Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Fahmi Khumaini, Rz. Ricky Satria Wiranata

IAI Sunan Giri Bojonegoro

STAI Terpadu Yogyakarta

Abstract: *Leadership comes together with the existence of human civilization that is since the time of the prophets and human ancestors. Since then there has been cooperation between people, and there is an element of leadership. Leadership is a social fact that can not be avoided to regulate relationships between individuals who are members of a community Leadership is a matter of relations between leaders and those who are led. The leadership appears and develops as a result of automatic interaction between leaders and individuals who are led. The ideal nature of leaders in Islam is extensive knowledge, there is a spirit to encourage goodness, noble character, istiqomah, patience, fairness, honesty, discipline, responsible spirit and have the spirit to develop, leaders who inspire, instill the spirit of mutual cooperation to realize the vision and joint mission. The most important point of the function and purpose of leadership in Islamic education is to be able to grow wise new leaders as regulated in Islamic teachings*

Keywords: *Leadership, Islamic Education*

Pendahuluan

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, relegi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama), dan bahkan kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok.¹

Perilaku manusia dalam perspektif *spiritual questien* merupakan hasil tarik menarik antara energi positif dan energi negatif, energi positif itu berupa dorongan spiritual dan nilai-nilai etis relegius (tauhid), sedangkan energi negatif itu berupa nilai-nilai material (taghut). Nilai-nilai spiritual dan etika relegius berfungsi sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan yang sejati (hati nurani). Energi positif itu berupa: *Pertama*, kekuatan spiritual. Kekuatan spiritual itu berupa iman, Islam, ihsan dan taqwa, yang berfungsi membimbing dan memberikan kekuatan spiritual kepada manusia untuk menggapai

¹ Abdul Wahab, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm 73.

keagungan dan kemuliaan (*ahsani taqwim*); Kedua, kekuatan potensi manusia positif, berupa *aqlus salim* (akal yang sehat), *qalibun salim* (hati yang sehat), *qalibun munib* (hati yang bersih), dan *nafsul mutmainnah* (jiwa yang tenang), yang kesemuanya itu merupakan modal insani atau sumber daya manusia yang memiliki kekuatan luar biasa. Ketiga, sikap dan perilaku etis. Sikap dan perilaku etis ini merupakan implementasi dari kekuatan spiritual dan kekuatan kepribadian manusia yang kemudian melahirkan konsep-konsep normatif tentang nilai-nilai budaya etis. Sikap dan perilaku etis itu meliputi: *istiqamah* (integritas), *ihlas*, *jihad* dan amal saleh.

Energi positif tersebut dalam perspektif individu akan melahirkan orang yang efektif, yaitu orang yang bertaqwa, memiliki integritas (*nafs al-mutmainnah*) dan beramal saleh. Aktualisasi orang yang berkualitas ini dalam hidup dan bekerja melahirkan perilaku kerja yang efektif karena memiliki *personality* (integritas, komitmen dan dedikasi), *capacity* (kecakapan) dan *competency* yang bagus pula (profesional). Sedang dalam perspektif organik, energi positif itu akan melahirkan budaya organisasi efektif yang meliputi perilaku, sistem dan proses. Dalam konteks lembaga pendidikan, energi positif itu akan melahirkan pendidikan yang efektif, baik organisasinya maupun substansi dan proses pembelajarannya.

Tugas seorang pemimpin antara lain adalah mempengaruhi orang yang dipimpin untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, *core values* dan *core belief* organisasi. Pemimpin spiritual adalah pemimpin yang mempengaruhi orang yang dipimpin dengan cara mengilhamkan, mencerahkan, menyadarkan, membangkitkan, memampukan, dan memberdayakan lewat pendekatan spiritualitas atau nilai-nilai etis relegius. Nilai-nilai etis relegius inilah yang berperan sebagai *mission-focused*, *vision-directed*, *philosophy-driven* dan *value-based institution*.² Kepemimpinan seperti inilah yang dicontohkan oleh Nabi SAW.

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama masyarakat, yakni dengan menunjukkan seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.³ Kehadiran pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat merupakan keniscayaan. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat dengan memberi kepercayaan kepada seseorang yang dipercaya

² Tobroni, *The Spiritual Leadership*, (Malang: UMM Press, 2010), hlm, 8-10.

³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 127.

dan dianggap mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan yang dihadapi dalam kehidupan.⁴

Dalam konteks Pendidikan Islam, fungsi kepemimpinan sangat vital karena pemimpin harus mampu mengarahkan, menggerakkan dan membimbing untuk tercapainya visi-misi pendidikan Islam yaitu mewujudkan *Kholifah fil ard* yang bertakwa. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-baqoroh ayat 30-33 tentang visi penciptaan manusia dan dalam al-Qur'an QS. Ali-Imran ayat 102 tentang tujuan akhir Pendidikan Islam.

Atas dasar tersebut, penelitian ini dianggap penting karena peneliti ingin menghadirkan sebuah konsep dan gagasan baru tentang manajemen kepemimpinan dalam pendidikan Islam yang mencakup terminologi manajemen kepemimpinan menurut Islam dan ide-ide tentang kepemimpinan ideal dalam perspektif pendidikan Islam.

Tinjauan Pustaka

Karya ilmiah bertemakan Kepemimpinan Pendidikan Islam, sudah banyak dijelaskan diberbagai oleh para ahli, diantaranya dalam buku Abdul Wahab dan Umiarso yang berjudul *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, dan Tobroni, dalam bukunya *The Spiritual Leadership* yang mengkaji kepemimpinan pendidikan berbasis kecerdasan spiritual. Mohammad Karim dalam bukunya *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, menjelaskan kepemimpinan pendidikan Islam yang visioner, dalam arti seorang pemimpin yang bisa merubah yang dipimpin menjadi lebih baik. Dan Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, menjelaskan pengertian kepemimpinan secara umum. Dalam jurnal *Filosofi dan Etika Kepemimpinan dalam Islam* yang ditulis oleh A. F. Djunaedi, menjelaskan seorang pemimpin dengan pendekatan filosofis.

Selanjutnya, buku *Manajemen Syariah* yang ditulis oleh Ahmad Ibrahim Abu Sinn, yang secara mendasar mempunyai kesamaan pembahasan dengan buku *Manajemen Berbasis Syariah* yang ditulis oleh M. Ma'ruf Abdullah. Dari segi pendekatan penelitian, karya ilmiah ini menggunakan dasar pendekatan yang diambil dari buku *Pemikiran Pendidikan Islam*, ditulis oleh Mahmud yang secara mendasar menjelaskan tentang kerangka berfikir dalam pendidikan Islam.

Selanjutnya, buku *Ilmu Pendidikan Islam* karya abuddin Nata, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam* karya Armai Arief yang menjelaskan tentang berbagai pendekatan dalam pendidikan Islam.

Selanjutnya, karya Abu Daud Sulaiman Ibn al-Asy'ast al-Sijistami al-Azdiy, dalam bukunya *Sunan Abi Daud* sebagai bahan tambahan, pengambilan dalil hadis. Dalam karya tulis ini, menjelaskan tentang

⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), hlm 83.

kepemimpinan pendidikan Islam berbasis manajemen yang diintegrasikan dengan pendidikan Islam, dalam penelitiannya menggunakan pendekatan multidisiplin ilmu, diantaranya adalah pendekatan secara etik dan filosofis.

Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*). Obyek utama dari penelitian ini adalah bidang Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif. Pendekatan diskriptif-kualitatif digunakan untuk menggali karakteristik dasar, model-model, dan fungsi manajemen kepemimpinan dalam Islam

Pembahasan

A. Pengertian dan Model Kepemimpinan dalam Islam

Para ahli studi tentang keagamaan, pada umumnya sepakat bahwa agama sebagai sumber nilai, sumber etika, dan pandangan hidup yang dapat diperankan dalam kehidupan masyarakat dan berbangsa.⁵ Pendidikan tidak akan efektif apabila tidak melakukan pendekatan ketika menyampaikan suatu materi dalam proses belajar mengajar. Dalam proses pendidikan agama Islam, pendidikan yang tepat guna adalah pendidikan yang mengandung nilai-nilai yang sejalan dengan materi pelajaran dan secara fungsional dapat dipakai untuk merealisasikan nilai-nilai ideal yang terkandung dalam tujuan pendidikan Islam.⁶ Dilihat dari segi tujuan agama Islam diturunkan Allah kepada manusia melalui utusan-Nya (Muhammad SAW) tidak lain adalah untuk menjadi rahmat bagi sekalian alam. Tujuan tersebut mengandung implikasi bahwa Islam sebagai agama wahyu mengandung petunjuk dan peraturan yang bersifat menyeluruh, dimana sekalian alam ini akan memperoleh rahmat (bahagia dan sejahtera) secara menyeluruh, meliputi kehidupan duniawi dan ukhrawi, lahiriah dan batiniah, jasmaniah dan rohaniyah.⁷

Diksi kata yang digunakan Rasul ketika menggeneralisir fungsi dan tanggungjawab setiap individu sebagai seorang pemimpin pada segala strata adalah *ra'i*. Kata ini dapat dirujuk dalam penggalan hadist Rasul yang berbunyi..." *Kullukum ra'in, wakullukum mas'ulun 'an raiyaitihi...*". Secara harfiah kata ini bermakna "penggembala". Sangat kuat penggunaan kata ini dalam menyebut pemimpin bagi setiap individu umatnya, dinisbatkan pada latar belakang Rasul sebagai seorang penggembala.

⁵ Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 37.

⁶ Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), hlm. 99-100

⁷ M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 8.

Apabila dicermati secara mendalam, profesi sebagai penggembala tersebut ternyata menorehkan banyak pelajaran bagi Rasul dalam membangun fondasi *leadership*-nya dikemudian hari. Pekerjaan tersebut, menurut Harahap, mengajarkan untuk bertanggungjawab terhadap domba yang digembalakan agar tertib di dalam kumpulan. Pekerjaan itu pun menuntut cinta kasih, semisal mencari domba yang terpisah dari kumpulan atau pun merawat domba yang sakit. Dengan tanggungjawab dan rasa cinta kasih itu, sang penggembala menggiring hewan yang digembalakan menuju titik yang dituju, termasuk menggiringnya pada saat pulang kandang.⁸

John F. dan Robert B. Dalam bukunya *Public Management* memberikan definisi kepemimpinan sebagai seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Madrasah *al-Masyah al-Amerika*, memberikan arti kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan metode tertentu agar mereka berusaha untuk taat, loyal dan membantu dalam satu cara meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Arted, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang dipimpin bersama. John B. Memberikan definisi kepemimpinan sebagai kegiatan atau proses untuk saling mempengaruhi antar individu yang tergabung dalam satu kelompok (walaupun ada perbedaan di antara mereka) untuk diarahkan pada kegiatan kemanusiaan berdasarkan permasalahan bersama.

Definis ini memberikan pengertian bahwa proses untuk saling mempengaruhi antara pemimpin dan masyarakat, memiliki arti bahwa mereka saling mempengaruhi satu sama lain. Artinya, seorang pemimpin bukanlah unsur tunggal yang memberikan pengaruh kepada orang lain. Akan tetapi, ia juga dipengaruhi pendapat masyarakat, dan berinteraksi dengan keinginan serta keyakinan mereka dalam posisi yang sama. Seorang pemimpin merupakan bagian dari anggota masyarakat, saling berkontribusi, tukar pendapat dan pengalaman, serta secara bersama-sama berusaha mewujudkan tujuan kolektif.⁹

Dalam Islam kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang begitu besar. Begitu pentingnya kepemimpinan, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pemimpin, bahkan paerkumpulan dalam jumlah kecilpun. Nabi muhammad bersabda yang artinya: "Dari Abu Sa'id dari Abu Hurairah bahwa kedunya berkata, Rasulullah Saw bersabda : Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah

⁸ A. F. Djunaedi, 2005, *Filosofi dan Etika Kepemimpinan dalam Islam*, EdisiXIII, hlm.55. <http://www.journal.uui.ac.id/index.php/JHI/article/viewFile/2807/2563>

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, hlm. 128-129.

mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin.” (HR. Abu Daud).¹⁰ Berdasarkan hadis ini, hak untuk memilih seorang pemimpin berada ditangan masyarakat (jamaah). Tidak diperkenankan seseorang mengaku dan mengangkat dirinya menjadi pemimpin, dan memaksa masyarakat untuk menaati kepemimpinannya. Pemimpin sejati adalah orang yang dipilih oleh masyarakat, karena memiliki beberapa karakteristik tertentu yang berbeda dari lainnya, dan ia mendapatkan ridha darimayoritas masyarakat, walaupun tidak seutuhnya.¹¹

Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman nabi-nabi dan nenek moyang manusia. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia, dan ada unsur kepemimpinan.¹² Kepemimpinan adalah masalah relasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin.¹³

B. Model Kepemimpinan

Tokoh manajemen dan ahli sosiologi sepakat bahwa tidak terdapat karakteristik baku yang melekat dalam kepemimpinan dan harus dipegang oleh seorang pemimpin sepanjang waktu untuk merealisasikan tujuannya. Tidak ditemukan model kepemimpinan ideal yang mungkin untuk diterapkan dalam setiap waktu dan perubahan zaman. Kepemimpinan diartikan sebagai peran tertentu yang dijalankan seorang pemimpin dalam sebuah sikap tertentu yang mengintegrasikan peran manusia, permasalahan dan kondisi.

Akan tetapi, terdapat kesepakatan bahwa seorang pemimpin harus berbaur dengan para bawahan dalam segala sesuatu yang terkait dengan konsen, pemikiran dan keyakinan mereka. Serta harus menunjukkan kepada mereka bahwa ia akan melayani segala kebutuhan dan tujuan mereka, dan ia adalah bagian yang utuh dengan para bawahan. Sehingga, para bawahan bisa menerimanya sebagai seorang pemimpin. Untuk itu, unsur kedekatan dengan jamaah merupakan sifat pokok bagi seorang pemimpin. Pengalaman sejarah menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang menjaga jarak dan ajuh dari bawahan, baik dari segi pemikiran dan tindakannya, tidak akan mampu menjalankan tugas kepemimpinan dengan baik.¹⁴

¹⁰ Abu Daud Sulaiman Ibn al-Asy'ast al-Sijistami al-Azdiy, *Sunan Abi Daud* (Indonesia : Maktabah Dahlan, tt)

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, hlm. 127.

¹² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 28

¹³ *Ibid*, hlm. 5

¹⁴ *Ibid*, hlm. 131.

Gaya atau sering disebut juga dengan model kepemimpinan adalah salah satu kriteria kepemimpinan yang bersifat universal, dan sering berkembang menurut situasi dan kondisi dimana kegiatan manajemen itu dilaksanakan. Meski demikian gaya kepemimpinan tetap diperlukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan ini merupakan cara pendekatan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan pekerjaan organisasi guna mencapai tujuan organisasi.¹⁵

Adapun gaya atau model manajemen kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Model Demokratis

Keputusan yang diambil dalam model kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan kepada masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya. Setiap individu juga diberi kebebasan untuk memilih bekerja dengan sesama anggota masyarakat lainnya. Seorang pemimpin menyampaikan gagasan dan sarannya melalui berbagai media, dan ia tidak memiliki hak untuk memaksakan kehendaknya. Dalam menjalankan model kepemimpinan ini dibangun dengan semangat kebersamaan, persamaan dan egaliterisme. Masing-masing individu adalah sama dan merupakan bagian dari yang lain.¹⁶

2. Model Autoritarian

Seorang pemimpin memiliki kewenangan mutlak untuk menentukan program atau kebijakan tanpa harus meminta pertimbangan dan bermusyawarah dengan masyarakat. Rakyat hanya berperan menjalankan program dan kebijakan pemerintah, selangkah demi langkah, tanpa mengetahui masa depan dan tujuan yang ingin diraih. Mereka hanya pekerja yang buta terhadap tujuan yang ingin diwujudkan pemerintah. Pemimpin memiliki wewenang mutlak untuk membagi pekerjaan, menurunkan perintah, dan memaksa rakyat untuk mematuhi secara otoriter. Kedudukan dan posisi pemimpin terpisah dari kegiatan rakyat, kecuali ada kondisi yang memaksanya untuk turun dan memberi penjelasan kepada rakyat.¹⁷

3. Model Laissezfaire

Dalam model kepemimpinan ini, peran seorang pemimpin bersifat pasif. Dia memberikan kebebasan mutlak kepada rakyat untuk mengambil keputusan, tindakan atau langkah lain terkait dengan

¹⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, hlm. 93.

¹⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, hlm. 131-132

¹⁷ *Ibid*, hlm. 132.

kehidupannya. Pemimpin hanya berperan menyampaikan informasi dan kebijakan penting, serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan rakyat untuk menjalankan kebutuhannya. Selain itu negara, negara tidak memiliki hak intervensi, kebijakan, atau rekomendasi pekerjaan yang harus dilakukan rakyat.

4. Model Partisipatoris

Gaya kepemimpinan partisipatoris ini adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan orang-orang yang dipimpinnya dalam aktivitas organisasi. Keterlibatan orang-orang yang dipimpin tidak hanya sebatas turut serta dalam musyawarah membahas dan mengambil kesimpulan terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi organisasi, tetapi juga keterlibatan dalam menangani pekerjaan yang harus dilakukan pemimpin.¹⁸

5. Model Situasional

Gaya kepemimpinan situasional ini adalah gaya kepemimpinan yang memadukan satu gaya kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang lain dengan melihat atau memperhatikan sisi positifnya. Alasan penggunaan gaya kepemimpinan situasional ini adalah kepemimpinan yang bisa digunakan terus menerus atau dengan kata lain masing-masing gaya kepemimpinan itu mempunyai keterbatasan, sehingga untuk melengkapinya bisa dipadukan dengan gaya yang lain.¹⁹

6. Model Tradisional

Kepemimpinan tradisional, adalah aktivitas kepemimpinan yang diniatkan untuk eksistensi diri sendiri dengan menguasai yang lain, misalnya sekedar untuk memperoleh makanan dan minuman untuk bertahan hidup. Fungsinya adalah membesarkan diri dengan biaya orang lain dengan jalan penaklukan dan penguasaan, etos kerjanya adalah menjadikan diri dan usahanya untuk memperoleh makanan, pendekatannya adalah kekuatan, penaklukan dan penguasaan, cara mempengaruhinya adalah kekuatan, kekuasaan, perintah, uang, penaklukan, pendudukan fisik, menebar ketakutan dan ketaatan, target kepemimpinannya adalah membangun kekuatan dan ketaatan bawahan, dengan sasaran fisik dan materi.

Kepemimpinan tradisional banyak terjadi disebuah komunitas masa lampau yang belum dalam mengenal peradaban kehidupan, kepemimpinan ini banyak dipengaruhi oleh dimensi kehewan manusia sendiri. Tipe kepemimpinan ini dapat dilihat dari perilaku hewan di hutan, karena sebagian besar binatang digerakkan oleh kepetingan makanan saja. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan terjadi dalam aktivitas kepemimpinan

¹⁸ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, hlm. 97.

¹⁹ *Ibid.*

manusia hari ini, meskipun sudah banyak mengenal konsep peradaban kehidupan tetapi minim moralitas.²⁰

7. Model Karismatik

Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang ideal gagasan atau pemikiran, konsep, teori, suasana batin, dan perilakunya meyakinkan orang lain. Dalam banyak kasus, yang kemudian disimpulkan dalam banyak teori tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin karismatik seringkali muncul pada saat terjadi kekacauan kehidupan, baik pada skala individu maupun sosial. Skala individu berupa kecemasan, sikap pesimis dan tumpulnya nalar kritis, sedangkan skala sosial berupa kekacauan, politik, ekonomi, sosial, pendidikan, agama dan krisis-krisis lainnya.²¹

Sikap mengorbankan diri, berani merugi, mengambil resiko untuk kepentingan orang lain adalah ciri utama dari pemimpin karismatik. Ia bahkan selalu sengaja untuk memulyakan dan mempermudah urusan orang lain meskipun mempertaruhkan jabatan bahkan kehormatannya, ia selalu menjadi orang terdepan dalam memberikan solusi konkret atas masalah-masalah orang sekitarnya, mereka pejuang dan pelindung orang lain tidak hanya pemimpin sekumpulan orang dan tidak segan memberikan kebaikan.

Kepemimpinan karismatik merupakan hasil perpaduan antara perilaku memberikan perhatian individu dan gagasan yang cemerlang. pemimpin karismatik sangat sensitif dalam merasakan kesulitan orang lain dan segera berbuat sesuatu untuk menolongnya, dan memberikan pencerahan akal budi dengan idenya yang cemerlang sehingga muncul perspektif baru yang menyegarkan untuk keluar dari kesulitan.²²

8. Model Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang diniatkan untuk mengembangkan interes lebih jauh dengan melakukan transaksi-transaksi dengan yang lain untuk memenuhi keinginannya. Kepemimpinan transaksional fungsinya adalah untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan, etos kerjanya adalah untuk mededikasikan usahanya untuk memperoleh imbalan atau posisi yang lebih serta kekuasaan dan sistem, pendekatannya adalah kekuasaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan inters dan transaksi, cara mempengaruhinya adalah dengan menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui

²⁰ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hlm 16.

²¹ *Ibid*, hlm. 17.

²² Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, hlm. 18-19.

kekuasaan, targetnya adalah membangun jaringan kekuasaan dengan sasaran pikiran dan tindakan yang kasat mata.

9. Model Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dalam artian, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.²³

10. Model Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang fokus pada potensi yang terberi (potensi *Ilahiah* dan *Insaniyyah*) dalam setiap anggota organisasi sebagai manusia, semua itu dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan kehidupan bersama yang lebih luas dan tidak terbatas pada sekat-sekat organisasi yang prosedural.

Dibenak mayoritas orang timur spiritualitas sering dikaitkan dengan keberadaan tuhan dengan seluruh kekuasaannya, misalnya nilai tentang keikhlasan, kejujuran, *positif thinking* dan sebagainya, semua sikap batin itu akan selalu didasarkan dan diniatkan serta dilakukan hanya karena Tuhan, tidak karena manusia, materi, kedudukan dan lain-lain. Para ahli mengistilahkan sifat dan perilaku ini dengan “teosentris” dimana tuhan menjadi awal dan akhir dalam melakukan aktivitas.

Dalam benak mayoritas orang barat spiritualitas akan sering diartikan sebagai sifat dan perilaku batin yang didasarkan pada dasar-dasar kemanusiaan dan keagungan-keagungan yang diinginkan manusia, misalnya menyayangi, menghormati atau kehormatan, membebaskan atau kebebasan dan sebagainya. Semua sikap tersebut diniatkan pada pengabdian untuk manusia dan lingkungan sekitar. Para ahli mengistilahkan sifat dan perilaku ini dengan “antroposentris” dimana manusia menjadi awal dan akhir dalam melakukan aktivitas.

Kepemimpinan spiritual fungsinya untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani organisasi misalnya melalui jihad dan hijrah, etos kerjanya untuk mendedikasikan usahanya

²³ *Ibid*, hlm. 19-20.

kepada Allah dan sesama manusia (ibadah), pendekatannya adalah dengan hati nurani, keteladanan, serta mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan, cara memengaruhinya adalah dengan memenagkan jiwa dan membangkitkan iman, targetnya adalah membangun kasih, menebar kebajikan dan penyalur rahmat Tuahn, sasarannya adalah spiritualitas dan hati nurani.²⁴

C. Pilar-pilar Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki beberapa kompetensi yang mencerminkan pilar-pilar sebuah kepemimpinan. Kompetensi ini berhubungan dengan wawasan pemimpin untuk mengetahui kondisi, lingkungan politik dan sosial, yang tercermin dalam kemampuan strategis, mengetahui kondisi para bawahan yang berada dibawah kepemimpinannya yang tercermin dalam kemampuan interpersonal (komunikasi), dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang ia hadapi, yang tercermin dalam kemampuan teknis.²⁵ Pilar-pilar tersebut ialah:

1. Kemampuan Strategis

Kemampuan ini diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengetahui kondisi sosial-politik yang melingkupi operasional organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mengelola kekuatan internal yang dimiliki dengan berbagai hambatan eksternal yang menantang guna mewujudkan tujuan yang diimpikan. Bagaimana seorang pemimpin mampu mengelola sumber daya insani dan sumber daya lain dalam rangka meraih tujuan, serta diiringi dengan *pressure*, tantangan dari masyarakat. Kemampuan strategis juga bisa diartikan sebagai kemampuan untuk membuat perencanaan strategis, serta kebijakan atau program-program yang harus dijalankan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama.

Kemampuan strategis ini pernah ditunjukkan Rasulullah dalam mengembangkan dakwah diawal kemunculan Islam. Rasulullah mencanangkan beberapa strategi dakwah dan perencanaan strategis untuk menegmbangkan Islam. Di antara strategi tersebut adalah Rasulullah berusaha membebaskan kaum muslimin dari berbagai siksaan yang dilakukan kaum Quraisy. Ketika siksaan itu semakin menjadi, Rasulullah memerintahkan kaum muslimin untuk keluar dari kota Mekkah , dengan tujuan untuk menghindari kerugian yang lebih besar. Setelah berada di kota Madinah, langkah awal yang dilakukan Rasul adalah mempersaudarakan antar sahabat Muhajirin dan Anshar.

²⁴Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, hlm. 21-22.

²⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, hlm. 134.

Selain itu, Rasul juga melakukan kesepakatan damai dengan pihak non-muslim dari kaum Yahudi yang tinggal di Madinah.²⁶

2. Kemampuan Interpersonal

Diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi dan berinteraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan ini adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan. Sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu, dengan kemampuan ini, akan memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas dan profesional.

Kemampuan interpersonal seorang pemimpin bisa direfleksikan dalam perilaku dan kepemimpinannya di hadapan para bawahannya. Di antara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin di hadapan bawahan adalah sebagai berikut.

- a. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
- c. Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka.
- d. Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
- e. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- f. Melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan secara amanah.²⁷

D. Etos Kerja Kepemimpinan Islami

Ciri-ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islami nampak pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Toto Tasmara menyebutnya ada semacam panggilan dari hatinya terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khiru ummah*).

Sikap dan perilaku yang tergolong budaya kerja (etos kerja Islami) ini seyogyanya dimiliki atau menjadi bagian dari keseharian dalam aktivitas seorang pemimpin yang Islami. Sikap dan perilaku tersebut adalah:

²⁶ *Ibid*, hlm. 135.

²⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, hlm. 137-138.

1. Menghargai Waktu

Seorang yang beretos kerja Islami sangat menghargai betapa berharganya waktu, satu detik saja berlalu tak mungkin lagi kembali.²⁸ Orang yang sukses adalah orang tidak mau sedetikpun waktunya berlalu tanpa makna. Oleh karena itu setiap orang, lebih-lebih lagi pemimpin harus sadar akan makna hidup. Hidup hanya sekali, oleh karenanya hidup harus berarti.²⁹

2. Ikhlas

Ikhlas artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah yang harus dilakukan tanpa pretensi apapun, dan dilakukan secara profesional.

Ikhlas bukan hanya *output* dari cara melaksanakan pekerjaan dengan melayani orang lain, tetapi juga ikhlas menjadi input (masukan) dalam membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih, seperti misalnya dalam hal mencari rejeki, seorang mukhlis dia tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi, menipu dan sebagainya.³⁰

3. Jujur

Dalam jiwa seorang yang jujur terdapat nilai rohani yang menentukan sikap berpihak pada kepada kebenaran, moral yang terpuji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga ia hadir sebagai orang yang berintegritas yang mempunyai kepribadian terpuji dan utuh.³¹ Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki sifat jujur agar ia dipercaya oleh bawahan atau orang-orang yang berada dalam pembinaannya. Kalau seorang pemimpin kehilangan kepercayaan diri bawahan atau orang-orang yang berada dalam pembinaannya gara-gara ia tidak jujur maka ketaatan bawahan atau orang-orang yang dalam pembinaannya tidak ikhlas lagi, tapi sudah diliputi rasa dongkol, tidak ikhlas lagi mengikuti petunjuk atau perintahnya dan berdampak pada kekecewaan

²⁸ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, hlm. 112.

²⁹ *Ibid*, hlm. 114.

³⁰ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, hlm.114-115.

³¹ *Ibid*, hlm. 115.

dan pada akhirnya pemimpin itu cepat atau lambat akan ditinggalkan oleh pengikutnya.³²

4. Komitmen

Komitmen(i'tikad) adalah keyakinan yang mengikat seorang sedemikian rupa kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju kearah tujuan yang diyakinanya. Orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap piihan pekerjaannya adalah orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya dan paling rendah tingkat stresnya.³³ Dalam komitmen terbangun sebuah tekad, keyakinan yang melahirkan vitalitas yang penuh gairah. orang yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah, mereka hanya akan berhenti menapaki cita-citanya dijalan yang lurus bila langit sudah runtuh. komitmen adalah soal tindakan, kesungguhan, dan kesinambungan.³⁴

5. Istiqamah

Seorang pemimpin yang profesional memiliki sikap konsisten (Istiqamah) dalam bekerja dan memperjuangkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Ia taat azas dan mempertahankan prinsip serta komitmennya dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya sekalipun berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya, termasuk dalam pengertian ini kesiapannya untuk disingkirkan dari komunitasnya, karena orang-orang yang bersekongkol berseberangan sikap dengannya. Sikap konsisten (istiqamah) ini akan melahirkan kepercayaan diri yang kuat, memiliki integritas, serta mampu mengelola tekanan (stres) dan tetap hidup penuh gairah.³⁵

6. Kreatif

Orang yang kreatif selaluakan mencoba metode dan gagasan baru dan asli untuk mencapai efektivitas dan efesiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan mengemukakan data dan informasi yang relevan. Orang kreatif bisa berfikir dengan otak kanan, yaitu mencari alternatif pemecahan masalah, mencari jawaban pertanyaan *why an what if* dan *what and how*.

³² *Ibid* , hlm. 118.

³³ *Ibid*.

³⁴ *Ibid*, hlm. 119.

³⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, hlm 119.

Goleman menerangkan ciri-ciri orang yang kreatif yang disebutnya *star performer* memiliki beberapa ciri penting diantaranya:

- a. Kuatnya motivasi untuk berprestasi.
- b. Komitmen kepada visi dan sasaran tempat bekerja.
- c. Inisiatif dan optimis.³⁶

7. Disiplin

Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.

Seorang pemimpin punya kewajiban tidak hanya menanamkan disiplin terhadap diri sendiri, tetapi juga menanamkan disiplin kepada bawahan (orang-orang yang ada dalam pembinaannya).³⁷

8. Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dan penuh rasa tanggung jawab. Orang yang sudah terbiasa bertanggung jawab dalam bekerja mempersepsi pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan yang pada akhirnya melahirkan keyakinan bahwa itu merupakan bagian dari ibadah dan bekerja yang baik dan berprestasi itu sesuatu yang bernilai (indah).

Seorang pemimpin perlu menumbuhkembangkan sikap bertanggung jawab dikalangan bawahannya dengan menanamkan paradigma berpikir dan bersikap mental yang amanah. Amanah adalah sesuatu yang harus dipertanggung jawabkan untuk mendapatkeridhaan Allah.³⁸

9. *Fastabiqul Khairat*

Berlomba untuk mencapai prestasi diri bukan asal berlomba (nekad), tetapi berlomba dengan penuh perhitungan. Ibarat orang yang ingin bertanding ia lebih dahulu harus menjaga stamina, mengumpulkan kekuatan untuk merebut kemenangan "*The Winner*". Seorang pemimpin yang mempunyai

³⁶*Ibid*, hlm. 120-121.

³⁷ *Ibid*, hlm. 122.

³⁸ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, hlm. 127-128.

semangat entrepreneur juga bukan orang yang mudah menyerah (putus asa) dalam menghadapi keadaan.³⁹

E. Asumsi dasar Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam

Berdasarkan penejelasan terkait dengan fungsi manajemen kepemimpinan dalam Islam, terdapat beberapa poin yang bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.⁴⁰
2. Pemimpin sejati tidaklah hanya diukur dengan kemampuannya dalam memimpin sebuah komunitas dan ia berhasil membawa kehidupan komunitas tersebut menjadi lebih baik. Pemimpin sejati juga diukur dengan kemampuannya untuk membantu yang dipimpin untuk menjadi pemimpin-pemimpin baru yang tranformasional dan sejati juga.⁴¹
3. Kemampuan dalam memimpin. Kemampuan ini dapat berupa kemampuan berfikir (pengetahuan), dan kemampuan ini merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam konteks era kontemporer, sebab saat ini *man-power* dikalahkan oleh *man-mind*.⁴²
4. Kemampuan membuat perencanaan yang meliputi: mampu menghubungkan kenyataan sekarang dan hari esok, mampu mengenali apa-apa yang penting saat itu dan apa-apa yang benar-benar mendesak, mampu mengatasi kebutuhan-kebutuhan mendatang dan mampu melakukan analisis.
5. Kemampuan berkomunikasi yang meliputi: mampu memahami orang lain, mampu dan mau mendengarkan orang lain, mampu menjelaskan sesuatu kepada orang lain, mampu berkomunikasi secara tulisan, mampu membuat orang lain berbicara, mampu mengucapkan terima kasih kepada orang lain, selalu mendorong orang lain untuk maju, dan selalu mengikuti serta memanfaatkan teknologi informasi.
6. