

Adakah Rasulullah SAW Mengamalkan Nepotisme? Contoh Kes Pelantikan Usāmah ibn Zayd RA sebagai Panglima Perang

[Did the Prophet Muhammad (PBUH) Practice Nepotism? Case Example of the Appointment of Usāmah ibn Zayd RA as War Commander]

Abur Hamdi Usman,^{1*} Abdul Hadi Awang,¹ Azwar Azwar,² & Mohammad Fattah³

¹ Universiti Islam Selangor (UIS), Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia

² Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Jl. Inspeksi PAM Timur, Manggala, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90234, Indonesia

³ Universitas Al-Amien (UNIA), Prenduan Sumenep, Madura, Jawa Timur 69465, Indonesia

* Corresponding Author: Abur Hamdi Usman, Universiti Islam Selangor (UIS), Bandar Seri Putra, 43000 Kajang, Selangor, Malaysia, aburhamdi@uis.edu.my aburhamdi@uis.edu.my, +60 11-1907 0551

Keywords:

Nepotism, Usāmah ibn Zayd RA, War Commander, Meritocracy, Justice

ABSTRACT

The appointment of Usāmah ibn Zayd RA as a military commander by the Prophet Muhammad (PBUH) has occasionally been questioned as a potential instance of nepotism, raising concerns about whether the selection was based on merit or familial ties. This issue warrants a thorough examination to clarify the principles of leadership in Islam and to address misconceptions about the Prophet's decision-making process. Hence, this study aims to critically analyze the appointment of Usāmah RA as a war commander, evaluating whether it aligns with Islamic principles of meritocracy and justice. It seeks to explore the historical context, Usāmah's qualifications, and the broader framework of Islamic leadership to determine if the appointment was justified or influenced by nepotism. The research employs a qualitative analysis of primary Islamic sources, including Hadith collections, historical accounts (Siyār), and scholarly exegeses (Tafsīr). The study also examines the principles of Islamic leadership, such as meritocracy, accountability, and consultation (Shūrā), to contextualize the Prophet's decision. The findings reveal that Usāmah RA was appointed based on his demonstrated military experience, loyalty, and competence, rather than familial ties. The Prophet's decision was consistent with Islamic principles of meritocracy and was guided by divine wisdom. The appointment served the strategic interests of the Muslim community and reinforced the values of justice and fairness in leadership. There is no evidence to suggest that nepotism played a role in the selection process. Future studies could explore other historical appointments made by the Prophet (PBUH) to further analyze the consistency of his leadership principles. Additionally, research could investigate how early Islamic leadership models can inform contemporary discussions on governance and ethical leadership in Muslim societies. Comparative studies with other religious or historical leadership frameworks may also provide deeper insights into the universality of merit-based appointments.

Kata Kunci:

ABSTRAK

Nepotisme; Usāmah ibn
 Zayd RA; Panglima Perang;
 Meritokrasi; Keadilan

Pelantikan Usāmah bin Zayd (RA) sebagai seorang panglima tentera oleh Nabi Muhammad (SAW) kadangkala dipersoalkan sebagai satu bentuk nepotisme, yang menimbulkan persoalan sama ada pemilihan tersebut berasaskan merit atau hubungan kekeluargaan. Isu ini wajar dianalisis dengan mendalam bagi menjelaskan prinsip kepimpinan dalam Islam dan menangani salah faham tentang proses membuat keputusan oleh Nabi SAW. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menganalisis secara kritikal pelantikan Usāmah RA sebagai panglima perang, dengan menilai sejauh mana pelantikan tersebut selaras dengan prinsip Islam berkenaan meritokrasi dan keadilan. Kajian ini meneroka konteks sejarah, kelayakan Usāmah RA, dan kerangka kepimpinan Islam yang lebih luas untuk menentukan sama ada pelantikan tersebut adalah wajar atau dipengaruhi oleh nepotisme. Pendekatan kualitatif digunakan dengan menganalisis sumber-sumber utama Islam, termasuk koleksi hadis, catatan sejarah (Siyār), dan pentafsiran ulama. Kajian ini juga meneliti prinsip-prinsip kepimpinan Islam seperti meritokrasi, akauntabiliti, dan musyawarah (Shūrā) untuk meletakkan keputusan Nabi SAW dalam konteksnya. Hasil kajian menunjukkan bahawa Usāmah RA dilantik berdasarkan pengalaman ketenteraan yang dimiliki, kesetiaan, dan kebolehannya, bukannya hubungan kekeluargaan. Keputusan Nabi SAW adalah konsisten dengan prinsip Islam berkenaan meritokrasi dan dipandu oleh kebijaksanaan ilahi. Pelantikan ini memenuhi kepentingan strategik masyarakat Muslim dan mengukuhkan nilai-nilai keadilan dan kejujuran dalam kepimpinan. Tiada bukti yang menunjukkan bahawa nepotisme memainkan peranan dalam proses pemilihan Usāmah RA. Kajian pada masa hadapan boleh meneroka pelantikan-pelantikan lain yang dibuat oleh Nabi SAW untuk menganalisis konsistensi prinsip kepimpinan Baginda. Selain itu, kajian boleh menyelidiki bagaimana model kepimpinan Islam awal dapat memberikan panduan kepada perbincangan semasa tentang tadbir urus dan kepimpinan beretika dalam masyarakat Islam. Kajian perbandingan dengan kerangka kepimpinan agama atau sejarah yang lain juga dapat memberikan kefahaman yang lebih mendalam tentang sifat universal pelantikan berasaskan merit.

Received: May 14, 2025

Accepted: June 17, 2025

Online Published: June 30, 2025

1. Pendahuluan

Pelantikan Usāmah ibn Zayd RA sebagai panglima tentera dinilai sebagai salah satu kajian kes yang mustahak dalam mengeksplorasi nepotisme dalam paradigma kepimpinan, terutamanya dalam konteks masyarakat Islam awal yang diasaskan oleh Nabi Muhammad SAW. Topik ini menimbulkan persoalan penting mengenai implikasi amalan nepotisme dalam peranan kepimpinan serta pertimbangan etika berdasarkan ajaran Islam.

Penyiasatan mengenai sama ada Rasulullah SAW mengamalkan nepotisme dalam pelantikan Usāmah RA sebagai panglima tentera adalah signifikan untuk memahami dinamika kepimpinan dalam masyarakat Islam awal. Penyelidikan ini bukan sahaja relevan kepada sejarah Islam, tetapi juga kepada perbincangan kontemporari mengenai piawaian etika yang melingkari kepimpinan dan tadbir urus. Permasalahan utama yang dibincangkan ialah persepsi nepotisme yang dikaitkan dengan keputusan Nabi SAW melantik Usāmah RA, seorang pemimpin muda dan dianggap kurang berpengalaman, sebagai panglima perang yang berpotensi menimbulkan kebimbangan mengenai sikap pilih kasih dan meritokrasi. Sebagai dapatan awal, penggunaan istilah nepotisme dalam tajuk artikel ini telah diteliti oleh penulis dengan cermat agar tidak membawa konotasi negatif terhadap Rasulullah SAW dalam konteks politik moden. Secara umum, nepotisme merujuk kepada amalan memberikan jawatan atau keistimewaan kepada ahli keluarga tanpa mengambil kira kelayakan atau keperluan masyarakat. Namun, dalam konteks pelantikan Usāmah RA sebagai panglima perang oleh Rasulullah SAW, pendekatan ini

tidak boleh disamakan dengan nepotisme dalam sistem pemerintahan biasa. Rasulullah SAW tidak bertindak berdasarkan hubungan peribadi semata-mata, tetapi atas dasar kelayakan, kepercayaan, dan maslahat umat. Usamah RA bukan sahaja seorang pemuda yang beriman dan berakhlak tinggi, tetapi juga memiliki pengalaman ketenteraan yang padu. Pelantikannya adalah berdasarkan kebolehan dan kepercayaan yang diberikan oleh Rasulullah SAW, bukan kerana hubungan kekeluargaan semata-mata.

Objektif utama kajian ini adalah untuk menganalisis sama ada keputusan Nabi SAW melantik Usamah RA, yang merupakan seorang pemuda dan juga kesayangan Baginda SAW, boleh ditafsirkan sebagai satu bentuk nepotisme dalam konteks prinsip etika Islam dan norma sosio-budaya pada masa itu atau ia mencerminkan keputusan meritokrasi berdasarkan kemampuan dan kelayakan Usamah RA (Afsaruddin, 2003). Literatur yang berkaitan dengan topik ini membincangkan keperluan untuk pemahaman yang lebih bernuansa mengenai kepemimpinan dalam tradisi Islam, yang secara semula jadi menekankan kebajikan kolektif berbanding sikap pilih kasih individu (Sidani & Thornberry, 2013). Melalui lensa teori kepemimpinan Islam, seseorang dapat memahami bagaimana keputusan Nabi SAW dipengaruhi terutamanya oleh komitmen terhadap keadilan dan keberkesanan, dan bukannya hubungan kekeluargaan semata-mata. Ini selari dengan naratif masyarakat yang lebih luas di dunia Arab mengenai kepemimpinan, terutamanya di mana *tribalism* (fahaman berpuak) dan *wasta* (satu bentuk nepotisme yang berkait dengan hubungan kekeluargaan dan kesukuan) sering merumitkan persepsi terhadap autoriti dan tadbir urus (Jackson, 2016).

Literatur sedia ada mengenai nepotisme sering mengetengahkan kesan negatifnya terhadap tadbir urus dan integriti organisasi, dengan mencadangkan bahawa sikap pilih kasih boleh merosakkan sistem berasaskan merit dan berpotensi melestarikan ketidakcekapan serta rasuah (Ignatowski et al., 2020). Kajian-kajian ini menyediakan rangka kerja budaya yang lebih luas untuk memahami dinamika kepemimpinan dalam konteks Islam dan Arab, menunjukkan bahawa nepotisme boleh wujud dalam ketegangan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan keadilan dan meritokrasi (Alqhaiwi et al., 2023). Kajian lepas mengenai kepemimpinan Islam menekankan kepentingan watak etika dan pembuatan keputusan, terutamanya seperti yang dicontohi oleh Nabi Muhammad SAW. Kajian menunjukkan bahawa Nabi SAW merupakan teladan kepemimpinan moral dan menekankan keadilan serta kompetensi dalam kepemimpinan (Almoharby & Neal, 2013; Zaim et al., 2021), sehingga membantu penulis dalam menganalisis pelantikan Usamah RA. Sebagai contoh, kepemimpinan etika dalam kerangka Islam telah banyak ditakrifkan oleh kepatuhan kepada nilai-nilai teras seperti keadilan (*'adl*), kompetensi (*'ilm*), dan komitmen terhadap kebajikan masyarakat (Zaim et al., 2021). Justeru itu, pelantikan Usamah RA telah membuka ruang perdebatan yang mencabar antara amalan nepotisme dengan pemilihan berdasarkan nilai-nilai Islam.

Tambahan daripada itu, dalam menganalisis pelantikan Usamah RA adalah penting untuk mempertimbangkan kedua-dua jangkaan budaya terhadap kepemimpinan dan konteks sejarah era Rasulullah SAW. Analisis sejarah berpendapat bahawa Nabi SAW bertujuan untuk mewujudkan sebuah masyarakat yang mengutamakan merit dan nilai-nilai Islam (Batubara & Ilhamzah, 2024; Murtiningsih, 2018). Perspektif ini mencadangkan bahawa pelantikan tersebut tidak boleh ditafsirkan sebagai nepotisme, tetapi sebagai keputusan strategik yang mencerminkan kebijaksanaan ketenteraan Usamah RA, yang dilambangkan oleh kepercayaan Nabi SAW terhadap beliau walaupun menghadapi kritikan umum (Alqhaiwi et al., 2023). Oleh itu, kajian kes ini memberikan peluang untuk meneroka batasan antara etika dengan sikap pilih kasih dalam kepemimpinan Islam.

Untuk menjalankan analisis yang menyeluruh, kajian ini menggunakan metodologi kualitatif yang berasaskan analisis kandungan teks sejarah, literatur hadis, dan artikel ilmiah yang relevan. Pendekatan ini akan mensintesis pelbagai tafsiran mengenai pelantikan Usamah RA, dengan merujuk kepada sumber-sumber asas seperti al-Quran dan hadis, serta menganalisisnya dalam konteks wacana kontemporari mengenai etika kepemimpinan (Rafiki, 2020; Helmi & Sari, 2021; Hariyanti & Mawardi, 2023; Sarpong & Maclean, 2016).). Selain itu, kajian ini menyelidiki secara empirikal mengenai kepemimpinan Islam, yang menawarkan pandangan kritikal tentang bagaimana nilai-nilai Islam dijemakan dalam struktur organisasi dan masyarakat pada masa kini (Zaim et al., 2022; Putra & Ma'ruf, 2022). Melalui rangka kerja metodologi ini, penyelidikan ini bertujuan untuk melibatkan diri secara kritis dengan idea nepotisme, membandingkannya dengan niat Rasulullah SAW, bukan sahaja Baginda sebagai seorang tokoh agama berpengaruh dalam sejarah, tetapi juga sebagai model kepemimpinan etika dalam menghadapi cabaran moden.

Secara ringkasnya, kajian ini menjelaskan dinamika kepemimpinan pada era Nabi SAW, terutamanya melalui wacana pelantikan Usamah RA. Ia bertujuan untuk mendedahkan asas-asas yang mendasari keputusan yang dibuat dan prinsip-prinsip yang membimbing amalan tadbir urus, menyusun semula perbincangan mengenai nepotisme dalam konteks Islam. Dengan menilai kajian kes ini, artikel ini berhasrat untuk menyumbang kepada

pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana duluan (*precedent*) sejarah mempengaruhi tafsiran kontemporari mengenai kepemimpinan dalam Islam.

2. Biodata Usāmah ibn Zayd RA

Usāmah ibn Zayd ibn Hārithah dilahirkan di Mekah (sekitar 8 tahun sebelum Hijrah/614 M.-54 H./674 M.) menempati kedudukan yang terkemuka dalam sejarah Islam awal, dipuji atas peranannya sebagai pemimpin tentera dan sahabat Rasulullah SAW. Berasal dari keluarga yang terkenal, keturunannya bersambung kepada salah seorang yang paling awal memeluk Islam, iaitu Zayd ibn Hārithah RA¹, anak angkat Nabi SAW dan dipanggil sebagai Usāmah ibn Muḥammad. Ibunya, Umm Ayman, seorang wanita keturunan Afrika dan bekas hamba yang kemudian dibebaskan oleh bapanya, Zayd RA (Muthi & El-awaisi, 2022; Muzakki, Roibin, & Muhammad, 2024). Umm Ayman merupakan pengasuh Rasulullah SAW, sehingga Baginda SAW pernah bersabda *هِيَ أُمِّي بَعْدَ أُمِّي* (Beliau adalah ibuku selepas ibuku) (Ibn Hajar al-‘Asqalānī, 1986/7: 110).

Usāmah RA dilahirkan dalam era peralihan sejarah yang penting ketika masyarakat Muslim awal sedang membentuk dan mengembangkan pengaruhnya di seluruh Semenanjung Arab. Selepas kewafatan Nabi Muhammad SAW pada tahun 632 M., penglibatannya dalam kempen ketenteraan utama menjadi lebih ketara. Salah satu sumbangan terbesar beliau adalah sebagai panglima tentera yang dihantar ke sempadan Syria semasa pemerintahan Khalifah Abū Bakar RA pada tahun 634 M. Misi ini menekankan kepercayaan tinggi yang diberikan kepadanya walaupun usia masih muda, dan pada masa yang sama menunjukkan kepercayaan masyarakat Islam awal terhadap meritokrasi berbanding usia atau keturunan (Clarke, 2001; Al-Dhahabī, 2001; Muthi & El-awaisi, 2022).

Walaupun catatan sejarah kebanyakannya mendokumentasikan Usāmah RA dalam konteks ketenteraan, beliau juga memegang kepentingan politik yang besar. Pelantikannya oleh Khalifah Abū Bakar RA untuk mengetuai ekspedisi menentang tentera Byzantine di sekitar Mu’tah adalah contohnya. Kempen ini bertujuan untuk memperluaskan pengaruh Islam di rantau Levant (Wilayah di sepanjang pesisir timur Mediterranean, yang kira-kira bersamaan dengan kawasan moden Israel, Jordan, Lebanon, Syria, dan beberapa kawasan bersebelahan). Walaupun menghadapi cabaran sebagai panglima muda, usaha ini dilihat sebagai lambang kemampuan dan kematangan pemimpin Muslim awal, yang turut meletakkan batu asas untuk pelantikan pemimpin tentera pada masa hadapan (Güney, 2020; Muthi & El-awaisi, 2022). Reputasi Usāmah RA sebagai seorang yang berani dan bijak dalam strategi diperkukuhkan lagi semasa pertempuran Mu’tah pada tahun 629 M. Tindakan dan taktiknya kemudian dicatatkan oleh ahli sejarah, menyumbang kepada literatur kontemporari mengenai diplomasi ketenteraan Islam (Omar, 2006; Muthi & El-awaisi, 2022; van Dijk, 2024).

Kerjaya ketenteraan Usāmah RA beralih dengan lancar ke dimensi politik apabila beliau aktif terlibat dalam ketegangan politik selepas pembunuhan Khalifah ‘Umar ibn al-Khaṭṭāb RA, menunjukkan pengaruhnya dalam dinamika kuasa. Peristiwa selepas pembunuhan ‘Umar RA adalah kacau-bilau, dengan peralihan kekhalifahan menjadi subjek perbincangan dan gerakan politik yang sengit dalam kalangan sahabat Nabi SAW. Pendapat Usāmah RA sering ditagih kerana keturunannya yang mulia dan pengalaman ketenteraannya, mencerminkan kedudukannya dalam politik Islam awal (Muthi & El-awaisi, 2022). Dengan naiknya ‘Uthman ibn ‘Affān RA sebagai khalifah ke-3, Usāmah RA kekal berpengaruh, tetapi juga terlibat dalam muslihat politik yang menjadi ciri zaman tersebut. Kritikan beliau terhadap amalan tertentu menjadikannya suara kesederhanaan dalam kalangan mereka yang tidak berpuas hati dengan hala tuju kekhalifahan. Ini meletakkannya sebagai pengantara dalam landskap politik yang semakin berpecah, sambil mengekalkan sokongan daripada pelbagai puak yang menghormati beliau dan pencapaian ketenteraannya (Muthi & El-awaisi, 2022).

Walaupun sumbangan Usāmah RA kepada sejarah Islam sangat besar, legasi beliau juga merangkumi aspek yang suram, iaitu konflik yang tercetus semasa hidupnya. Pertikaian yang membawa kepada perang saudara sangat mempengaruhi masyarakat Muslim awal dan mengukir naratif kompleks tentang perwatakannya.

¹ Zayd ibn Hārithah RA berasal daripada Bani Kalb. Beliau pernah menjadi tawanan di masa jahiliah, lalu dibeli oleh Hakīm ibn Hizām untuk ibu saudaranya, Khadijah RA. Kemudian Nabi SAW meminta kepada Khadijah RA untuk menghibahkan Zayd RA kepada Baginda SAW. Kisah Zayd RA disebutkan oleh Muḥammad ibn Ishāq dalam kitab *al-Sīrah* bahawasanya bapa dan ibu saudara Zayd RA pernah datang ke Mekah dan menemukan Zayd RA. Kedua-duanya menawarkan tebusan untuk Zayd RA. Namun, Nabi SAW memberi pilihan kepada Zayd RA sama ada ikut kedua-duanya atau tetap tinggal bersama Baginda SAW. Maka Zayd RA memilih tetap tinggal bersama Baginda SAW. Ibn Mandah meriwayatkan dalam kitab *Ma‘rifah al-Ṣaḥābah* melalui sanad yang *gharīb* daripada ahli bait Zayd RA bahawa Hārithah masuk Islam pada hari tersebut. Nama lengkap beliau adalah Zayd ibn Hārithah ibn Shurahbīl ibn Ka‘ab ibn ‘Abd al-‘Uzza al-Kalbī. Zayd RA syahid pada perang Mu’tah, sedangkan Usāmah ibn Zayd RA, meninggal di Madinah atau di Wādī al-Qurā pada tahun 54 H. Menurut sebahagian sumber beliau meninggal sebelum itu. Beliau pernah tinggal di al-Muzzah, salah satu daerah di Damsyik (Ibn Hajar al-‘Asqalānī, 1986/7: 108).

Naratif ini menggambarkan bukan sahaja sebagai seorang pejuang, tetapi juga sebagai lambang nilai keadilan dan integriti yang sepatutnya menguasai negara Islam (Muthi & El-awaisi, 2022).

