu

<sup>10</sup> Al-Mubarakpuri, *Ar-Raheeq Al-Makhtum*, 236.

<sup>11</sup> Mitchell, T. R., & Daniels, D., "Motivation," dalam *Work Psychology*, diedit oleh Neil Anderson (London: SAGE Publications, 2001), 238.

<sup>12</sup> Tepper, B. J., *Abusive Supervision and Organizational Justice*, 2000.

<sup>13</sup> Deci & Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 1985.

<sup>14</sup> Eric Schmidt dan Jonathan Rosenberg, *How Google Works* (New York: Grand Central Publishing, 2014), 78.

sebagai SDM dalam organisasi berhak memperoleh kesempatan berikutnya untuk berkembang melalui pengalaman dan pembelajaran dari kesalahan yang pernah dilakukan. Pendekatan yang dikenal sebagai *experiential learning*, atau pembelajaran berbasis pengalaman.<sup>15</sup> Pendekatan ini sejalan dengan kepemimpinan Nabi Muhammad yang sabar, pemaaf, dan lembut dapat dijadikan model tidak hanya dalam organisasi dakwah, tetapi juga dalam organisasi bisnis modern. Sementara itu, pada kenyataannya baik dalam organisasi dakwah atau lembaga dakwah saat atau lembaga, sanksi atau hukuman masih diterapkan ketika SDM melakukan kesalahan, berbeda dengan pendekatan pembelajaran dari pengalaman yang menekankan pengembangan refleksi.

Kajian ini menjadi sangat menarik dalam konteks pembahasan kepemimpinan yang pemaaf dan lembut khususnya terkait model kepemimpinan. Landasan Basis kajian diambil dari sejarah Nabi Muhammad dalam menghadapi pasukan Uhud yang mengalami keterpurukan pasca kekalahan seperti yang disinggung di atas. Pemilihan subjek penelitian ini dilakukan karena diharapkan relevan dengan konteks dakwah pada model kepemimpinan dalam situasi krisis, dengan menyoroti sosok besar sepanjang masa khususnya dalam agama Islam, yaitu seorang utusan Tuhan yang telah berhasil mengembangkan organisasi dakwah, yaitu umat Islam dengan dampak yang dapat dirasakan hingga saat ini.

Dalam perspektif kontemporer, sikap sabar, pemaaf, dan penuh kelembutan yang ditunjukkan oleh nabi Muhammad dapat dipahami sebagai representasi dari kepemimpinan transformasional yakni model kepemimpinan yang menitikberatkan pada pembentukan ikatan emosional yang konstruktif antara pemimpin dan para pengikutnya. Menurut Bernad M. Bass dan Ronald E. Riggio, pemimpin yang mampu menampilkan empati serta memberikan ruang maaf dalam arti memberikan kesempatan berupa pemberian kesempatan kedua bagi bawahan untuk memperbaiki kesalahan, cenderung lebih berhasil dalam menumbuhkan loyalitas sekaligus meningkatkan motivasi anggota tim secara signifikan.<sup>16</sup>

Walaupun model kepemimpinan tersebut pada dasarnya berkembang dalam konteks dakwah penerapannya tidak terbatas pada ranah keagamaan semata, melainkan juga relevan dalam organisasi non dakwah. Hal ini dapat dilihat pada praktik yang diterapkan oleh perusahaan besar seperti Google, yang mengintegrasikan nilai-nilai serupa ke dalam budaya kerjanya. Dilingkungan tersebut, kegagalan tidak dipandang sebagai akhir, melainkan sebagai sarana pembelajaran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia guna mendorong lahirnya inovasi berkelanjutan. Justru karena karakter universal inilah model kepemimpinan tersebut menjadi semakin menarik untuk diteliti. Model yang dikaji berakar pada figure sentral untuk umat Islam, yakni Nabi Muhammad SAW, yang gaya kepemimpinannya menonjolkan dimensi kemanusiaan, seperti perasaan empatif, kepedulian terhadap individu, serta perhatian yang kuat terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Studi model kepemimpinan ini diharapkan mampu memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan teori kepemimpinan, terutama dalam memperkaya pemahaman mengenai pendekatan humanistik dalam mengelola sumber daya manusia. Secara lebih khusus, studi ini relevan untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin menyikapi sumber daya manusia yang

---

<sup>15</sup> David A. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984), 41

<sup>16</sup> Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (New York: Routledge, 2006), 65.

melakukan kesalahan bahkan mengalami kegagalan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.

Pilihan menggunakan model servant Leader memfokuskan pada model kepemimpinan krisis jika dibandingkan dengan model kepemimpinan pada perspektif teori keteladanan *Kauzes Posner*, yang hanya diterapkan pada konsep umum tidak mengalami krisis maupun gejala sebab kajian tersebut penekanannya pada pengambilan model kepemimpinan.

Tujuan studi ini adalah, *pertama* untuk menguraikan fenomena kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. pada periode pasca Perang Uhud menelaah berbagai bentuk perilaku kepemimpinan yang beliau tampilkan, khususnya dalam pengambilan keputusan strategis setelah keputusan tersebut. *Kedua* kemampuan menangani kondisi yang sarat tekanan dan ketegangan secara arif, dengan mengedepankan kebijaksanaan serta kepekaan disaat mengalami krisis ekalah dalam perang namun bisa berbalik menuju kemenangan. *Ketiga* menelusuri penerapan prinsip-prinsip Robert K. Greenleaf dalam kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. pada periode Pasca Perang Uhud. Tujuannya untuk menganalisis sejauh mana ciri-ciri pemimpin pelayan, sebagaimana diuraikan dalam teori tersebut dan telah dijelaskan pada bagian tinjauan teori sebelumnya hal itu tercermin dalam tindakan-tindakan kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad Saw.

## Metode

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisa serta memahami gejala-gejala yang terbaca pada Model Kepemimpinan Nabi Muhammad pada masa Perang Uhud dianalisis melalui interpretasi terhadap peristiwa historis serta penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang beliau tunjukkan sesuai dengan ruang lingkup kajian yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data dengan cara kompilasi data dengan menggunakan pendekatan studi kasus historis serta penggunaan kajian deskriptif pada prinsip-prinsip Robert K. Greenleaf dijadikan kerangka untuk memaparkan secara mendalam fenomena kepemimpinan Nabi Muhammad, serta Al-Qur'an dan Hadis, sementara itu, pendekatan studi kasus diterapkan untuk melakukan analisis mendalam terhadap peristiwa pasca-Perang Uhud, termasuk cara Nabi Muhammad menangani kegagalan yang dialami pasukannya. Selain itu data dikumpulkan dari berbagai sumber kepustakaan seperti artikel jurnal, buku sejarah dan buku terkait model kepemimpinan Nabi Muhammad. teknik pengolahan data mengacu pada desain kajian kualitatif disandarkan pada konsep menurut Miles, Huberman dan Spadley, proses penelitian dimulai dengan pengumpulan data, dilanjutkan dengan reduksi data, kemudian penyajian data, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Miles dan Huberman, *Analisa Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 1992, h.15.

## Hasil dan Pembahasan

### Perspektif *Servant Leadership*

Kepemimpinan menurut Stoner dan Wankel adalah serangkaian proses yang bertujuan memengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui setiap tugas yang harus dilakukan sekaligus mengetahui langkah-langkah yang tepat untuk melaksanakannya. Dalam proses ini seorang pemimpin juga menyediakan segala fasilitas dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.<sup>18</sup> Kepemimpinan ini dianggap sebagai elemen inti dalam manajemen karena berperan mengatur dan mengarahkan perilaku anggota agar selaras dengan pencapaian tujuannya. Sementara itu, Garry Yukl menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi persepsi terhadap suatu kejadian, penentuan tujuan, motivasi, dan tindakan anggota tim atau organisasi.<sup>19</sup> Kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta membangun sinergi dalam tim. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi tim dalam mencapai visi dan tujuan yang telah disepakati bersama.<sup>20</sup> Aspek pengaruh seorang pemimpin terhadap sumber daya manusia (SDM) tercermin melalui pemberian inspirasi dan komunikasi yang efektif.

Dalam bukunya *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, Robert K Greenleaf memperkenalkan konsep kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan. Menurut Greenleaf, seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas keberhasilan orang tetapi juga memiliki tugas untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Konsep ini menekankan bahwa kepemimpinan yang sejati melibatkan komitmen terhadap pertumbuhan individu, kesejahteraan tim, dan kontribusi pada komunitas secara keseluruhan, bukan hanya fokus pada aspek tertentu.<sup>21</sup>

Pelayanan kepada orang lain merujuk pada pendekatan kepemimpinan yang menempatkan prioritas kebutuhan bawahan atau anggota organisasi sebagai prioritas utama, melebihi kepentingan pribadi atau tujuan lainnya. Dalam pendekatan ini, seorang pemimpin bertindak terlebih dahulu sebagai pelayan sebelum menjalankan perannya sebagai pemimpin. Filosofis tersebut bertujuan untuk membalikkan hierarki kepemimpinan tradisional yang biasanya berfokus pada kontrol dan kekuasaan, sehingga menciptakan pendekatan yang lebih humanis dan berorientasi pada kesejahteraan orang lain.

Secara deskripsi konsep teori *Servant Leader* mencakup beberapa aspek, *pertama*, adalah pelayanan kepada orang lain. Hal ini menegaskan bahwa seorang pemimpin yang ideal menempatkan pelayanan terhadap bawahannya sebagai prioritas utama, memandang dirinya sebagai pelayan bagi mereka yang dipimpinnya. Menurut Greenleaf, pelayanan bukan sekadar tambahan dalam peran seorang pemimpin, melainkan inti dari esensi kepemimpinan itu sendiri. Greenleaf membuka esainya dengan pernyataan, "*The servant-leader is servant first... It begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first.*"<sup>22</sup> Pernyataan ini menekankan bahwa

---

<sup>18</sup> James A. F Stoner dan Charles Wankel, *Managemnt*, (Englewood Clifts, NJ: Prentice Hall, 1986), 408.

<sup>19</sup> Gary Yukl, *Leadership ini Organizations*, (New York: Pearson, 2013), 23.

<sup>20</sup> Stephen P. Robbins Dn Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (Boston, MA: Pearson Education, 2017), 376.

<sup>21</sup> Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 1977), 7.

<sup>22</sup> Greenleaf, 1977, 13.

motivasi utama seorang pemimpin sejati bukanlah ambisi untuk berkuasa, melainkan tulus untuk melayani orang lain.

*Kedua*, pengembangan manusia, yaitu komitmen yang mendalam terhadap pengembangan manusia menjadi pusat dari kepemimpinan yang sejati. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja atau hasil organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral untuk mendukung pertumbuhan setiap individu di bawah kepemimpinannya baik secara pribadi, spiritual, maupun profesional. *"The servant-leader is servant first... It begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first. Then conscious choice brings one to aspire to lead. That person is sharply different from one who is leader first."*<sup>23</sup> Kutipan ini menekankan, bahwa dorongan untuk melayani mendahului ambisi untuk memimpin, dan salah satu bentuk pelayanan tertinggi adalah membantu manusia lain berkembang dan mencapai potensi terbaiknya.

*Ketiga*, mendengarkan dan empati, mendengarkan merupakan keterampilan utama sekaligus prasyarat bagi seorang servant leader. Aktivitas ini tidak sekedar menangkap kata-kata, tetapi juga memahami makna, perasaan, dan kebutuhan dari orang lain. Mendengarkan menjadi jembatan yang menghubungkan pemimpin dan yang dipimpin. Tanpa kemampuan mendengar secara aktif, seorang pemimpin tidak dapat memberikan pelayanan yang tepat, karena pelayanan yang efektif harus didasarkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan sesungguhnya. Dalam konteks *servant leadership* mendengarkan juga mengandung unsur empati, yaitu kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain dan merasakan apa yang mereka rasakan. Greenleaf menyatakan *"There is something subtle communicated to one who listens well and hears beyond the words spoken."*<sup>24</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani tidak hanya menangkap kata-kata, tetapi juga membaca isyarat emosional dan non verbal. Dengan mendengarkan secara empatik, pemimpin dapat memahami kebutuhan dan masalah yang tidak diungkapkan secara langsung.

*Keempat*, keputusan berbasis etika, seorang pemimpin-pelayan memiliki tanggung jawab yang tidak hanya bersifat administrative atau strategis, tetapi juga moral. Setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin membawa konsekuensi tidak hanya secara operasional, tetapi juga secara etis, karena keputusan tersebut berdampak langsung pada kehidupan orang lain. Greenleaf menegaskan *"The servant-leader is always aware that the choices they make must be just—not only effective."*<sup>25</sup> Pernyataan ini menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin sejati tidak hanya diukur dari efektivitas keputusan, tetapi juga dari keadilan dan integritas moral yang terkandung didalamnya.

*Kelima*, membangun komunitas. salah satu tanggung jawab utama seorang servant leader adalah membangun dan memelihara komunitas yang otentik. Di era modern yang cenderung menekankan individualism, efisiensi, birokrasi yang impersonal, maka pentingnya komunitas menjadi semakin mendesak. Greenleaf menyatakan: *"All that is needed to rebuild community is for enough servant-leaders to show the way, to demonstrate what is possible."*<sup>26</sup> Menurutnya, komunitas bukan sekedar kumpulan individu dalam sebuah organisasi, melainkan ruang dimana

---

<sup>23</sup> Greenleaf, 1977, 13.

<sup>24</sup> Greenleaf, 1977, 23.

<sup>25</sup> Greenleaf, 1977, hlm. 53

<sup>26</sup> Greenleaf, 1977, hlm. 53

setiap orang merasa memiliki, diakui, aman dan memperoleh setiap kesempatan untuk berkembang sebagai pribadi yang utuh. Pemimpin pelayan berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai tersebut.

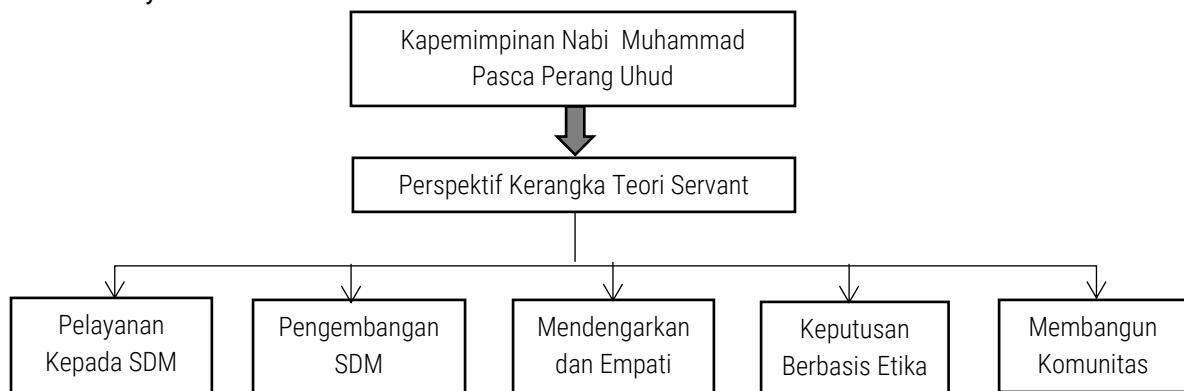
## Konteks Perang Uhud

Perang Uhud merupakan konflik kedua yang dialami umat Islam pada tahun 625 M, sesudah Perang Badar. Pasukan Islam yang dipimpin oleh Nabi Muhammad menghadapi pasukan Quraisy dari Makkah. Pertempuran berlangsung di lembah yang dikelilingi oleh bukit-bukit yang kemudian dikenal sebagai lembah Uhud. Pada tahap awal pertempuran, umat Islam berhasil menguasai medan karena keberadaan pasukan pemanah yang strategis. Namun, ketika pasukan pemanah tergiur oleh harta rampasan perang dan melanggar perintah Nabi Muhammad sebagai pemimpin jalannya perang berubah drastis. Akibatnya, pasukan muslim terdorong mundur, dan Nabi Muhammad mengalami luka serius yang membahayakan jiwanya.<sup>27</sup>

Adapun masa krisis merupakan priode yang ditandai ketidakpastian, kekacauan, dan berbagai ancaman yang dapat mengganggu stabilitas organisasi atau situasi yang dihadapi, sehingga menimbulkan resiko kerugian yang signifikan, bahkan berpotensi menghancurkan.<sup>28</sup>

## Kepemimpinan Nabi Muhammad Pasca Perang Uhud Dalam Perspektif Servant Leadership

Hasil yang ditemukan pada model Kepemimpinan Nabi Muhammad dalam Perang Uhud tinjauan *Servant leader* yaitu:



Bagan 1 – Kepemimpinan Nabi Muhammad Pasca Perang Uhud Perspektif Servant Leader

### 1) Pelayanan Nabi kepada SDM Pasca Uhud

Pasca Perang Uhud menjadi panggung yang memperlihatkan secara jelas dimensi paling mendasar dari kepemimpinan Nabi Muhammad, yaitu pelayanannya yang utuh kepada manusia sebagai sumber daya strategis perjuangan Islam. Pendekatan kualitatif dalam menelaah perilaku ini bukan sekadar melihat tindakan, tetapi menelusuri makna terdalam dari keputusan dan

<sup>27</sup> Ibn Kathir, *Al-Bidayah wa An-Nihayah, jilid 4* (Beirut: Dar Al Kutub Al Ilmiyah, 1997)

<sup>28</sup> Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2019), 204

kebijakan beliau dalam konteks sosial, psikologis, bahkan spiritual yang melingkupinya. Salah satu aspek yang paling mencolok adalah bagaimana Nabi tidak hanya tampil sebagai komandan atau nabi, tetapi justru sebagai pelayan yang mengangkat martabat mereka yang dipimpinnya, bahkan saat mereka sedang jatuh, lemah, dan berdosa, sebagaimana yang dilakukannya dalam memaafkan dan memberikan kesempatan kedua kepada pasukan uhud yang mengalami kekalahan, yang mana kekalahan di uhud banyak disebabkan karena perbuatan SDM.

Salah satu bentuk paling nyata dari pelayanan terhadap SDM tercermin dalam respons Nabi terhadap pasukan yang melarikan diri dari medan Uhud. Dalam situasi tersebut, masyarakat Madinah cenderung mengecam dan mengucilkan para pelarian ini, sebuah reaksi yang dapat dimaklumi secara sosiologis karena kekalahan Uhud disebabkan, secara militer, oleh ketidakdisiplinan dan pelanggaran instruksi strategis. Namun alih-alih memperparah stigma ini, Nabi justru *"mengarahkan dan memotivasi pasukan yang mundur dari medan perang Uhud untuk kembali berjuang"* sebagai wujud pemulihan martabat dan kepercayaan. Ini menunjukkan bahwa bagi Nabi, seorang pemimpin yang melayani harus memiliki "komitmen terhadap pertumbuhan personal orang lain," yang menganut point "menempatkan kebutuhan SDM sebagai prioritas, dimana orang-orang yang mengalami kekalahan pada perang uhud sebenarnya sangat membutuhkan dukungan untuk bangkit dan ruang untuk penebusan rasa bersalah mereka dengan diajak berperan di jalan dakwah kembali, sehingga mereka tidak terpuruk dalam rasa kegagalan dan bersalah. Nabi Muhammad berhasil melihat sisi ini, kemudian memenuhi kebutuhan tersebut di atas dirinya yang terdampak besar atas kekalahan perang uhud, dimana nyawanya terancam. Namun, karena Nabi tahu seorang pemimpin harus bijak dan melihat jangka panjang, menghindari potensi pasukan uhud yang kalah perang keluar dari Islam dan kota Madinah karena tidak kuat menahan rasa malu dan intimidasi sosial, maka Nabi memutuskan mengambil tindakan kepemimpinan melayani; memaafkan dan bersikap lembut terhadap mereka dengan harapan, mereka akan bertekad memberikan yang terbaik pada banyak kesempatan berikutnya. Dalam kacamata teori servant leadership, tindakan ini merupakan refleksi dari prinsip "pemberdayaan dan delegasi bermakna," yaitu memberikan kesempatan baru bukan hanya karena belas kasih, tetapi karena kepercayaan terhadap potensi manusia untuk tumbuh, berubah, dan bertobat<sup>29</sup>

Lebih jauh, pelayanan Nabi kepada pasukannya tidak berhenti pada level simbolik atau spiritual, tetapi juga sangat konkret dan jasmaniah. Dikisahkan bahwa beliau bahkan secara pribadi *"membantu membalut luka,"* sebuah tindakan yang jauh dari citra pemimpin militer yang menjaga jarak. Dengan kata lain, Nabi menolak untuk berada di belakang garis aman. *"Beliau tidak memilih bertahan di belakang garis. Sebaliknya, beliau mengambil posisi di antara para sahabat yang masih bertahan."* Di sinilah tampak sebuah esensi utama dari konsep servant leadership menurut Greenleaf, yaitu prinsip "melakukan tindakan proaktif di lapangan" dimana pemimpin adalah mereka yang pertama-tama adalah pelayan: hadir dalam penderitaan umat, bukan hanya dalam kemuliaan dan kemenangan<sup>30</sup>. Bentuk perilaku ini juga sejalan dengan yang dijelaskan di dalam sebuah Jurnal Ilmiah yang membahas tentang kepemimpinan, dimana seorang pemimpin harus

---

<sup>29</sup> Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, (Mahwah: Paulist Press, 1977), 27.

<sup>30</sup> Larry C. Spears, "Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders," *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), (2010): 25-30.

melakukan tindakan atau teladan yang bisa dimengerti oleh para SDMnya sehingga makna dan tujuan kepemimpinan itu sendiri bisa dirasakan oleh diri SDM.<sup>31</sup>

Pelayanan Nabi juga bersifat holistik dan inklusif. Ketika pasukan kembali dari Uhud dalam keadaan terluka lahir dan batin, beliau berulang kali *"menyemangati dan menguatkan pasukan pada waktu siang dan malam,"* yang menunjukkan adanya upaya konsisten untuk memelihara kekuatan spiritual, emosional, dan moral pasukan. Tidak ada diskriminasi dalam perhatian ini; Nabi turun tangan langsung bahkan dalam kegiatan yang secara teknis sederhana, seperti *"ronda malam."* Tindakan ini bukan hanya logistik militer, melainkan juga simbol kesetaraan. Dalam konteks servant leadership, ini mencerminkan prinsip "prioritas pada kebutuhan orang lain" dan "menjadi teladan dalam pengorbanan"<sup>32</sup>. Nabi hadir di sana bukan karena kewajiban institusional, tetapi karena kesadaran moral bahwa tugas pemimpin adalah terlebih dahulu hadir sebagai pelindung dan pemberi rasa aman.

Kehadiran Nabi juga memiliki dimensi pemulihan spiritual. Ketika umat Islam berada di titik terendah secara psikologis, Nabi memilih *"tidak bersikap menyalahkan atau menjatuhkan hukuman, melainkan mengedepankan dialog serta mengajak untuk merefleksikan ayat-ayat yang menerangkan sebab-sebab kekalahan, baik spiritual maupun sosial"* Tindakan ini adalah bentuk pelayanan yang mendalam, karena ia tidak semata menyembuhkan tubuh, tetapi juga menyentuh ranah kesadaran dan makna. Dalam pandangan Larry Spears, salah satu ciri utama servant leader adalah kemampuan untuk membangun pemahaman spiritual dan moral melalui refleksi, bukan instruksi. Beliau memilih untuk menjadi jembatan antara luka umat dan wahyu, bukan sebagai hakim tetapi sebagai pendidik yang menuntun.

Lebih lanjut, pelayanan Nabi tampak dalam kemampuannya meringkai ulang kekalahan menjadi momentum untuk pertobatan dan keberlanjutan perjuangan. Dalam satu kutipan disebutkan, *"Beliau menyambut mereka dengan kelembutan dan menekankan bahwa kemenangan bukan hanya di medan perang, melainkan bagaimana Allah memberi kesempatan bagi sahabat bertobat dan melanjutkan perjuangan."* Ini menunjukkan bahwa beliau tidak melayani hanya untuk meredam gejolak, tetapi juga untuk membuka lembaran baru bagi tumbuhnya semangat dan harapan seluruh pasukan uhud yang sedang berada di titik terendahnya. Pelayanan seperti ini menekankan "penyusunan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan manusia," tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi dalam dimensi eksistensial dan ilahiah manusia itu sendiri<sup>33</sup>.

Tindakan lain yang tidak kalah penting sebagai bukti dari pelayanan Nabi terhadap SDM adalah ketika beliau memutuskan untuk *"menghimpun kembali pasukan yang mengalami luka-luka, kemudian memerintahkan untuk bergerak menuju wilayah selatan Madinah"* Ke wilayah Hamra Al Asad. Keputusan ini tampak kontra-intuitif secara militer, namun sangat bermakna secara psikologis. Dalam servant leadership, ini mencerminkan bahwa pelayanan tidak berarti membuat semua orang nyaman, tetapi memberi makna dan arah pada penderitaan. Dengan mengajak pasukan kembali bergerak, Nabi mencegah keterjebakan dalam trauma dan mendorong

---

<sup>31</sup> Sutriyono dan Ahmad Hidayat, Jurnal Ilmiah Kepemimpinan Umar bin Abdul Azis lewat Prespektif Teori Keteladanan Kauzes Posner, Surabaya, 2023.

<sup>32</sup> Kent M. Keith, The Case for Servant Leadership, (Westfield: Greenleaf Center for Servant Leadership, 2012), 41–45.

<sup>33</sup> Ibid., 32–34.

terbentuknya narasi baru—bahwa luka bukan akhir, melainkan awal dari pertumbuhan yang lebih utuh<sup>34</sup>.

Dimensi pelayanan Nabi juga terlihat dalam bagaimana beliau tidak membiarkan siapa pun merasa dikucilkan atau tidak berguna. Ketika para sahabat terluka dan lelah, Nabi tetap *"memberikan perintah kepada setiap kelompok untuk menempati posisinya masing-masing, menyusun formasi, serta mempertahankan kedisiplinan."* Ini bukan sekadar instruksi taktis, tetapi afirmasi simbolik bahwa setiap individu masih memiliki peran, kontribusi, dan martabat. Dalam konsep servant leadership, ini selaras dengan ide "pemberdayaan yang bermakna," di mana pemimpin menciptakan ruang tanggung jawab yang membangun, bukan yang menekan.<sup>35</sup>

Pelayanan Nabi bahkan menembus batas struktural dan status sosial. Ketika beliau melakukan ronda malam bersama pasukan, hal itu bukan hanya soal pengawasan keamanan, melainkan ekspresi bahwa tidak ada lapisan status dalam penderitaan umat. Semua sama di hadapan Allah dan di hadapan tanggung jawab kolektif. Ini menggambarkan prinsip "legitimasi moral dari mereka yang dilayani," karena otoritas beliau tidak lahir dari instruksi, tetapi dari kehadiran dan kesetiaan yang dirasakan secara langsung oleh umat.

Pendekatan Nabi terhadap pelayanan ini juga menunjukkan aspek "pelayanan kepada yang terpinggirkan." Mereka yang dianggap telah gagal, yang cacat kontribusinya dalam Uhud, tidak diperlakukan sebagai beban atau musuh dalam selimut. Sebaliknya, mereka diundang kembali untuk bergabung dalam ekspedisi Hamra' al-Asad. *"Nabi mengutus Bilal bin Rabah untuk mengumumkan bahwa hanya mereka yang ikut dalam Perang Uhud yang boleh mengikuti ekspedisi ini."* Ini adalah bentuk rekognisi simbolik yang sangat kuat. Dengan memberi keistimewaan ini, Nabi mengangkat harga diri mereka yang sebelumnya dicap sebagai penyebab kekalahan. Ini adalah puncak dari pelayanan kepada yang terpinggirkan, karena tidak hanya memberi ruang, tetapi juga kepercayaan dan kehormatan kembali.

Dengan pendekatan holistik, Nabi membentuk sebuah komunitas yang bukan hanya disiplin secara struktural, tetapi juga pulih secara spiritual dan psikologis. Pelayanan kepada SDM dalam konteks ini bukanlah proyek sosial semata, melainkan manifestasi dari visi kenabian yang melihat manusia sebagai mitra perjuangan, bukan sebagai alat produksi kemenangan. Seorang servant leader, sebagaimana dirumuskan oleh Robert Greenleaf, adalah mereka yang dengan tulus "ingin melayani terlebih dahulu" dan kemudian "memimpin sebagai akibat dari keinginan itu." Dalam diri Nabi Muhammad, prinsip ini tidak hanya hidup dalam teori, tetapi menjadi laku nyata di tengah luka, krisis, dan kegagalan.

## 2) Pengembangan SDM oleh Nabi pasca Perang Uhud

Salah satu fondasi utama dalam pendekatan *Servant Leadership* adalah "adanya komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip yang diusungnya." Prinsip ini tercermin jelas dalam tindakan Nabi ketika beliau tidak membiarkan umat Islam terjebak dalam trauma pasca Uhud. Sebaliknya, beliau segera menciptakan ruang gerak baru untuk rekonstruksi jiwa dan arah perjuangan. Ketika Nabi Muhammad menginstruksikan agar para sahabat yang ikut dalam Perang Uhud turut serta dalam ekspedisi Hamra' al-Asad, ini bukan sekadar manuver militer, melainkan terapi untuk

---

<sup>34</sup> Greenleaf, *Servant Leadership*, 20–23

<sup>35</sup> Spears, "Character and Servant Leadership," 28–29.

mengembangkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan harga diri pasukan. Tindakan ini merupakan bentuk “pendidikan lewat pengalaman”—praktik yang dalam teori modern disebut sebagai experiential learning, dan dalam kerangka servant leadership merupakan bagian dari pengembangan karakter melalui kepercayaan dan tanggung jawab.<sup>36</sup>

Pengembangan manusia oleh Nabi juga dilakukan dengan pendekatan diferensial dan kontekstual. Dalam situasi yang sangat genting dan emosional, beliau tetap menunjukkan kepekaan tinggi terhadap kebutuhan dan kapasitas individu. Dalam kutipan naratif, digambarkan bahwa Nabi *“tidak mencela mereka yang lemah, tetapi justru memberi ruang bagi mereka yang bersalah untuk bertaubat.”* Melainkan mengikutsertakan SDM dalam pemeranan selanjutnya agar mereka berkembang. Lalu, ada juga Ketika bilal diberikan Amanah untuk menyiarkan pengumuman Dimana itu juga merupakan pemberian peran yang sesuai dengan yang biasa dirinya lakukan. Di sini, kepemimpinan Nabi menunjukkan pemahaman mendalam bahwa pertumbuhan manusia tidak linear. Sebuah kesalahan, bahkan yang besar sekalipun, tidak menjadi akhir dari perjalanan, melainkan dapat menjadi titik balik untuk evolusi diri. Dalam istilah Robert Greenleaf, ini adalah praktik “healing”—kemampuan pemimpin untuk menyembuhkan luka batin umat dengan mengaktifkan potensi terbaik yang masih tertanam dalam diri mereka<sup>37</sup>. Lebih jauh, strategi pengembangan manusia oleh Nabi pasca Uhud tidak bersifat top-down. Beliau tidak memaksakan agenda pembentukan karakter secara mekanis, melainkan menciptakan ruang partisipatif di mana setiap individu diberi tempat untuk berefleksi dan bertumbuh. Ketika beliau membacakan ayat-ayat yang menjelaskan sebab kekalahan dengan sangat jujur—tanpa menyembunyikan kesalahan internal pasukan—Nabi secara tidak langsung sedang mendorong umat untuk menjalani tahapan-tahapan kesadaran kolektif, dari denial menuju penerimaan, dari rasa bersalah menuju resolusi. Ini adalah bentuk tertinggi dari pengembangan manusia dalam kerangka kepemimpinan: membangkitkan kesadaran moral dan otonomi batin, bukan hanya ketaatan formal<sup>38</sup>. Di sinilah prinsip “fostering self-awareness” dalam servant leadership memainkan peran utama. Kesadaran diri (self-awareness) bukan hanya tentang mengetahui siapa diri sendiri, tetapi juga menyadari keterbatasan, kesalahan, dan potensi untuk berubah. Nabi tidak memaksakan rasa bersalah, tetapi membingkai ulang kekalahan sebagai kesempatan untuk mengevaluasi motif, memperbaiki strategi, dan menata kembali hati. Strategi seperti ini menunjukkan bahwa pengembangan manusia menurut Nabi tidak berhenti pada dimensi lahiriah (kekuatan fisik atau keahlian tempur), tetapi menjangkau sampai pada pembentukan keutuhan jiwa yang resilien.

Pengembangan yang dilakukan oleh Nabi juga bersifat kolektif. Ia tidak membangun manusia secara terpisah atau elitis, melainkan dalam komunitas. Ketika ekspedisi Hamra’ al-Asad dilakukan, pasukan bergerak bersama—dalam luka yang sama, beban yang sama, dan semangat yang sama. Di sini, aspek “community building” dalam servant leadership terlihat sangat nyata. Nabi Muhammad tidak membiarkan pasukannya tersebar secara psikis dan emosional. Beliau mengikat mereka kembali, tidak hanya secara strategi militer, tetapi secara eksistensial: bahwa

---

<sup>36</sup> Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*, (Mahwah: Paulist Press, 1977), 43.

<sup>37</sup> Larry C. Spears, “Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders,” *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), (2010): 26–28.

<sup>38</sup> Kent M. Keith, *The Case for Servant Leadership*, (Westfield: Greenleaf Center for Servant Leadership, 2012), 38–41.

mereka adalah umat yang masih punya masa depan, dan bahwa masa depan itu bisa dimulai bahkan dari titik terendah<sup>39</sup>.

Langkah-langkah ini juga menanamkan fondasi penting dalam pengembangan kepemimpinan generatif. Nabi tidak hanya memimpin untuk hari ini, tetapi membentuk para pemimpin masa depan. Dengan mengikutsertakan mereka yang gagal ke dalam ekspedisi baru, beliau sedang mengajarkan keterampilan penting dalam kepemimpinan: keteguhan hati, keberanian untuk bangkit, serta kemampuan untuk memimpin dari luka. Konsep ini sangat berdekatan dengan prinsip "growing people to become servants themselves" dari Keith dan Spears, yang menegaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah individu yang mampu menciptakan pemimpin berikutnya melalui proses pembelajaran yang penuh empati dan nilai<sup>40</sup>. Tak kalah penting, Nabi juga mengembangkan manusia melalui pembelajaran spiritual yang hidup. Dalam ayat-ayat yang diturunkan pasca Uhud, Allah tidak hanya menjelaskan sebab-sebab kekalahan secara teologis, tetapi juga menyisipkan pesan harapan dan peluang ampunan. Nabi menjadi penerjemah langsung dari pesan-pesan ini ke dalam realitas komunitas. Beliau tidak menyampaikan wahyu secara pasif, tetapi mengaktifkan makna wahyu dalam konteks historis umat. Ini adalah bentuk tertinggi dari servant leadership profetik: menjadikan nilai-nilai spiritual bukan sekadar dogma, tetapi katalis transformasi diri yang konkret. Dengan pendekatan seperti ini, pengembangan manusia dalam kepemimpinan Nabi pasca Uhud menjadi contoh ideal dari pelayanan yang tidak transaksional, melainkan transformatif. Ia bukan tentang memperbaiki performa individu semata, tetapi tentang membentuk karakter, meningkatkan kesadaran moral, serta menyatukan komunitas dalam semangat yang sehat dan berkelanjutan. Jika leadership adalah seni membentuk masa depan melalui manusia, maka Nabi Muhammad telah menunjukkan bahwa masa depan terbaik hanya bisa dibentuk melalui cinta, pengampunan, dan kepercayaan terhadap potensi yang paling dalam dari mereka yang dipimpin.

### **3) Nabi senantiasa mendengarkan dan empati**

Salah satu dimensi paling intim dalam praktik servant leadership adalah kehadiran pemimpin yang tidak hanya memimpin secara strategis, tetapi juga menyelami dan merawat dimensi terdalam umat yang ia layani: batin, luka, dan kegelisahan mereka. Dalam konteks ini, perilaku Nabi Muhammad pasca-Perang Uhud menampilkan ekspresi tertinggi dari listening dan empathy sebagaimana dijelaskan dalam literatur servant leadership. Larry Spears menyebut "listening" dan "empathy" sebagai dua dari sepuluh karakteristik utama pemimpin pelayan, yang harus dilakukan dengan kehadiran penuh, bukan hanya secara fisik, tetapi juga spiritual dan emosional. Nabi Muhammad bukan hanya hadir secara fisik di tengah pasukan yang kelelahan dan luka, namun beliau juga menyelami luka-luka psikologis mereka yang tidak kasat mata. Nabi Muhammad berusaha menyampaikan pesan yang tidak terasa memaksa untuk menjadi semangat. Hal ini muncul karena Nabi Muhammad mencoba membaca kebutuhan emosional mereka yang sesuai dengan isu yang mereka hadapi saat ini, yakni kekalahan dan rasa bersalah yang butuh kelembutan dan pengertian, tidak menekan mereka yang membuat mereka semakin takut dan merasa tidak berdaya.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Spears, "Character and Servant Leadership," 29–30.

<sup>40</sup> Ibid., 27–28.

<sup>41</sup> Erdin Sumardianto, *Jurnal Ilmiah Dakwah Kepada Gen Z*, Surabaya, 2025

Menyusun pesan dakwah yang inklusi, tidak dogmatis, dan responsif terhadap isu kontemporer serta kebutuhan emosional mereka. Ini sejalan dengan apa yang Nabi Muhammad lakukan pasca Uhud: memahami luka umat, menenangkan mereka secara compassion-based, dan mendengar rasa gentar mereka.

Dalam data kutipan yang tercantum, tampak bahwa Nabi Muhammad berulang kali menyemangati dan menguatkan pasukan saat waktu siang dan malam, yang memberikan efek kohesi spiritual yang mendalam di tengah luka fisik mereka, nmasuk ke dalam bagian “menemani SDM saat melewati emosi yang sulit”. Tindakan ini lebih dari sekadar motivasi; ini adalah bentuk kehadiran spiritual dan emosional yang kontinyu. Sebagaimana Spears menguraikan bahwa mendengarkan dalam servant leadership bukanlah aktivitas pasif, tetapi aksi aktif dalam menyelami narasi, keluh kesah, bahkan kesunyian batin dari mereka yang dipimpin. Dalam konteks ini, penguatan terus-menerus yang dilakukan Nabi Muhammad merupakan respons terhadap kondisi psikologis umat yang tengah mengalami guncangan kolektif, yaitu trauma kekalahan dan rasa bersalah akibat perpecahan internal di medan Uhud. Lebih jauh lagi, sikap empatik beliau terwujud dalam kemampuan menyelami keadaan batin mereka serta menggunakan wahyu sebagai pedoman untuk membimbing bukan sebagai alat untuk menyalahkan. Ini adalah bentuk tertinggi dari empati dalam kepemimpinan Islam: membimbing umat tanpa menghakimi. Dalam konsep *servant leadership*, hal ini merujuk pada prinsip “menerima tanpa menghakimi” dan “masukan yang diberikan didasarkan pada pemahaman yang mendalam, bukan sekedar penilaian yang bersifat dangkal atau sepintas.” Kepemimpinan yang empatik tidak bersumber dari rasa superioritas, melainkan dari komitmen untuk menyembuhkan, merawat, dan menuntun kembali ke arah yang benar dengan cinta, bukan kemarahan. Ini juga merupakan bentuk dari Empati dan mendengarkan, bagian “memahami emosi dan perasaan SDM” yang saat ini sangatlah rapuh karena sedang diterpa musibah kekalahan di perang uhud.

Nabi Muhammad juga menolak terjebak dalam narasi dendam atau balas kekalahan. Sebaliknya, beliau tidak terjebak pada euforia kemenangan semata, melainkan memilih untuk secara langsung terlibat dalam proses pemulihan psikologi umat yang terdampak oleh kekalahan Perang Uhud. Ini adalah ekspresi dari prinsip *servant leadership* yang tidak menekankan pada kemenangan personal, tetapi pada keberlanjutan umat. Tindakan ini dapat dikaitkan dengan gagasan “empat tingkat pertumbuhan dalam pengembangan manusia” sebagaimana dirumuskan oleh Robert K. Greenleaf dan dikembangkan oleh Keith dan Spears, di mana pertumbuhan emosional dan spiritual adalah dua fondasi paling penting dalam proses penyembuhan pasca-krisis. Lebih lanjut, listening dan empathy bukan hanya tindakan simbolik, melainkan strategi yang integral. Nabi Muhammad bukan hanya hadir secara aktif, tetapi juga mengelola suasana batin komunitasnya secara sadar, melalui wahyu yang diturunkan sebagai refleksi kolektif. Dalam situasi ketika umat cenderung mencari kambing hitam, atau menyalahkan pihak tertentu atas kekalahan di Uhud, Nabi justru menghadirkan ayat-ayat reflektif yang mengajak umat untuk merenung dan memperbaiki diri. Ini adalah bentuk dari active listening yang diterjemahkan dalam tindakan spiritual dan intelektual. Beliau tidak sekadar mendengar keluhan, tetapi memprosesnya dan mengembalikan dalam bentuk makna yang mencerahkan. Itulah mengapa Spears menyebut bahwa mendengarkan dalam servant leadership adalah bentuk tertinggi dari cinta dalam kepemimpinan—ketika pemimpin tidak hanya mendengar untuk menanggapi, tetapi mendengar untuk memahami dan menuntun.

Aspek lain yang menonjol dalam dimensi empati adalah komitmen Nabi Muhammad untuk hadir di tengah penderitaan umat secara langsung, tidak hanya sebagai simbol, tetapi sebagai pembawa harapan. Seperti dijelaskan dalam kutipan bahwa beliau menyambut kembali para sahabat dengan kelembutan, memaafkan mereka yang melarikan diri, dan menegaskan bahwa kemenangan bukan hanya terletak pada hasil di medan perang, tetapi pada kesempatan untuk bertobat dan memperbaiki diri yang Allah berikan. Ini adalah reframing leadership – suatu bentuk kemampuan pemimpin untuk mentransformasi kegagalan menjadi sumber pertumbuhan spiritual dan moral yang muncul dari point servant leadership “mendengar yang baik dan aktif kepada SDM”. Prialku aktif Nabi Muhammad yang mengajak pasukan uhud yang baru mengalami kekalahan, berasal dari kemampuan Nabi Muhammad dalam mengempati emosi mereka dan mendengarkan kegelisahan mereka secara langsung. Empati, dalam konteks ini, bukan hanya soal merasakan penderitaan orang lain, tetapi tentang menyediakan kerangka makna yang baru terhadap penderitaan tersebut. Selain itu, empati juga diterjemahkan oleh Nabi Muhammad dalam pengaturan kehidupan pasca-krisis. Sebagaimana disebutkan, *“beliau mengunjungi keluarga syuhada, duduk bersama para janda dan anak yatim, serta memberikan penghiburan melalui kata-kata. Ucapan tersebut disampaikan Nabi Muhammad tidak diatas mimbar, melainkan secara langsung dari rumah ke rumah dan dari tenda ke tenda.* Tindakan ini sangat signifikan karena menunjukkan bahwa empati beliau tidak elitis, tidak bersifat struktural belaka, tetapi sangat personal dan langsung. Ini sejalan dengan prinsip full presence dalam servant leadership, bahwa pemimpin harus hadir dalam ruang-ruang yang paling menyentuh, bukan hanya pada forum resmi. Pemimpin yang empatik hadir tidak hanya dalam rapat, tetapi juga di ruang duka, dalam tenda kehilangan, dan di pojok-pojok kesedihan yang mungkin tidak terlihat publik.

Spears menyebut empat praktik empati dalam servant leadership: (1) *presence*, atau kehadiran penuh, (2) *intentionality*, atau mendengarkan dengan niat memahami, (3) *acceptance*, atau menerima umat tanpa menghakimi, dan (4) *healing*, yaitu kemampuan menjadikan proses mendengarkan sebagai terapi komunitas. Semua praktik ini dapat ditemukan dalam perilaku Nabi pasca Uhud. Bahkan dalam konteks militer sekalipun, Nabi menunjukkan empati yang luar biasa dengan tetap menyapa dan berbicara secara pribadi kepada sahabat yang terpukul mentalnya, bukan hanya secara militer. Ini menunjukkan bahwa empati bukan hanya bentuk hubungan interpersonal, tetapi juga strategi sosial yang memperkuat kohesi dan kepercayaan di tengah komunitas.

Dalam kerangka servant leadership, tindakan-tindakan ini juga membangun budaya empati di dalam organisasi. Artinya, Nabi Muhammad tidak hanya menjadi pribadi yang empatik, tetapi menciptakan ekosistem sosial yang empatik. Salah satu indikator organisasi yang dipimpin oleh servant leader adalah ketika empati menjadi norma sosial—dimana seluruh anggota komunitas tidak saling menyalahkan, tetapi saling mendukung, tidak berkompetisi secara toksik, tetapi berkolaborasi dalam kasih sayang. Dalam konteks ini, keputusan Nabi untuk mengatur agar para sahabat tidak saling menyalahkan atas kekalahan dalam perang Uhud, melainkan mendorong mereka untuk saling memberikan dukungan dan memperkuat satu sama lain, menjadi penegasan bahwa empati dijadikan fondasi bagi rekonstruksi sosial umat Islam.

Akhirnya, empati dan mendengarkan juga hadir dalam bentuk spiritualitas kolektif. Di Hamra' al-Asad, Nabi mengatur melakukan dzikir bersama-sama dan menunaikan salat berjama'ah di bawah langit terbuka, yang bukan hanya tindakan ibadah, tetapi juga proses kolektif

menyembuhkan luka sosial dan spiritual. Ini adalah bentuk integrasi antara spiritual healing dan community bonding, yang menjadikan empati tidak hanya sebagai konsep psikologis, tetapi sebagai ritual yang menyatukan batin komunitas. Dalam servant leadership, ini disebut sebagai spiritual alignment, yaitu upaya pemimpin untuk menyelaraskan emosi dan makna kolektif komunitas melalui nilai-nilai spiritual yang mendalam.

Dengan demikian, dari seluruh rangkaian perilaku dan strategi Nabi Muhammad pasca kekalahan di Uhud, tampak jelas bahwa beliau menjadikan empati dan mendengarkan sebagai pilar utama dalam menavigasi krisis. Ia tidak bersandar pada kekuatan militer, tidak menumpukan harapan pada retorika politik, tetapi memilih menyembuhkan batin umat sebagai landasan kebangkitan. Ini adalah puncak dari servant leadership—ketika kepemimpinan bukan berarti menjadi yang terdepan dalam perintah, tetapi yang paling dekat dalam penderitaan. Kalimat ungkapan yang dikatakan Greenleaf, *“The servant-leader is servant first... It begins with the natural feeling that one wants to serve, to serve first.”* Dalam konteks Uhud, Nabi Muhammad menunjukkan bahwa pelayanan itu hadir pertama-tama dalam bentuk kehadiran batiniah—mendengar, menyelami, dan mengangkat jiwa-jiwa yang terluka menuju cahaya keteguhan dan makna.

#### **4) Keputusan Berbasis Etika yang Diambil Nabi Pasca Perang Uhud**

Dalam dinamika kepemimpinan pasca-Perang Uhud, Nabi Muhammad memperlihatkan dimensi kepemimpinan yang tidak hanya strategis, tetapi juga sangat etis. Dalam kondisi mental pasukan yang tertekan, suasana batin masyarakat yang remuk akibat kekalahan, dan kemelut politik internal yang rapuh, Nabi Muhammad tetap menunjukkan prinsip-prinsip keputusan berbasis etika yang melampaui logika pragmatis sesaat. Di sinilah relevansi model Servant Leadership dari Robert K. Greenleaf terasa nyata, yakni bahwa inti dari kepemimpinan adalah melayani, dan pelayanan terbaik adalah ketika keputusan diambil dengan mempertimbangkan kesejahteraan moral, spiritual, dan psikologis umat, bukan semata kepentingan jangka pendek atau kemenangan sesaat<sup>42</sup>

Pasca-Uhud, *“ketika pasukan Quraisy memilih mundur, terbuka peluang besar bagi umat Islam untuk melakukan serangan balasan”*. Secara strategi militer klasik, ini adalah momen genting yang bisa dieksploitasi untuk membalik keadaan. Musuh dalam kondisi lelah, kehabisan suplai, dan mentalnya pun belum sepenuhnya pulih dari ketegangan pertempuran. Namun, Nabi Muhammad mengambil keputusan yang mengejutkan: beliau memilih untuk menahan diri. Tidak ada pengejaran, tidak ada pembalasan, bahkan tidak ada retorika agresif. Keputusan ini sangat signifikan jika dianalisis dari perspektif servant leadership. Greenleaf menegaskan bahwa pemimpin pelayan bukanlah seseorang yang menanggapi setiap peluang dengan tindakan reaktif, melainkan orang yang menguji setiap keputusan berdasarkan dampak jangka panjang terhadap martabat manusia dan integritas komunitas. Dengan memilih menahan diri, Nabi menunjukkan bahwa kemenangan moral jauh lebih tinggi nilainya dibanding kemenangan taktis. Nabi Muhammad menghindari jatuh pada godaan untuk membalas dengan cara yang bisa mencoreng prinsip rahmat, belas kasih, dan keadilan yang menjadi fondasi risalah Islam.

Ini merupakan bentuk konkret dari ethical foresight, yaitu kemampuan untuk melihat bahwa dampak sebuah keputusan bukan saja terletak pada akibat langsungnya, tetapi juga pada

---

<sup>42</sup> Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 1977), 6–8.

resonansi moralnya terhadap jangka panjang. Nabi Muhammad menolak menjadi pemimpin yang didefinisikan oleh kemenangan di medan perang semata. Beliau ingin dikenang sebagai sosok yang menjadi pembawa rahmat bagi seluruh alam. Salah satu episode paling mencolok dari etika kepemimpinan Nabi Muhammad pasca-Uhud adalah *"keengganan beliau untuk menghukum pasukan yang membangkang perintah, terutama para pemanah yang meninggalkan pos di Bukit"*. Secara struktural, ini adalah pelanggaran disiplin militer yang berakibat langsung pada kekalahan pasukan Islam. Dalam sistem militer konvensional, insubordinasi semacam ini bisa dihukum berat, sebagai bentuk penegakan aturan dan efek jera. Namun, Nabi Muhammad justru mengambil pendekatan hikmah dan welas asih. Beliau tidak menyalahkan secara terbuka, tidak mencaci, bahkan tidak mengucilkan para pelanggar. Sebaliknya, beliau menahan amarahnya dan justru merangkul mereka kembali ke dalam barisan umat. Beliau memahami bahwa dalam kondisi perang, keputusan emosional kadang mengalahkan nalar, dan dalam konteks umat yang sedang belajar, kesalahan harus direspons dengan pendidikan, bukan hukuman.

Dalam kerangka Greenleaf, ini menggambarkan dimensi healing dan empathy dalam servant leadership—bahwa pemimpin yang sejati adalah mereka yang melihat kerusakan tidak sebagai alasan untuk menghukum, tetapi sebagai peluang untuk menyembuhkan dan memulihkan.<sup>43</sup> Keputusan ini menumbuhkan kembali kepercayaan internal umat, dan memperkuat kohesi sosial yang sebelumnya sempat retak akibat trauma kekalahan. Ketika situasi pasca-perang masih dipenuhi duka dan kecemasan, Nabi Muhammad menunjukkan dimensi etis lainnya melalui *"perlakuan hormat kepada jenazah para syuhada. Beliau memerintahkan agar mereka dikumpulkan, dimandikan, dikafani, dan dimakamkan sesuai sunnah Islam"*. Di saat komunitas masih sibuk dengan urusan pertahanan dan pemulihan pasca-kekalahan, beliau memilih untuk memusatkan perhatian pada proses pemakaman yang layak. Tidak hanya simbolik, keputusan ini adalah pernyataan etis yang dalam. Dalam model kepemimpinan Greenleaf, terdapat prinsip bahwa setiap individu memiliki intrinsic dignity, yang tidak hilang bahkan setelah seseorang wafat. Nabi Muhammad tidak memandang para syuhada sebagai 'korban perang' semata, tetapi sebagai manusia yang harus dihormati jasad dan rohnya. Dengan *"melibatkan Ali bin Abi Thalib dan Bani Hasyim dalam proses pemakaman"*, beliau memperlihatkan bahwa urusan pengurusan jenazah bukan tugas logistik semata, melainkan tanggung jawab moral tertinggi yang harus dikerjakan dengan cinta dan kehormatan. Lebih jauh, keputusan ini menanamkan pada masyarakat Muslim prinsip bahwa dalam Islam, setiap kehidupan adalah suci, bahkan ketika telah wafat. Maka, kepemimpinan yang berbasis etika harus mulai dari yang paling fundamental: menghormati yang telah gugur dalam jalan Allah dengan penuh keagungan.

Perilaku Nabi Muhammad juga tercermin dari tidak adanya pembalasan dendam terhadap kelompok-kelompok internal yang mungkin dianggap sebagai penyebab lemahnya semangat umat. Dalam suasana penuh trauma, sangat mudah bagi seorang pemimpin untuk mengalihkan kemarahan publik kepada kelompok tertentu: munafik, pembangkang, atau bahkan kelompok minoritas. Namun, Nabi Muhammad tidak mengambil pendekatan scapegoating. Sebaliknya, beliau justru menyerukan persatuan, memulihkan semangat, dan memperkuat ukhuwah. Ini adalah tindakan etis yang luar biasa, karena menunjukkan bahwa Nabi tidak hanya memikirkan efek jangka pendek dari stabilitas politik, tetapi juga membangun kembali ruang batin umat. Dalam servant

---

<sup>43</sup> Ibid., 20–21.

leadership, ini disebut sebagai building community melalui keadilan dan empati, bukan dengan ketakutan atau penindasan.

Keputusan Nabi Muhammad untuk bersikap etis dalam situasi yang sangat sulit—ketika sedang ada peluang membalas, ada tekanan publik, dan ada rasa kecewa terhadap kelompok internal—adalah contoh teladan dari courageous leadership. Berani menjadi etis di saat tidak populer adalah bentuk keberanian yang langka. Di sinilah kualitas foresight dalam servant leadership berperan penting: Nabi Muhammad tidak hanya melihat situasi sekarang, tetapi membayangkan bagaimana tindakan beliau hari ini akan membentuk peradaban esok. Beliau sadar bahwa bila balas dendam menjadi norma, maka Islam tidak akan tumbuh sebagai peradaban yang beradab, melainkan sebagai kekuatan yang sama brutalnya dengan musuh. Oleh karena itu, meskipun berat, beliau memilih jalan etika. Dan pilihan ini, sebagaimana waktu telah membuktikan, memperkuat legitimasinya sebagai pemimpin spiritual, bukan hanya pemimpin politik.

### **5) Nabi Membangun Komunitas**

Salah satu ciri paling kuat dalam model servant leadership karya Robert K. Greenleaf adalah kemampuan dan komitmen seorang pemimpin untuk membangun komunitas yang utuh, hidup, dan saling terhubung secara emosional maupun moral. Menurut Greenleaf, pemimpin pelayan bukan hanya bertugas menciptakan efektivitas fungsional dalam kelompok, melainkan juga bertanggung jawab terhadap kohesi sosial dan pertumbuhan kolektif komunitas yang ia layani. Dalam konteks kepemimpinan Nabi Muhammad pasca-Perang Uhud, prinsip ini mewujud dalam berbagai tindakan yang mengarah pada pemulihan struktur sosial, spiritual, dan psikologis umat, yang mengalami disorientasi pasca kekalahan di medan tempur.

Langkah awal yang dilakukan oleh Nabi Muhammad untuk mengundang pasukan berkumpul kembali, meskipun jumlah mereka jauh lebih sedikit dibanding awal pertempuran, mencerminkan inisiatif simbolik dan praktis dalam membangun kembali komunitas yang sempat tercerai. Dalam konteks Greenleaf, ini adalah bagian dari pemulihan keterhubungan (reconnection) setelah krisis. Ketika situasi kekalahan berpotensi melahirkan sikap apatis, demoralisasi, dan fragmentasi sosial, Nabi Muhammad justru mengambil posisi sebagai pemersatu, menggerakkan mereka untuk berkumpul bukan hanya dalam formasi militer, tetapi dalam sense of belonging yang baru—sebagai komunitas spiritual dan sosial yang tetap utuh dalam keterbatasan. Dalam servant leadership, ini adalah bentuk awal dari “community integration after trauma”—sebuah praktik pemulihan komunitas yang dimulai dari keterhubungan interpersonal. Tindakan Nabi Muhammad ini juga termasuk ke dalam “Mencegah perpecahan” dengan tidak membiarkan pasukan uhud larut dalam kekalahan mereka masing-masing. Lebih jauh lagi, Nabi Muhammad tidak membiarkan terjadinya perpecahan diantara kelompok-kelompok umat Islam di Madinah terpecah akibat konflik internal pasca-uhud. Sikap beliau yang menolak narasi saling menyalahkan dan justru menekankan pentingnya persatuan menunjukkan bahwa membangun komunitas bukan hanya melalui struktur, tetapi melalui nilai-nilai yang ditanamkan. Greenleaf menjelaskan bahwa salah satu tantangan utama dalam kepemimpinan adalah “the fragmentation of modern man”—kecenderungan manusia untuk terpecah secara sosial maupun spiritual. Nabi Muhammad menjawab tantangan ini dengan cara membentuk kesadaran kolektif baru yang tidak berpusat pada kegagalan, tetapi pada peluang memperbaiki diri bersama. Dalam hal ini, larangan menyalahkan antar kelompok, serta perintah untuk menjaga integritas internal umat, adalah bentuk kepemimpinan pelayan yang sadar akan fungsi sosial dari komunitas sebagai wadah tumbuh, bukan saling melemahkan. Termasuk ke

dalam “Membangun rasa memiliki di dalam kelompok” di dalam point servant leadership membangun komunitas.

Tindakan Nabi yang menetapkan kembali pos-pos kepada para sahabat dan mendistribusikan peran tanpa menyisakan konflik antar individu merupakan bentuk rekonstruksi komunitas yang sangat strategis. Dalam servant leadership, ini dikenal sebagai redefining functional trust—upaya pemimpin untuk mendesain ulang jaringan tanggung jawab dalam komunitas berdasarkan kepercayaan, bukan kekuasaan. Nabi Muhammad memastikan bahwa masing-masing sahabat kembali memegang peran, bukan hanya untuk efisiensi, tetapi sebagai bentuk pengakuan atas nilai mereka dalam komunitas. Ini selaras dengan prinsip Greenleaf bahwa “true community is built on mutual respect and recognition of individual worth within a shared journey.” Dalam penataan kembali peran-peran tersebut, Nabi membangun ulang rasa harga diri, kompetensi, dan partisipasi kolektif, yang menjadi tulang punggung dari komunitas yang sehat.

Di sisi lain, pembangunan komunitas juga dilakukan secara sangat konkret dan praktis. Dengan mendistribusikan pasokan secara merata, Nabi Muhammad menjamin bahwa seluruh pasukan merasakan perlakuan yang setara, tanpa ada yang merasa ditinggalkan dalam distribusi logistik. Ini mencerminkan prinsip keadilan distributif dalam kerangka komunitas, yang juga menjadi bagian dari nilai-nilai utama dalam servant leadership. Menurut Greenleaf, pemimpin pelayan harus mampu “create and preserve institutions that serve fairly”—dan tindakan Nabi Muhammad ini menunjukkan bahwa keadilan bukan hanya diserukan, tetapi diwujudkan dalam struktur distribusi sumber daya. Dalam situasi pasca-perang yang penuh kelangkaan dan ketegangan, distribusi logistik yang adil bukan hanya soal bertahan hidup, tetapi menjadi pesan moral bahwa komunitas yang kuat lahir dari rasa diperlakukan sama.

Komitmen Nabi dalam membangun komunitas juga terlihat dalam tindakan-tindakan interpersonal. Beliau mengekspresikan empati secara langsung melalui pesan-pesan pribadi, berkeliling dari rumah ke rumah dan dari tenda ke tenda, bukan sekedar menyampaikannya dari mimbar. Dalam pendekatan Greenleaf, ini disebut sebagai intimacy in leadership, di mana pemimpin tidak menciptakan jarak simbolik dengan komunitasnya, tetapi justru meruntuhkan batas antara pemimpin dan yang dipimpin. Nabi Muhammad menunjukkan bahwa membangun komunitas dimulai dari keterlibatan emosional dan spiritual yang dekat, bukan formalitas. Ketika umat mengalami luka batin, tindakan mendatangi mereka satu per satu bukan hanya bentuk kasih sayang, tetapi juga bentuk rekonstruksi makna komunitas sebagai keluarga spiritual. Di sinilah letak kekuatan kepemimpinan pelayan: membangun rasa milik bersama (shared ownership) melalui kehadiran langsung yang tidak menyisakan ruang keterasingan.

Puncak dari proses membangun komunitas pasca Uhud adalah ketika Nabi Muhammad mengambil inisiatif untuk *“membangun kembali struktur komando militer, melalui briefing taktis bersama para perwira yang masih utuh.”* Dalam pandangan Greenleaf, kepemimpinan pelayan tidak menolak struktur, melainkan memperbaiki dan mengarahkan struktur agar tetap melayani nilai-nilai komunitas. Tindakan Nabi ini menunjukkan bahwa komunitas yang kuat bukan hanya lahir dari kebersamaan spiritual, tetapi juga dari struktur yang jelas dan berorientasi pada pelayanan. Dalam hal ini, Nabi Muhammad memastikan bahwa komunitas bukan menjadi massa yang liar pasca-krisis, melainkan tetap memiliki arah, komando, dan jalur komunikasi yang berfungsi. *“Perintah untuk meninjau pertahanan, memastikan pasokan air, dan merestruktur jalur komunikasi”* adalah

tindakan membangun komunitas dari dimensi logistik dan operasional—sebuah bentuk integrasi antara nilai spiritual dan efektivitas organisasi. Dalam semua tindakan Nabi Muhammad pasca-uhud, dapat dilihat upaya sistematis untuk menciptakan ruang untuk komunitas—baik secara fisik, psikologis, maupun spiritual. Dengan menghindari hukuman publik bagi mereka yang gagal, mendorong partisipasi setara dalam perencanaan ulang, mendistribusikan logistik secara adil, serta menyampaikan pesan-pesan empati secara langsung, Nabi Muhammad sedang merajut kembali struktur komunitas yang tidak hanya fungsional, tetapi juga hangat dan inklusif.

Lebih dari sekadar strategi, tindakan Nabi Muhammad mencerminkan keyakinan mendalam bahwa membangun komunitas bukanlah tugas teknis, tetapi misi spiritual. Komunitas yang beliau bentuk pasca Uhud bukan hanya organisasi militer atau sosial, melainkan sebuah ekosistem kasih sayang, keadilan, dan pertumbuhan spiritual bersama. Dalam hal ini, prinsip Greenleaf bahwa *servant leaders must heal the fragmentation of modern life by forming community* menemukan manifestasinya secara utuh dalam praktik kenabian yang dibangun dengan kedekatan, keadilan, partisipasi, dan kehadiran. Dengan demikian, poin kelima ini memperlihatkan bagaimana kepemimpinan Nabi Muhammad tidak hanya terfokus pada menyelesaikan masalah jangka pendek, tetapi berupaya membangun ulang komunitas dalam kerangka jangka panjang. Komunitas bukan hanya sebagai kumpulan individu, tetapi sebagai jaringan saling pengasuhan, saling penguatan, dan saling pengampunan. Dalam model servant leadership, komunitas semacam ini adalah tujuan akhir dari semua pelayanan: ketika individu bertumbuh bukan hanya untuk dirinya, tetapi untuk kebersamaan yang lebih besar. Dalam sejarah Islam, kebangkitan setelah Uhud bukan dimulai dari kemenangan militer, tetapi dari keberhasilan membangun kembali komunitas yang utuh.

## Simpulan

Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, ditemukan tindakan kepemimpinan Nabi berdasarkan *pertama* dimensi pelayanan kepada SDM, Nabi menunjukkan kehadiran langsung, memfasilitasi pemulihan luka sahabat, turun langsung ke lapangan bersama SDM dalam menyelesaikan tugas dan masalah, serta tidak membiarkan yang terpinggirkan kehilangan peran. *Kedua* dimensi pengembangan SDM, beliau menugaskan peran strategis kepada sahabat dengan prinsip pelatihan berkelanjutan dan ruang untuk memperbaiki diri. *Ketiga*, pada aspek empati dan mendengarkan, Nabi mendatangi rumah-rumah para korban dan memberikan penguatan emosional, menemani mereka melewati masa sulit, bukan sekadar perintah. *Keempat* dalam keputusan berbasis etika, beliau menghindari tindakan balasan yang merugikan nilai kemanusiaan dan memprioritaskan rekonsiliasi. Kelima, pada membangun komunitas, Nabi secara aktif meneguhkan kohesi sosial umat dengan struktur partisipatif dan nilai inklusif pasca-trauma Uhud.

Beberapa hal yang perlu diadaptasikan dalam kepemimpinan menghadapi masa krisis berkaitan dengan organisasi dakwah maupun lembaga dakwah adalah pada aspek empati, keputusan berbasis etika dan membangun komunitas dalam membentuk loyalitas dan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan. Output *servant leader* pada organisasi dakwah adalah berisi tentang model kepemimpinan krisis pada organisasi dakwah dan konsep penerapan disertai dengan system control proses.

Melalui hasil studi ini bahwa model kepemimpinan Nabi Muhammad pasca-Perang Uhud merupakan manifestasi nyata dari prinsip-prinsip servant leadership yang bisa diterapkan pada organisasi dakwah walaupun dalam bentuk realitas sejarah pasca perang Uhud. Diperlukan studi lanjutan mencakup pengujian lapangan untuk menguji penerapannya pada konteks Lembaga Dakwah maupun organisasi dakwah.

## Bibliografi

- Albert Bandura, *Social Learning Theory* Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1977.
- Al-Mubarakfuri, Shafiyurrahman. *Ar-Raheeq al-Makhtum*. Beirut: Dar al-Fikr, 2001.
- Ash-Shallabi, Ali Muhammad. *Sirah Nabawiyah: Fiqh as-Sirah an-Nabawiyah*. Kairo: Dar al-Ma'arif, 2007
- As-Sirjani, Raghieb. *Fiqh as-Sirah: Kontekstualisasi Strategi Dakwah Rasulullah SAW*. Kairo: Dar al-Tawzi', 2010.
- Al-'Umari, Akram Dhiya'. *Madīnah Society at the Time of the Prophet*. Riyadh: International Islamic Publishing House, 1991.
- Al-Waqidi, Muhammad ibn Umar. *Kitab al-Maghazi*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 1984.
- Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (New York: Routledge, 2006)
- Chris Argyris, *Organizational Traps: Leadership, Culture, Organizational Design* (Oxford: Oxford University Press, 2010)
- David A. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984)
- Deci & Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, 1985.
- Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York: Mc Graw Hill, 1960)
- Eric Schmidt dan Jonathan Rosenberg, *How Google Works* (New York: Grand Central Publishing, 2014)
- Erdin Sumardianto, *Jurnal Ilmiah Dakwah Kepada Gen Z*", Surabaya, 2025
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, (New York: Pearson, 2013)
- Ibn Hajar al-Asqalani, *Fath al-Bari*, Jilid 7, Hal 350, Beirut: Dar al-Ma'rifah, tt.
- Ibn Kathir, *Al-Bidayah wa An-Nihayah, jilid 4* (Beirut: Dar Al Kutub Al Ilmiyah, 1997)
- Jeffrey H. Greenhaus dan Gerard A. Callanan, *Career Management* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2006)
- James A. F Stoner dan Charles Wankel, *Management*, (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986)
- McKinsey & Company, *The Human Factor in Project Management*, 2020.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D., "Motivation," *dalam Work Psychology*, diedit oleh Neil Anderson (London: SAGE Publications, 2001)
- Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2019)
- Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 1977)
- Sahih al-Bukhari, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001
- Shafiur Rahman Al-Mubarakpuri, *Ar-Raheeq Al-Makhtum* (Riyadh: Dar-us-Salam, 1996)
- Sloan, *Motivation and Discipline in Work Environment*, 2018

Spears, Larry C. "Servant Leadership and the Greenleaf Legacy." In *Reflections on Leadership*, edited by Larry C. Spears, (New York: John Wiley & Sons, 1995).

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, (Boston, MA: Pearson Education, 2017)

Sutriyono dan Ahmad Hidayat, *Jurnal Ilmiah Kepemimpinan Umar bin Abdul Azis lewat Prespektif Teori Keteladanan Kauzes Posner*, Surabaya, 2023.

Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice* (Thousand Oaks: Sage Publications, 2019)

Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 1977)

Tepper, B. J., *Abusive Supervision and Organizational Justice*, 2000.

Watt, W. Montgomery. *Muhammad: Prophet and Statesman*. Oxford: Oxford University Press, 1961.