Pengunduran Usāmah RA daripada terlibat dalam konflik saudara menunjukkan kesetiaan kepada prinsip untuk tidak memerangi sesama Muslim, yang menambah dimensi utama sifat beliau. Pengawalan diri ini dalam era yang dicirikan oleh permusuhan timbal balik menonjolkan komitmen beliau terhadap ideal Islam berbanding matlamat peribadi, selari dengan ajaran dan contoh Rasulullah SAW yang sangat dihormatinya (Muthi & El-awaisi, 2022; Zainudin et al., 2018). Sebagai seorang tokoh, Usāmah RA sering dirujuk dalam perbincangan mengenai tingkah laku ketenteraan dengan menggambarkan prinsip yang diajar oleh Nabi SAW kepada beliau mengenai kepimpinan dan penglibatan dalam peperangan. Sketsa kehidupan beliau menghasilkan wacana penting tentang persimpangan antara tugas ketenteraan dengan tanggungjawab moral. Ini menjadikan biografi beliau menarik untuk memahami nilai-nilai yang membentuk ketangguhan peribadi beliau sebagai komander perang ketika itu (Muthi & El-awaisi, 2022).

Selapas penglibatan Usāmah RA dalam ekspedisi ketenteraan, kehidupan beliau pada tahun-tahun terakhirnya melibatkan pelbagai peranan dalam masyarakat. Sumbangannya termasuk memberi nasihat kepada khalifah berikutnya dan terlibat dalam urusan masyarakat di Madinah sehingga kewafatannya sekitar tahun 683 M. Hubungannya dengan pemimpin Islam seperti 'Ali ibn Abī Tālib RA dan sokongannya terhadap keamanan semasa zaman kacau-bilau menegaskan komitmennya untuk memupuk perpaduan dalam kalangan umat Islam (Muthi & El-awaisi, 2022). Secara anumerta, legasi Usāmah RA kekal melalui penghormatan berterusan terhadap sumbangannya. Ramai sarjana dan ahli sejarah kemudian merujuk beliau sebagai model dalam perbincangan mengenai kepimpinan di bawah pemerintahan Islam, etika ketenteraan, dan khidmat ummah. Selain itu, dialog tentang kehidupannya terus memupuk analisis tentang peranan pemimpin tentera dalam membentuk landskap politik dalam tamadun Islam (Muthi & El-awaisi, 2022).

Biografi Usāmah RA bukan sekadar catatan eksploitasi ketenteraan, tetapi lebih kepada sebuah tapestri yang dijahit dengan ideal tinggi masyarakat Islam awal. Kehidupannya menggambarkan potensi golongan muda untuk membawa perubahan dan tanggungjawab yang menyertai kepimpinan dan legasi dalam mana-mana era yang ditandai oleh transformasi yang mendalam. Oleh itu, ketokohnya berfungsi sebagai titik rujukan penting dalam kedua-dua kajian sejarah dan renungan kontemporari mengenai kepimpinan dan tanggungjawab moral dalam Islam (Muthi & El-awaisi, 2022). Penglibatannya dalam peristiwa-peristiwa penting pembentukan dunia Islam meletakkannya dalam rangkaian wacana etika dan moral dalam kalangan sarjana Muslim yang masih relevan. Semasa perbincangan berkembang mengenai identiti Muslim dan tanggungjawab masyarakat, naratif Usāmah RA menggambarkan bahawa kepimpinan etika melangkaui masa dan terus memaknakan refleksi moden mengenai tadbir urus, hubungan masyarakat, dan penglibatan ketenteraan dalam pemikiran Islam kontemporari (Muthi & El-awaisi, 2022).

Akhirnya, kehidupan Usāmah RA menjadi bukti kepada kepimpinan ketenteraan, menekankan keperluan untuk asas etika yang kukuh dalam tingkah laku peribadi dan peranan sosial yang lebih luas. Watak kepimpinan beliau sebagai seorang panglima dan negarawan menggambarkan kuasa, etika, dan penglibatan kemasyarakatan yang menyumbang kepada kegemilangan Islam. Menurut Shams al-Dīn ibn Muḥammad ibn Aḥmad ibn 'Uthmān al-Dhahabī (w. 748 H./1374 M.) yang menukil pandangan al-Zuhrī dan Ibn Sa'ad, Usāmah RA meninggal di Jarf pada akhir era pemerintahan dinasti Mu'āwiyah (al-Dhahabī, 2001).

3. Analisis Hadis Pelantikan Usāmah ibn Zayd RA sebagai Panglima Perang

Sejarah menyaksikan kebangkitan Islam dan kekuatan ummah apabila meletakkan barisan pemuda di hadapan. Golongan ini mempunyai kekuatan fizikal dan mental, ketinggian semangat, dan mempunyai cita-cita dan idealisme. Runtuhnya zaman jahiliah pada zaman Rasulullah SAW hasil sokongan padu golongan pemuda yang menyahut seruan dakwah Baginda SAW. Kejayaan ini dapat dilihat di awal kebangkitan Islam di Mekah.

Semasa di Mekah, Rasulullah SAW dikelilingi pemuda yang tidak berbelah bagi dalam memberi sokongan kepada Baginda SAW. Usāmah RA antara panglima muda yang diberi kepercayaan oleh memimpin angkatan tentera Islam bersama sahabat yang lebih dewasa. Pelantikan ini merupakan satu anjakan kepada pemuda Islam bahawa pada usia muda, Usāmah RA diamanahkan oleh Baginda SAW untuk mengetuai peperangan. Tindakan Nabi SAW tersebut menunjukkan contoh kepada umat Islam bahawa usia tidak semesti menjadi faktor utama dalam kepimpinan. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا يَقُولُ: "بَعَثَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعَثًا وَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أُسَامَةَ بْنَ زَيْدٍ فَطُعِنَ فِي إِمَارَتِهِ وَقَالَ: "إِنْ تَطَعْنَا فِي إِمَارَتِهِ فَقَدْ كُنْتُمْ تَطَعُونَ فِي إِمَارَةِ أَبِيهِ مِنْ قَبْلِهِ وَإِنَّمَا اللَّهُ إِنْ كَانَ لَخَلِيفًا لِلْإِمْرَةِ وَإِنْ كَانَ لَمِنْ أَحَبِّ النَّاسِ إِلَيَّ وَإِنْ هَذَا لَمِنْ أَحَبِّ النَّاسِ إِلَيَّ بَعْدَهُ".

[al-Bukhārī, *Kitāb Faḍā'il al-Ṣaḥābah*, Bāb Manāqib Zayd ibn Hārithah Mawlā al-Nabī SAW, nombor hadis 3524]²

Maksudnya:

Daripada Ibn 'Umar RA berkata: "Rasulullah SAW mengutus sebuah ekspedisi dan melantik Usāmah ibn Zayd RA sebagai pemimpinnya, namun orang ramai mengkritik kepimpinan beliau. Nabi SAW bersabda: "Jika kalian mencela kepimpinannya, dahulu kalian juga mencela kepimpinan ayahnya, demi Allah SWT, dia sangat ideal memegang kepimpinan, dan sungguh ayahnya (Zayd ibn Hārithah) termasuk manusia yang paling kukuh, dan dia (Usāmah ibn Zayd) termasuk manusia yang paling kukuh selepasnya".

Menerusi hadis ini, Rasulullah SAW mengirimkan suatu pasukan yang diperintahkan untuk dibentuk ketika Baginda SAW gering yang membawa kepada kemangkatannya. Abū Bakar RA meneruskan rencana itu selepas pemergian Baginda SAW (Ibn Hajar al-'Asqalānī (1986). Tidak dapat dinafikan, terdapat bantahan terhadap pelantikan tersebut. Pada lafaz hadis disebutkan *فَطُعِنَ فِي إِمَارَتِهِ* (maka pelantikannya dikritik). Walau bagaimanapun, golongan munafik yang mempertikaikan kepimpinan Usāmah RA, sebagaimana Ibn al-Athīr (w. 630 H.) menyebutkan dalam karyanya *al-Kāmil fī al-Tārīkh* (Ibn al-Athīr, 1987/2: 182):

فتكلم المنافقون في إمارته وقالوا: "أمر غلاماً على جلة المهاجرين والأنصار." فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن تطعنوا في إمارته فقد طعنتم في إمارة أبيه من قبل، وإنه لخليق للإمارة، وكان أبوه خليقاً لها".

"Tiba-tiba orang munafik mempertikaikan kepimpinannya. Mereka berkata: "Apakah seorang hamba yang mengetuai pembesar-pembesar sahabat Muhajirin dan Ansar. Lalu Rasulullah SAW bersabda: "Sekiranya kamu mempertikaikan kepimpinannya, maka kamu juga mempertikaikan kepimpinan ayahnya sebelum ini, sesungguhnya dia seorang yang layak dengan kepimpinan ini, dan ayahnya juga layak".

Fenomena sebegini sebagaimana sedia maklum golongan munafik akan sentiasa mempersoalkan tindakan Rasulullah SAW. Menurut Ibn Hajar al-'Asqalānī (1372-1449 M.) 'Ayyāsh ibn Abī Rabī'ah al-Makhzūmī antara individu yang mencela pelantikan Usāmah RA. Kritikan mereka disebabkan Usāmah RA adalah hamba dan budaya orang Arab enggan menurut perintah hamba (Ibn Hajar al-'Asqalānī, 1986/7: 109). Jika pun dianggap sebahagian sahabat mengkritik pelantikan ini, ia sesuatu yang maklum kerana usia Usāmah RA ketika itu masih muda (18 tahun). Lebih penting daripada itu, selepas ditegur oleh Nabi SAW, sahabat akur dan menerima keputusan Baginda SAW. Bahkan Abu Bakar RA sendiri mengekalkan kepimpinan Usāmah RA dan menghantar tentera yang sama selepas kewafatan Rasulullah SAW (Al-Dhahabī, 2001).

Lafaz *ta'ānūn* dalam matan hadis ini bermaksud mencela kehormatan dan nasab yang merujuk kepada celaan sebahagian orang terhadap kepimpinan ayahanda Usāmah RA, Zayd RA pada perang Mu'tah. Walhal, Zayd RA adalah seorang sahabat yang sangat mulia, dan memadamkan kemuliaan beliau ketika Allah SWT merakamkan namanya dalam al-Quran, surah *al-Aḥzāb* [33] ayat 37:

² Hadis ini turut direkodkan oleh Muslim (*Faḍā'il al-Ṣaḥābah*, Bāb Faḍā'il Zayd ibn Hārithah wa Usāmah ibn Zayd RA, No. 2426); al-Tirmidhī (*Kitāb al-Manāqib*, Bāb Manāqib Zayd ibn Hārithah RA, No. 3816); Aḥmad (*Musnad al-Mukaththirīn min al-Ṣaḥābah*, *Musnad 'Abdullah ibn 'Umar ibn al-Khaṭṭāb RA*, No. 4687); Ibn Abī Shaybah (*Kitāb al-Faḍā'il*, Bāb Mā jā'a fī Usāmah wa abīh RA, No. 4746).

﴿وَإِذْ تَقُولُ لِلَّذِي أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِ وَأَنْعَمْتَ عَلَيْهِ أَمْسِكْ عَلَيْكَ زَوْجَكَ وَاتَّقِ اللَّهَ وَتُخْفِي فِي نَفْسِكَ مَا اللَّهُ مُبْدِيهِ وَتَخْشَى النَّاسَ وَاللَّهُ أَحَقُّ أَنْ تَخْشَاهُ فَلَمَّا قَضَى زَيْدٌ مِنْهَا وَطَرًا زَوَّجْنَاكَهَا لِكَيْ لَا يَكُونَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ حَرَجٌ فِي أَرْوَاجِ أَذْعَانِهِمْ إِذَا قَضَوْا مِنْهُنَّ وَطَرًا وَكَانَ أَمْرُ اللَّهِ مَفْعُولًا ۝﴾

Maksudnya:

Dan (ingatlah wahai Muhammad) ketika engkau berkata kepada orang yang telah dikurniakan oleh Allah SWT (dengan nikmat Islam) dan yang engkau juga telah berbuat baik kepadanya: “Jangan ceraikan isterimu itu dan bertakwalah kepada Allah SWT, sambil engkau menyembunyikan dalam hatimu perkara yang Allah akan menyatakannya; dan engkau pula takut kepada (cacian manusia padahal Allah SWT jualah yang berhak engkau takuti (melanggar perintah-Nya). Kemudian setelah Zaid selesai habis kemahuannya terhadap isterinya (dengan menceraikannya), Kami kahwinkan engkau dengannya supaya tidak ada keberatan atas orang-orang yang beriman untuk berkahwin dengan isteri-isteri anak-anak angkat mereka, apabila anak-anak angkat itu telah selesai habis kemahuannya terhadap isterinya (lalu menceraikannya). Dan sememangnya perkara yang dikehendaki Allah SWT itu tetap berlaku.

Menurut Ibn Kathīr (700 H./1300 M.-774 H./1373 M.), Zayd RA adalah seorang yang telah mendapat limpahan nikmat daripada Allah SWT yang telah menjadikannya masuk Islam dan mengikuti Rasul-Nya serta memerdekakannya daripada perhambaan. Sehingga beliau menjadi seorang yang dihormati, terbilang, disegani dan dicintai oleh Nabi SAW. Zayd RA mendapat julukan nama *al-Hibbu* (kecintaan Rasulullah SAW), dan anaknya Usāmah RA digelar *al-Hibbu ibn al-Hibbi* (orang yang disayangi Rasulullah SAW, anakanda kepada orang yang disayangi Rasulullah SAW) (Ibn Kathīr, 2002/6: 424). Pentafsiran ini turut disokong oleh hadis yang diriwayatkan oleh Usāmah RA:

عَنْ أُسَامَةَ بْنِ زَيْدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا حَدَّثَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ كَانَ يَأْخُذُهُ وَالْحَسَنَ فَيَقُولُ اللَّهُمَّ أَحِبَّهُمَا فَإِنِّي أَحِبُّهُمَا

[al-Bukhārī, *Kitāb Faḍā'il al-Ṣaḥābah*, Bāb Dhikr Usāmah ibn Zayd, nombor hadis 3529]

Maksudnya:

Daripada Usāmah ibn Zayd RA, beliau menceritakan daripada Nabi SAW, bahawasanya Baginda SAW biasa mengambilnya (Usāmah RA) bersama al-Ḥasan RA lalu berdoa, “Ya Allah, cintailah kedua-duanya, sesungguhnya aku mencintai kedua-duanya.”

Hadis ini membuktikan bahawa Rasulullah SAW tidak mencintai kecuali untuk Allah SWT dan kerana-Nya. Oleh itu, Baginda SAW menggandingkan kecintaan Allah SWT atas kecintaannya. Perkara ini tentunya merupakan keutamaan yang sangat besar bagi Usāmah RA dan al-Ḥasan RA (Ibn Hajar al-‘Asqalānī, 1986/7: 112). Tidak menghairankan apabila Zayd RA dan Usāmah RA menjadi kecintaan Rasulullah SAW dalam kalangan sahabat. Zayd RA contohnya merupakan sahabat yang berpengalaman dalam memimpin peperangan, sehingga ‘Āishah RA merekodkan bahawa:

مَا بَعَثَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ زَيْدَ بْنَ حَارِثَةَ فِي جَيْشٍ قَطُّ إِلَّا أَمَرَهُ عَلَيْهِمْ وَلَوْ بَقِيَ بَعْدَهُ اسْتَخْلَفَهُ

[al-Hākim al-Naysābūrī, *al-Mustadrak ‘alā al-Ṣaḥīḥayn*, Kitāb Ma‘rifah al-Ṣaḥābah Raḍiyallah Ta‘ālā ‘Anhum, nombor hadis 5017, Ḥasan]

Maksudnya:

Tidaklah Rasulullah SAW mengutus Zayd ibn Hārithah dalam suatu pasukan perang kecuali baginda SAW melantiknya sebagai panglima pasukan tersebut. Seandainya Zayd masih hidup setelah Rasulullah SAW, maka baginda SAW mungkin akan melantiknya sebagai khalifah.

Sehubungan dengan itu, pelantikan pemimpin bukanlah atas dasar garis keturunan, tetapi hendaklah dipilih daripada calon yang sesuai dengan jawatan. Meskipun pada kebiasaannya, masyarakat tidak mempedulikan aspek pengetahuan, keperibadian, akhlak dan sifat utama daripada orang yang memegang jawatan. Oleh itu, hadis yang dibincangkan ini dapat merungkai kekeliruan yang beranggapan kekuasaan hanya untuk yang berketurunan tinggi serta kaya raya. Sekiranya memenuhi segala syarat, maka menurut huraian Ibn Hajar al-‘Asqalānī (1986/7: 108) hadis ini menjadi hujah bolehnya memilih pemimpin dari golongan bawahan, pelantikan orang muda daripada orang tua, dan kalangan rakyat jelata daripada orang kenamaan. Hal ini kerana dalam pasukan yang dipimpin oleh Usāmah RA terdapat Abū Bakr RA dan ‘Umar RA.

Tambahan pula, pelantikan Usāmah RA boleh ditafsirkan dalam konteks yang lebih luas, iaitu inklusif dan pemberdayaan yang menjadi ciri gaya kepimpinan Nabi SAW. Dengan memilih seorang pemuda berketurunan campuran Arab dan asing, Nabi SAW menunjukkan falsafah kepimpinan yang memberi keutamaan kepada kompetensi dan keupayaan, bukan keturunan (Yacine, 2024; Kamaluddin & Citaningati, 2023). Tindakan ini boleh dianggap sebagai strategi yang disengajakan untuk menentang prejudis puak dan keluarga yang lazim pada waktu itu, sekali gus memperkukuh paradigma kepimpinan yang menyokong pengambilan keputusan etika selaras dengan nilai-nilai Islam. Lebih daripada itu, implikasi keputusan kepimpinan sedemikian berkait rapat dengan perbincangan kontemporari tentang risiko pilih kasih dalam kedudukan kepimpinan. Analisis menunjukkan bahawa nepotisme sering membawa kepada kekecewaan dan prestasi rendah dalam organisasi, yang bertentangan dengan ideal kejayaan kolaboratif dan matlamat bersama (Chanifah et al., 2024). Pilihan Nabi SAW membuktikan penolakan terhadap kecenderungan ini, dengan menampilkan pembezaan yang jelas daripada kronisme serta menggalakkan perpaduan dan tanggungjawab kolektif dalam kalangan pengikut.

Kesimpulannya, apabila mengkaji ciri-ciri kepimpinan Rasulullah SAW, menjadi jelas bahawa penolakan terhadap nepotisme dalam keputusan Baginda SAW boleh dianggap sebagai pendirian etika yang bijaksana. Tindakan Baginda SAW menyokong masyarakat yang dibina atas asas keadilan dan kesaksamaan, mewujudkan suasana di mana individu diiktiraf berdasarkan kemampuan, bukan hubungan mereka. Pendekatan ini bukan sahaja menyumbang kepada kejayaan kepimpinan Islam awal, tetapi juga memberikan pandangan berharga untuk pemimpin kontemporari merentas pelbagai konteks budaya. Secara keseluruhannya, bukti mengenai pelantikan Usāmah RA menunjukkan bahawa Rasulullah SAW jelas menentang nepotisme, sambil mempromosikan gaya kepimpinan yang berasaskan prinsip etika dan bertujuan membentuk masyarakat yang adil. Kes ini menyerlahkan bagaimana kepimpinan kenabian menyelami kerumitan dinamika sosial, sekali gus menetapkan suatu duluan penting (*pivotal precedent*) untuk generasi masa hadapan.

4. Selang Pandang tentang Wacana Nepotisme dalam Pelantikan Pemimpin menurut Islam

Nepotisme ditakrifkan sebagai amalan mengutamakan saudara-mara atau rakan untuk jawatan atau kenaikan pangkat, membawa implikasi yang signifikan dalam pelbagai konteks sosial, politik, dan ekonomi. Etimologinya berasal daripada perkataan Latin, *nepos*, yang bermaksud “anak saudara atau cucu lelaki (nephew or grandson),” yang menekankan fokus amalan ini pada hubungan kekeluargaan. Akar sejarah ini menunjukkan betapa mendalamnya nepotisme tertanam dalam amalan budaya, di mana membantu ahli keluarga sering dinormalisasi dalam pelbagai masyarakat (Troisi, 2017). Jadual 1 menunjukkan ringkasan wacana nepotisme dalam pelantikan pemimpin menurut Islam.

Jadual 1. Ringkasan Wacana Nepotisme dalam Islam

Aspek	Huraian
Definisi Nepotisme	- Amalan mengutamakan saudara-mara atau kenalan dalam pelantikan atau kenaikan pangkat, dan mengabaikan meritokrasi. - Berasal dari bahasa Latin, <i>nepos</i>, yang bererti "anak saudara" atau "cucu lelaki."
Impak Negatif	- Menidakkan meritokrasi - Mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap institusi

Aspek	Huraian
	Melemahkan keadilan sosial dan profesionalisme
Pandangan Islam	Islam menekankan prinsip keadilan (<i>al-'adl</i>) dan integriti dalam pelantikan pemimpin, bukan berdasarkan hubungan kekeluargaan.
Dalil al-Quran	Surah al-Tawbah [9] ayat 23
Tafsir HAMKA	Umat Islam di Madinah perlu berhati-hati agar tidak menyerahkan kepimpinan kepada keluarga yang belum beriman demi menjaga kestabilan umat
Hadis Nabi	Rasulullah SAW melarang pelantikan yang didasarkan pada kecintaan atau hubungan kekeluargaan semata-mata tanpa mempertimbangkan kelayakan individu tersebut [Riwayat Ahmad].
Pandangan Sarjana	- Hoque et al. (2013): Nepotisme bercanggah dengan etika Islam dan prinsip merit. - Sidani & Thornberry (2013): Nepotisme merosakkan prestasi organisasi dan bertentangan dengan nilai-nilai Islam. - Ali & Al-Owaih (2008): Islam menekankan ketelusan, persaingan yang adil, dan moraliti dalam pekerjaan.
Kesimpulan	Nepotisme dalam Islam adalah dilarang jika ia bercanggah dengan prinsip keadilan dan kelayakan. Islam menekankan pentingnya kepimpinan yang berintegriti, profesional, dan berlandaskan nilai-nilai moral yang tinggi.

Dari segi terminologi, nepotisme sering disamakan dengan konsep seperti kesayangan (*favoritism*) dan kronisme. Walaupun nepotisme secara khusus merujuk kepada keutamaan yang diberikan kepada ahli keluarga, kronisme memperluaskan konsep ini kepada rakan rapat dan kenalan. Ramai sarjana mencatatkan bahawa istilah-istilah ini boleh bertindih; sebagai contoh, Troisi (2017) membincangkan bagaimana nepotisme boleh mengancam prinsip meritokrasi dengan memutarbelitkan hasil kehakiman atau pentadbiran ke arah hubungan peribadi daripada kelayakan. Analisis kontemporari juga sering meneroka *favoritism* sebagai kategori yang lebih luas yang merangkumi nepotisme dan kronisme, mencerminkan spektrum bias yang berakar pada hubungan peribadi (Bekešienė et al., 2021; Kahraman, 2020).

Nepotisme boleh dianalisis secara kritikal sebagai satu amalan yang bertentangan dengan nilai-nilai teras Islam seperti keadilan, ketelusan, dan akauntabiliti. Secara asasnya, nepotisme melibatkan keutamaan terhadap saudara-mara atau kenalan rapat dalam proses membuat keputusan, terutamanya dalam konteks pekerjaan dan pentadbiran. Dari perspektif Islam, layanan keutamaan seperti ini sering dianggap tidak sejajar dengan prinsip keadilan (*al-'adl*) dan integriti yang menjadi asas ajaran Islam. Para sarjana telah mencatatkan bahawa Islam secara jelas mengancam amalan-amalan yang boleh membawa kepada rasuah dan ketidakadilan, dan nepotisme secara implisit termasuk dalam kecaman ini. Menurut Hoque et al. (2013), nepotisme dikenal pasti sebagai salah satu amalan tidak beretika yang bertentangan dengan garis panduan Islam yang mengutamakan kemajuan berdasarkan merit dan layanan yang adil. Penekanan Islam terhadap kelakuan etika mewajibkan pelantikan dan ganjaran diberikan berdasarkan kecekapan dan integriti, bukannya hubungan peribadi. Pendekatan ini selaras dengan etos Islam yang lebih besar yang mengkehendaki pemimpin bertindak mempromosikan keadilan sosial.

Tambahan lagi, Sidani dan Thornberry (2013) berhujah bahawa nepotisme, seperti yang diamalkan di beberapa bahagian dunia Arab, merosakkan prestasi organisasi dan dianggap sebagai pelanggaran ajaran Islam. Mereka menegaskan bahawa pihak berkepentingan yang menganut tradisi Islam melihat nepotisme sebagai melemahkan ideal kesamarataan dan keadilan yang digariskan dalam al-Quran dan Hadis.

Nepotisme mempunyai beberapa lafaz yang sepadan di dalam al-Quran, seperti *al-mahabbah* (kecintaan). Firman Allah SWT dalam surah al-Tawbah [9] ayat 23 boleh dirujuk berkaitan nepotisme ini:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا آبَاءَكُمْ وَإِخْوَانَكُمْ أَوْلِيَاءَ إِنِ اسْتَحَبُّوا الْكُفْرَ عَلَى الْإِيمَانِ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَاُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ﴾
 Maksudnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan bapa-bapa kamu dan saudara-saudara kamu sebagai orang-orang yang didampingi jika mereka memilih kufur dengan meninggalkan iman; dan sesiapa di antara kamu yang menjadikan mereka orang-orang yang didampingi, maka merekalah orang-orang yang zalim.

Haji Abdul Malik Abdul Karim Amrullah atau HAMKA (1908-1981), mufasir kenamaan yang juga penyair, ahli falsafah dan sasterawan Nusantara dalam karyanya *Tafsir al-Azhar*, menjelaskan bahawa di zaman Madinah, Islam berhadapan dengan ibu bapa yang masih belum beriman. Pada ketika itu, muslimin perlu berhati-hati dengan tidak menyerahkan kepimpinan kepada mereka. Tidak boleh bertolak ansur dalam perkara akidah. Hal ini kerana mereka berpotensi untuk membocorkan segala rahsia umat Islam kepada rakan sekutu yang lain. Mereka juga turut berusaha untuk melemahkan barisan menerusi laluan “kekeluargaan” (HAMKA, t.th./10: 137). Oleh sebab itu, ayat ini menerangkan bahawa pentingnya untuk berpegang kepada kebenaran dan keadilan meskipun terpaksa membelakangi keluarga. Ini kerana objektif dan hakikat kebenaran atau keadilan melebihi daripada hakikat hubungan kekeluargaan, meskipun dalam keadaan memberi jawatan untuk seseorang.

Kemudian terdapat hadis mengenai larangan mengutamakan ahli keluarga untuk sesuatu pelantikan jawatan yang mempunyai autoriti ke atas yang lain:

عَنْ يَزِيدَ بْنِ أَبِي سُفْيَانَ قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ حِينَ بَعَثَنِي إِلَى الشَّامِ يَا يَزِيدُ! إِنَّ لَكَ قَرَابَةً عَسَيْتَ أَنْ تُؤَثِّرَهُمْ بِالْإِمَارَةِ، وَذَلِكَ أَكْبَرُ مَا أَخَافُ عَلَيْكَ، فَإِنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا، فَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أَحَدًا مُحَابَاةً، فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ، لَا يَقْبَلُ اللَّهُ مِنْهُ صِرَافًا وَلَا عَدْلًا حَتَّى يُدْخِلَهُ جَهَنَّمَ، وَمَنْ أَعْطَى أَحَدًا حِمَى اللَّهِ، فَقَدْ انْتَهَكَ فِي حِمَى اللَّهِ شَيْئًا بِغَيْرِ حَقِّهِ، فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ، أَوْ قَالَ: تَبَرَّأْتُ مِنْهُ ذِمَّةُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ.

[Ahmad, Musnad al-‘Asharah al-Mubashshirîn bi al-Jannah, Musnad Abū Bakr RA, hasdis nombor 22, Daif]

Maksudnya:

Daripada Yazīd ibn Abū Sufyān berkata: “Abu Bakar RA berkata ketika mengutusku ke Syam: “Wahai Yazīd sesungguhnya kamu memiliki kerabat, semoga kamu tidak mengedepankan mereka dalam kepimpinan. Dan hal itulah yang paling aku takutkan daripadamu, kerana Rasulullah SAW bersabda: “Sesiapa yang bertanggungjawab melantik Muslim yang lain untuk sesuatu jawatan, tetapi dia melantik melalui cara kecintaan terhadap seseorang itu, maka laknat Allah SWT ke atasnya. Allah SWT tidak akan menerima amalan sunat dan fardu daripadanya hinggalah Allah SWT masukkannya ke dalam neraka jahanam. Dan sesiapa yang memberikan kepada seseorang jawatan dalam batasan hak Allah SWT, lalu dia melanggar mana-mana batasan Allah SWT tanpa hak, maka dia mendapat laknat Allah SWT, atau Baginda SAW bersabda: “Tanggunggan Allah SWT terlepas daripadanya.”

Lafaz *muḥābātān* dalam matan hadis ini bermaksud mengkhususkan untuknya dan cenderung kepadanya, atau tanpa kelayakan (al-Sindī, 2008/1: 41). Walaupun sanadnya lemah, tetapi pengajaran yang dapat diperoleh adalah selari dengan dalil al-Quran dan hadis-hadis yang lain agar berlaku adil walaupun terhadap ahli keluarga sendiri. Menjadi satu kesalahan jika melantik seseorang itu hanya kerana dia mempunyai hubungan kekeluargaan dan menafikan hak orang lain yang lebih berkeelayakan.

Dalam konteks seperti ini, amalan nepotisme memalukan dari segi moral, kerana memesongkan pengagihan peluang dan ganjaran, seterusnya mengakis kepercayaan awam terhadap institusi. Selain itu, etika kerja Islam, seperti yang dikaji secara kritikal oleh Ali dan Al-Owaihan (2008), menekankan elemen seperti ketelusan, persaingan berdasarkan merit, dan kelakuan yang bertanggungjawab secara moral. Komponen-komponen ini secara implisit mengecam segala bentuk *favoritism*, termasuk nepotisme. Perspektif Islam menggalakkan tingkah laku yang bebas daripada pengaruh tidak wajar oleh hubungan peribadi atau kekeluargaan, sekali gus mempromosikan pengagihan tanggungjawab dan ganjaran yang seimbang dalam kalangan individu.

Nepotisme, khususnya dalam konteks pelantikan pemimpin, membawa implikasi yang mendalam terhadap integriti dan keberkesanan sesebuah organisasi atau institusi. Fenomena ini lazim muncul apabila keputusan pengambilan kerja dan kenaikan pangkat mengutamakan hubungan keluarga atau peribadi berbanding kriteria berdasarkan merit, yang seterusnya menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan semangat di tempat kerja. Impak nepotisme dalam pelantikan pemimpin sering kali bersifat merugikan. Kawo dan Torun (2020) menegaskan bahawa nepotisme cenderung memberikan kelebihan kepada individu yang kurang layak untuk mengisi peranan kepimpinan, sekali gus melemahkan prestasi keseluruhan organisasi. Tindakan ini

memihak kepada golongan yang tidak layak dan mengalihkan tumpuan daripada calon yang berkebolehan serta mampu menyumbang kepada kejayaan organisasi. Begitu juga, Jain et al. (2022a; 2022b) berhujah bahawa nepotisme meruntuhkan kepercayaan antara pekerja dengan kepimpinan, menghasilkan suasana ketidakpuasan hati serta menurunkan kepuasan kerja dalam kalangan tenaga kerja. Hakisan kepercayaan ini amat membimbangkan, kerana ia boleh menyumbang kepada budaya ketakutan, di mana pekerja berasa tidak mampu menyuarakan kebimbangan tentang amalan tidak adil, seperti yang dibuktikan dalam kajian mereka yang mengaitkan nepotisme dengan senyap berasaskan ketakutan (*fear-based silence*).

Selain itu, nepotisme cenderung melemahkan kontrak psikologi antara pekerja dengan organisasi. Arıcı et al. (2020) menyatakan bahawa nepotisme bukan sahaja menyuburkan ketidaksopanan dalam tempat kerja, tetapi juga melanggar jangkaan pekerja berkaitan keadilan dan peluang. Pelanggaran ini boleh membawa kepada peningkatan niat berhenti kerja dalam kalangan pekerja yang berasa tidak dihargai atau didiskriminasi demi hubungan kekeluargaan (Hussein & Jaaffar, 2023). Penulis menilai gaya kepimpinan memainkan peranan penting sebagai solusi daripada kesan nepotisme. Kepimpinan berwibawa telah terbukti mampu mengimbangi persepsi negatif yang dikaitkan dengan nepotisme. Arasli et al. (2019) menjelaskan bahawa pemimpin sejati yang bekerja berdasarkan prinsip etika, dapat mengurangkan bias dan pilih kasih yang sering membawa kepada ketidakharmonian pekerja apabila pemimpin melantik rakan, saudara atau keluarga sendiri. Perspektif ini menunjukkan bahawa mewujudkan iklim etika boleh menjadi pendekatan strategik untuk mengurangkan kesan buruk nepotisme dalam pelantikan kepimpinan (Erben & Güneşer, 2007). Sebaliknya, gaya kepimpinan autoritarian boleh memburukkan lagi implikasi negatif nepotisme. Erden dan Otken (2019) menyatakan bahawa apabila pemimpin mengamalkan pendekatan autoritarian, pekerja lebih cenderung melihat pilih kasih dalam pelantikan, yang seterusnya merumitkan penyelesaian di tempat kerja dan kepuasan pekerja. Dinamika autoritarian ini boleh mencipta budaya pilih kasih yang dinormalisasi sehingga membawa padah dalam struktur organisasi.

Faktor budaya juga memainkan peranan penting dalam membentuk persepsi terhadap nepotisme dalam pelantikan pemimpin. Jaskiewicz et al. (2013) mencadangkan bahawa penerimaan terhadap amalan nepotisme boleh berbeza dengan ketara antara pelbagai konteks budaya, yang seterusnya mempengaruhi cara organisasi mengendalikan pelantikan kepimpinan. Dalam masyarakat yang lebih kolektif, nepotisme mungkin dianggap sebagai bentuk sokongan sosial, manakala dalam budaya individualistik, ia mungkin ditekankan sebagai tidak beretika. Sebagai kesimpulan, nepotisme dalam pelantikan pemimpin merupakan isu yang kompleks dengan implikasi terhadap kepercayaan, kepuasan pekerja, dan prestasi organisasi. Walaupun ia membawa cabaran yang signifikan, kehadiran kepimpinan tulin boleh berperanan sebagai faktor yang mengurangkan kesan negatifnya. Oleh itu, sesiapa sahaja mesti berwaspada dalam amalan pemilihan pemimpin, memastikan meritokrasi diutamakan untuk memupuk tenaga kerja yang lebih komited dan berkesan.

5. Adakah Rasulullah SAW Mengamalkan Sikap Nepotisme dalam Pelantikan Usāmah ibn Zayd RA?

Perbincangan mengenai nepotisme dalam pelantikan yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, khususnya terhadap Usāmah ibn Zayd RA sebagai panglima perang, mengundang analisis mendalam terhadap amalan kepimpinan dalam pemerintahan Islam awal. Kajian ini menyentuh persoalan asas tentang prinsip-prinsip kepemimpinan dan rangka etika yang diguna pakai oleh Baginda SAW sepanjang hayatnya. Lebih penting lagi, isu ini menimbulkan persoalan kritikal sama ada hubungan keluarga atau peribadi mempengaruhi proses membuat keputusan dengan cara yang boleh dikategorikan sebagai nepotisme. Jadual 2 menunjukkan aspek-aspek kritikal terhadap tuduhan nepotisme Nabi SAW dalam pelantikan Usāmah RA.

Jadual 2. Tuduhan Nepotisme Nabi SAW dalam Pelantikan Usāmah RA

Aspek	Huraian
Konteks Pelantikan Usāmah RA	- Usia muda Usāmah RA menimbulkan kritik - Pelantikan dilakukan atas dasar kompetensi dan pengalaman militer, bukan hubungan keluarga.
Tujuan Pelantikan Usāmah RA	- Melanjutkan perjuangan ayahnya, Zayd ibn al-Ḥārithah RA. - Membina semangat jihad di kalangan pemuda Islam. - Mempersiapkan pemuda untuk kepemimpinan masa depan.
Reaksi Masyarakat	Beberapa pihak menolak kerana Usāmah RA masih muda dan mempunyai hubungan kekeluargaan dengan Rasulullah SAW.

Aspek	Huraian
Signifikan Sejarah	• Rasulullah SAW tetap teguh mempertahankan keputusannya sebagai manifestasi prinsip keadilan dan meritokrasi. • Menghapuskan budaya kabilahisme yang mendasarkan kepimpinan kepada keturunan. • Menegaskan bahawa kepimpinan harus berasaskan kepada kemampuan, bukan nepotisme.
Kesesuaian dengan Kepimpinan Moden	• Menjadi panduan dalam tadbir urus yang beretika dan telus. • Menekankan bahawa keputusan pemimpin harus mengambil kira keadilan dan kesaksamaan. • Pelantikan Usāmah RA bukanlah tindakan nepotisme, tetapi merupakan strategi kepimpinan transformatif yang berasaskan keadilan dan kemajuan kolektif.
Kesimpulan	• Menegaskan kepentingan menilai pemimpin berdasarkan kompetensi dan ketakwaan.

Apabila menganalisis sama ada Rasulullah SAW mengamalkan nepotisme, khususnya melalui pelantikan Usāmah RA sebagai panglima perang, pendekatan pelbagai dimensi yang mengambil kira konteks dan implikasi keputusan tersebut adalah amat penting. Kajian ini memerlukan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip kepimpinan kenabian dan aplikasi prinsip tersebut dalam perbincangan etika kontemporari, terutama yang berkaitan dengan pilih kasih dan kronisme yang sering dikaitkan dengan nepotisme. Pada awalnya, penting untuk menggambarkan gaya kepimpinan yang dipegang oleh Nabi SAW. Kepimpinan Baginda SAW sering dikaitkan dengan asas etika yang kukuh, menekankan sifat-sifat seperti jujur (*sidq*), amanah (*amānah*), bijaksana (*faṭānah*), dan dakwah (*tabligh*) (Budiono et al., 2020; Rahman et al., 2024; Siddique et al., 2023). Menurut kajian ini, kepimpinan kenabian tidak hanya memupuk integriti peribadi, tetapi juga meningkatkan kualiti pengambilan keputusan secara signifikan (Muhammad, 2015; Nafi'a & Gumindari, 2022). Kes pelantikan Usāmah RA (yang diberikan kedudukan sebagai panglima perang pada usia yang begitu muda) menunjukkan komitmen Nabi SAW terhadap meritokrasi berbanding hubungan kekeluargaan. Pendekatan ini selaras dengan pemahaman kontemporari tentang kepimpinan etika, yang mengkritik nepotisme kerana merosakkan integriti organisasi dan keberkesananannya (Chan & Ananthram, 2017).

Usāmah RA, anakanda kepada Zayd ibn al-Hārithah RA, dilantik sebagai panglima tentera pada usia yang amat muda, sehingga menuai kritikan oleh sesetengah pihak yang menzahirkan bukti potensi nepotisme. Walau bagaimanapun, penting untuk meneliti konteks pelantikan ini dalam rangka kerja etika kepimpinan yang lebih luas seperti yang terkandung dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW menekankan kualiti seperti kompetensi, keadilan, dan penilaian berdasarkan merit dalam peranan kepimpinan. Pelantikan Usāmah RA selari dengan usaha Baginda SAW untuk menunjukkan bahawa kepimpinan harus diberikan berdasarkan keupayaan dan kelayakan, bukan berdasarkan keturunan atau hubungan keluarga. Pendekatan meritokrasi ini mencerminkan prinsip moral yang signifikan dalam Islam, yang menekankan bahawa keupayaan, ketakwaan, dan kelayakan adalah asas kepimpinan, dan bukannya keistimewaan keturunan (Akhtar, Rashid, & Seema, 2022; Din et al., 2023; Wijaya Mulya & Sakhiyya, 2021).

Walaupun Usāmah RA dilantik kerana statusnya sebagai anak kepada seorang sahabat yang dikasihi (Zayd RA), fakta ini tidak secara langsung menafikan kelayakannya. Catatan sejarah menunjukkan bahawa Usāmah RA adalah seorang pemimpin tentera yang berkemampuan, yang telah memperoleh pengalaman dan kemahiran yang luas sepanjang penglibatannya dalam kempen-kempen terdahulu bersama Rasulullah SAW (Husayn, 2017; Junaidi, Majid, & Nazri, 2022; Nugraha, 2020; Rahman, 1980). Pelantikan beliau juga mencetuskan preseden berkenaan dengan kepimpinan muda dalam komuniti Islam, dengan menyokong budaya di mana individu boleh naik pangkat berdasarkan keupayaan yang ditunjukkan, berbanding tradisi suku atau keluarga yang dominan (Afsaruddin, 2009; Firdaus, 2021). Peralihan progresif ini sangat relevan dengan budaya suku pra-Islam yang menjadikan keturunan sebagai asas utama dalam kepimpinan (Eickelman, 2016; Grasso, 2023).

Aspek penting lain yang perlu dipertimbangkan ialah waktu pelantikan itu. Pengumuman pelantikan tersebut dibuat seurus sebelum kewafatan Nabi SAW, yang memperkukuh kefahaman seseorang terhadap kepentingan dan keutamaan yang diberikan kepada keputusan itu. Ketika melantik Usāmah RA, Baginda SAW secara aktif menggalakkan perpaduan dalam kalangan umat Islam, menekankan kepentingan kepemimpinan dan perjuangan kolektif menentang ancaman luaran, terutamanya Empayar Byzantine semasa persiapan kempen untuk Perang Mu'tah (Al-Nasrullah, 2023; El-awaisi, 2007). Momen transisi ini menunjukkan tujuan pelantikan tersebut, untuk meningkatkan moral masyarakat dan memberi keyakinan kepada pemimpin yang berkebolehan, tanpa mengira latar belakang peribadi mereka.

Tambahan pula, konteks pelantikan ini menyebabkan tentangan segera daripada beberapa puak dalam masyarakat Muslim, khususnya mereka yang merasakan bahawa usia muda dan latar belakang keluarga Usāmah RA meremehkan keseriusan pelantikan tersebut (Matthiesen, 2023). Namun begitu, pendirian teguh Nabi SAW sepanjang wacana bercanggah ini menegaskan komitmen Baginda SAW terhadap prinsip keadilan dan tadbir urus yang adil. Dengan menegaskan pelantikan ini walaupun menerima tentangan, Nabi SAW menegaskan bahawa kepemimpinan harus berdasarkan merit, selaras dengan nilai-nilai Islam yang mempromosikan kompetensi berbanding nepotisme (Gano et al., 2024; Al Naqbi, 2024).

Selain itu, adalah penting untuk mengiktiraf signifikan sejarah pelantikan ini dalam menentang kabilahisme, yang sering menyebabkan kebencian dan perpecahan dalam kalangan masyarakat Muslim awal. Melalui tindakan ini, Rasulullah SAW bertujuan untuk memupuk semangat kesaksamaan dan tanggungjawab bersama dalam kalangan umat Islam, yang mencadangkan bahawa sesiapa sahaja, tanpa mengira umur atau keturunan, boleh mencapai jawatan kepimpinan berdasarkan tindakan dan kemampuan mereka (Shah, 2006). Pemahaman teologi yang lebih mendalam mencadangkan bahawa promosi Usāmah RA bukan semata-mata satu bantuan keluarga, tetapi satu pilihan strategik yang mencerminkan matlamat yang lebih luas untuk meningkatkan keharmonian dan keberkesanan komuniti (Afsaruddin, 2009).

Di samping itu, pelantikan ini mencetuskan perbincangan dalam pemikiran Islam mengenai autoriti dan tadbir urus. Kaedah Nabi SAW mengemudi ketegangan antara hubungan peribadi dan kemampuan profesional berkaitan dengan kebimbangan kontemporari tentang nepotisme dalam peranan kepemimpinan, membuka wacana tentang tadbir urus etika yang berterusan dalam masyarakat Islam moden (Sidani & Kaissi, 2023). Penekanan terhadap kedudukan berdasarkan merit berbanding pelantikan nepotisme berfungsi sebagai panduan etika penting yang melangkaui masa, menggesa pemimpin kontemporari untuk mempertimbangkan implikasi keputusan mereka terhadap persepsi masyarakat tentang keadilan dan kesaksamaan (Dhiman, 2024; Hickman, 2021).

Mengulas mengenai pelantikan Usāmah RA, terdapat tiga faktor utama pilihan Nabi SAW kepada beliau sebagai pemimpin dalam angkatan perang tersebut (Haekal, 2008):

- i. Memberi peluang kepada Usāmah RA bagi meneruskan perjuangan ayahnya yang telah gugur dalam pertempuran di Mu'tah suatu ketika dahulu. Dengan begitu, beliau dapat menebus kembali peristiwa kesyahidan ayahnya dengan kemenangan di tangannya sendiri.
- ii. Menghidupkan roh dan membangkitkan semangat jihad di dalam jiwa pemuda Islam.
- iii. Mendidik dan melatih pemuda Islam, membiasakan diri mereka dengan kewajipan dan tanggungjawab yang besar pada masa-masa mendatang.

Natijahnya, walaupun pada pandangan pertama, pelantikan Usāmah RA boleh ditafsirkan sebagai tindakan nepotisme, analisis menyeluruh yang meneliti konteks, motivasi, dan implikasi keputusan ini mendedahkan satu interaksi yang kompleks antara hubungan keluarga dan kerangka etika Islam yang mendalam dalam kepimpinan. Oleh itu, bukannya memupuk nepotisme, malah arahan Nabi SAW perlu dilihat sebagai cerminan prinsip kepemimpinan transformatif yang bertujuan ke arah keadilan dan kemajuan kolektif. Episod ini akhirnya menekankan keperluan untuk menilai pemimpin berdasarkan kemampuan dan ketakwaan mereka, dengan itu meningkatkan keutuhan moral masyarakat yang diasaskan oleh Rasulullah SAW.

6. Kesimpulan

Pelantikan Usāmah ibn Zayd RA sebagai panglima perang oleh Rasulullah SAW telah menjadi subjek penelitian, dengan beberapa pihak mempersoalkan sama ada keputusan tersebut berunsur nepotisme. Melalui kajian yang mendalam terhadap konteks sejarah, kelayakan Usāmah RA, dan prinsip kepimpinan Islam, kajian ini menyimpulkan bahawa pelantikan tersebut berasaskan meritokrasi dan kebijaksanaan Baginda SAW, bukan disebabkan nepotisme atau keistimewaan keluarga.

Usāmah RA dipilih berdasarkan pengalaman ketenteraannya yang terbukti, kesetiaan yang tidak berbelah bahagi, dan kompetensi yang diiktiraf (kualiti-kualiti penting yang menjadi faktor kejayaan misi yang diamanahkan kepadanya). Pelantikan beliau selaras dengan amalan Rasulullah SAW yang secara konsisten memilih individu berdasarkan kemampuan dan kelayakan mereka untuk peranan tertentu, sebagaimana yang dibuktikan melalui banyak keputusan kepimpinan lain sepanjang kerasulan Baginda SAW. Selain itu, tindakan tersebut didasari wahyu Ilahi bagi memastikan keputusan sentiasa adil dan demi kebaikan komuniti Muslim.

Prinsip kepimpinan Islam (meritokrasi, akauntabiliti, dan syura) adalah teras kepada pentadbiran Rasulullah SAW. Prinsip-prinsip ini menekankan kepentingan keadilan dan ketelusan dalam pelantikan, tanpa ruang untuk nepotisme atau pilih kasih. Kes Usāmah RA menyerlahkan nilai-nilai ini, di mana pemilihannya bukan sahaja berdasarkan kelayakannya tetapi juga memenuhi objektif strategik dan moral komuniti Muslim pada waktu itu. Berdasarkan analisis ini, tuduhan nepotisme dalam pelantikan Usāmah RA tidak berasas. Sebaliknya, keputusan tersebut mencerminkan komitmen Rasulullah SAW terhadap keadilan, merit, dan kesejahteraan kolektif Ummah. Kes ini merupakan peringatan kuat mengenai asas etika dalam kepimpinan Islam serta menawarkan pengajaran yang bernilai dalam perbincangan moden tentang tadbir urus dan pengambilan keputusan yang beretika. Penyelidikan pada masa hadapan boleh meneroka pelantikan lain oleh Rasulullah SAW untuk mengukuhkan prinsip-prinsip ini dan kaitannya dengan cabaran kepimpinan semasa.

Rujukan

- Akhtar, N., Rashid, M., & Seema, H. M. H. (2022). Social and economic welfare in prophetic principles of administration: A study in contemporary perspective. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(1), 693-708. [https://www.ashwinanokha.com/resources/ijeb%20v21-1-2022-52-%20Naseem%20paper%20\(IJEB%20Format\).pdf](https://www.ashwinanokha.com/resources/ijeb%20v21-1-2022-52-%20Naseem%20paper%20(IJEB%20Format).pdf)
- Afsaruddin, A. (2003). Medieval Islamic discourse on legitimate leadership and its modern implications. *American Journal of Islam and Society*, 20(2), 80-94. <https://doi.org/10.35632/ajis.v20i2.522>
- Afsaruddin, A. (2009). The hermeneutics of inter-faith relations: retrieving moderation and pluralism as universal principles in qur'anic exegeses. *Journal of Religious Ethics*, 37(2), 331-354. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9795.2009.00389.x>
- Ali, A. & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management and International Journal*, 15(1), 5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Almoharby, D., & Neal, M. (2013). Clarifying Islamic perspectives on leadership. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(3/4), 148-161. <https://doi.org/10.1108/ebs-02-2011-0008>
- Alqhaiwi, Z. O., Bednall, T., & Kyndt, E. (2023). Excellence in leadership in the Arab world: Islamic principles and tribal values. Evidence from Jordan. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(3), 613-634. <https://doi.org/10.1177/14705958231212742>
- Arasli, H., Arıcı, H., & Arıcı, N. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management Zeitschrift Für Personalforschung*, 33(3), 197-222. <https://doi.org/10.1177/2397002219839896>
- Arıcı, H., Araslı, H., & Arıcı, N. (2020). The effect of nepotism on tolerance to workplace incivility: Mediating role of psychological contract violation and moderating role of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 597-613. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2019-0250>
- El-awaisi, A. A. F. (2007). The land of (Amal) hope: Discussion of the Prophet Muhammad's plan for Islamicjerusalem. *Journal of Islamicjerusalem Studies*, 8, 1-17. <https://dergipark.org.tr/en/pub/beytulmakdis/issue/28519/306546>

- Batubara, T., & Ilhamzah, I. (2024). Social institutions of Muslims during the time of Utsman and Ali. *Islamika Inside: Jurnal Keislaman dan Humaniora*, 10(1), 41-59. <https://doi.org/10.35719/islamikainside.v10i1.230>
- Bekešienė, S., Petrauskaitė, A., & Kazlauskaitė-Markelienė, R. (2021). Nepotism and related threats to security and sustainability of the country: The case of lithuanian organizations. *Sustainability*, 13(3), 1536. <https://doi.org/10.3390/su13031536>
- Budiono, I., Hamidah, H., & Yasin, M. (2020). The role of prophetic leadership on workplace spirituality at sufism-based islamic boarding school. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(1), 122-129. <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.1.09>
- Chan, C. and Ananthram, S. (2017). Religion-based decision making in indian multinationals: a multi-faith study of ethical virtues and mindsets. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 651-677. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3558-7>
- Chanifah, N., Samsudin, A., & Ansori, I. (2024). Quranic leadership: The effort to realize the integrity of leaders in preventing corruption. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 5(1), 24-38. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v5i1.9173>
- Clarke, L. (2001). *Shi'ite heritage: Essays on classical and modern traditions*. Global Academic Publishing.
- Al-Dhahabī, S. M. (2001). *Sayr A 'lām al-Nubalā'*. Jil. 2. Beirut: Mu'assasah al-Risālah.
- Dhiman, D. B. (2024). Cronyism and favoritism in appointing faculty in higher education system: A critical review. Available at SSRN 4835902. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4835902>
- Din, S., Ismail, S., & Sulong, R. (2023). Combating corruption based on al-siyasah al-syar'iyah perspective: A literature review. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(4), 776-807. <https://doi.org/10.1108/ijoes-12-2022-0312>
- Eickelman, D. F. (2016). Tribes and tribal identity in the Arab Gulf states. *The emergence of the Gulf States: Studies in modern history*, 223-240. Bloomsbury Publishing.
- Erben, G. & Güneşer, A. (2007). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 955-968. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9605-z>
- Erden, P., & Otken, A. B. (2019). The dark side of paternalistic leadership: Employee discrimination and nepotism. *European Research Studies Journal*, 22(2), 154-180. <https://doi.org/10.35808/ersj/1431>
- Firdaus, F. (2021). The perspective of Qur'an on khilafah: Its implementation towards the contemporary political system. *Journal of Islamic Studies and Culture*, 9(1). <https://doi.org/10.15640/jisc.v9n1a1>
- Gano, A. A., Abdullahi, N., Adam, Z. L., & Setyawan, C. E. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*, 4(2), 62-74. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>
- Grasso, V. A. (2023). *Pre-Islamic Arabia: Societies, politics, cults and identities during Late Antiquity*. Cambridge University Press.
- Güney, Z. B. (2020). The last commander of Prophet Mohammad: Usama b. Zayd. *1st ECLSS International Online Conference on Economics and Social Sciences*, 194-204.
- Haekal, M. H. (2008). *Sejarah hidup Muhammad*. Jakarta: Litera AntarNusa.
- HAMKA. (t.th.). *Tafsir al-Azhar*. Jil. 10. Singapura: Pustaka Nasional.
- Hariyanti, E., & Mawardi, K. (2023). Perkembangan ekonomi dan administrasi pemerintahan masa dinasti Umayyah. *Journal on Education*, 6(1), 1762-1773. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3147>
- Helmi, M., & Sari, N. P. (2021). Implementation of the synergy of transformational-servant leadership character in Islamic boarding school. *Journal of Leadership in Organizations*, 3(2), 173-192. <https://doi.org/10.22146/jlo.65642>
- Hickman, E. (2021). The problems with appointing on merit: A human capital analysis. *Journal of Corporate Law Studies*, 21(1), 109-134. <https://doi.org/10.1080/14735970.2020.1844536>
- Hoque, N., Khan, M., & Mowla, M. (2013). Organisational culture: Features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202-219. <https://doi.org/10.1108/h-06-2013-0040>
- Hussein, N. & Jaaffar, A. (2023). The effect of nepotism and knowledge sharing on the performance of academic staff in Jordan: The mediating role of trust. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(2), 337. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0053>
- Ḥusayn, F. (2017). The participation of non-Arab elements in the Umayyad army and administration. In *The Articulation of Early Islamic State Structures* (pp. 265-290). Routledge.
- Ibn al-Athīr, A. H. A. (1987). *al-Kāmil fī al-Tārīkh*. Jil. 2. Beirut: Dār a-Kutub al-'Ilmiyyah.

- Ibn Hajar al-‘Asqalānī, S. D. A. (1986). *Fath al-Bārī Sharh Şahīḥ al-Bukhārī*. Jil. 7. Beirut: Dār al-Rayyān Li al-Turāth.
- Ibn Kathīr, A. F. I. (2002). *Tafsīr al-Qur’ān al-‘Aẓīm*. Jil. 6. Dār Ṭayyibah.
- Ignatowski, G., Sulkowski, Ł., & Stopczyński, B. (2020). The perception of organisational nepotism depending on the membership in selected christian churches. *Religions*, 11(1), 47. <https://doi.org/10.3390/rel11010047>
- Jackson, T. (2016). Paternalistic leadership. *International Journal of Cross Cultural Management*, 16(1), 3-7. <https://doi.org/10.1177/1470595816637701>
- Jain, A., Srivastava, S., & Sullivan, S. (2022a). Does fear-based silence mediate the nepotism–employee outcomes relationship?. *Personnel Review*, 52(3), 835-855. <https://doi.org/10.1108/pr-06-2021-0394>
- Jain, L., Gál, É., & Orosz, G. (2022b). Nepotistic hiring and poverty from cultural, social class, and situational perspectives. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.780629>
- Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D., & Reay, T. (2013). Is nepotism good or bad? types of nepotism and implications for knowledge management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139. <https://doi.org/10.1177/0894486512470841>
- Junaidi, J., Majid, L. A., & Nazri, M. A. (2022). The role of Quran and sunnah in solving leadership failure. *‘Abqari Journal*, 27(1), 1-12. <https://doi.org/10.33102/abqari.vol27no1.527>
- Kahraman, Ü. (2020). The school managers favouritism behaviours. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 90-106. <https://doi.org/10.29065/usakead.811773>
- Kamaluddin, K., & Citaningati, P. R. (2023). Islamic leadership: Prophet Muhammad as a role model for being charismatic, transformational and servant leader. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 8(2), 53-66. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i2.2460>
- Kawo, J. W., & Torun, A. (2020). The relationship between nepotism and disengagement: The case of institutions in Ethiopia. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 7(1), 53-65. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2020.1197>
- Omar, A. M. (2006). Towards the conquest of Islamicjerusalem: The three main practical steps taken by prophet Muhammad. *Journal of Islamicjerusalem Studies*, 7, 55-100. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/294490>
- Matthiesen, T. (2023). *The Caliph and the Imam: The making of Sunnism and Shiism*. Oxford University Press.
- Muhammad, N. (2015). Prophetic leadership model: Conceptualizing a prophet’s leadership behaviour, leader-follower mutuality and altruism to decision making quality. *European Journal of Interdisciplinary Studies*, 1(3), 93. <https://doi.org/10.26417/ejis.v1i3.p93-106>
- Murtiningsih, M. (2018). Tuduhan nepotisme terhadap Utsman bin Affan dan pengaruhnya terhadap kekhalifahan Ali bin Abi Thalib. *Jurnal Ilmu Agama Mengkaji Doktrin Pemikiran Dan Fenomena Agama*, 19(1). <https://doi.org/10.19109/jia.v19i1.2385>
- Muthi, A. D., & El-awaisi, K. (2022). The contributions of caliph Abu Bakr to the first Muslim liberation of Islamicjerusalem. *Journal of Islamicjerusalem Studies*, 22(2), 133-152. <https://doi.org/10.31456/beytulmakdis.1208278>
- Muzakki, A., Roibin, R., & Muhammad, M. (2024). Kafaah and marriage in jahily and early Islam (Studies in the History of Islamic Law). *TSAQAFAH*, 20(2), 495-514. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v20i2.12395>
- Nafi’a, I. and Gumindari, S. (2022). The principal's prophetic leadership in improving teacher’s performance. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.24235/jiem.v6i1.11114>
- Al Naqbi, S. (2024). The Islamic perspective on qualities required for effective leadership. *Journal of the Contemporary Study of Islam*, 4(2), 195-218. <https://doi.org/10.37264/jcsi.v4i2.04>
- Al-Nasrullah, J. K. M. (2023). The Prophet’s view of government system after him: A study of Arabic political status. *Nabiyuna Journal*, 3(5), 17-51. <https://doi.org/10.55568/n.v3i5.17-51.e>
- Nugraha, M. (2020). The politics of Islamic education in the caliphate of Umar ibn Khattab. *Attarbiyah Journal of Islamic Culture and Education*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.18326/attarbiyah.v5i1.1-13>
- Putra, Z., & Ma’ruf, J. J. (2022). Teuku Umar leadership as reflection of Islamic leadership. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 1-14. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.1834>
- Rafiki, A. (2020). Islamic leadership: Comparisons and qualities. Dlm. M. Franco (Pnyt.). *Digital Leadership: A New Leadership Style for the 21st Century* (hlm. 129-144). <https://doi.org/10.5772/intechopen.90151>
- Rahman, S., Nadzri, S., & Senik, Z. (2024). The practice of prophetic leadership in strategic management process: Reflection of muslim sme entrepreneurs. *Journal of Management and Muamalah*, 14(2), 88-98. <https://doi.org/10.53840/jmm.v14i2.219>

- Rahman, A. (1980). *Muhammad ﷺ as a military leader*. Seerah Foundation.
- Sarpong, D., & Maclean, M. (2017). Service nepotism in cosmopolitan transient social spaces. *Work Employment and Society*, 31(5), 764-781. <https://doi.org/10.1177/0950017016636997>
- Shah, S. (2006). Educational leadership: an Islamic perspective. *British educational research journal*, 32(3), 363-385. <https://doi.org/10.1080/01411920600635403>
- Siddique, M., Sultan, S., & Arshad, A. (2023). A study of Islamic perspective on leadership. *Al-Nasr*, 58-72. <https://doi.org/10.53762/alnasr.02.03.e05>
- Sidani, Y. M., & Thornberry, J. (2013). Nepotism in the Arab world: An institutional theory perspective. *Business Ethics Quarterly*, 23(1), 69-96. <https://doi.org/10.5840/beq20132313>
- Sidani, Y., & Kaissi, Y. (2023). Leadership dynamics and institutional logics in family firms in Arab culture. In *Handbook of Global Leadership and Followership: Integrating the Best Leadership Theory and Practice* (pp. 777-799). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-21544-5_45
- Al-Sindī, A. H. N. (2008). *Hāshiyah Musnad al-Imām Aḥmad ibn Ḥanbal*. Jil. 1. Qatar: Wizārah al-Awqāf wa al-Shu'ūn al-Islāmiyyah.
- Troisi, A. (2017). *The painted mind: Behavioral science reflected in great paintings*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med/9780199393404.003.0014>
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-66. <https://doi.org/10.1504/mejm.2021.111991>
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: An empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 127-152. <https://doi.org/10.1108/ijoes-12-2021-0242>
- van Dijk, D. O. (2024). Rethinking Jihād and Martyrdom in Islam: Insights from the Battle of Mu'tah beyond the Western Paradigm. *Ijtihad Journal for Islamic and Arabic Studies*, 1(1), 235-254. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12547262>
- Wijaya Mulya, T., & Sakhiyya, Z. (2021). 'Leadership is a sacred matter': Women leaders contesting and contextualising neoliberal meritocracy in the Indonesian academia. *Gender and Education*, 33(7), 930-945. <https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1802407>
- Yacine, M. (2025). Leadership in Action: Exploring the principles of Prophet Muhammad in contemporary management practices. Dlm. *Emotionally Intelligent Methods for Meaningful Leadership* (pp. 1-30). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7372-9.ch001>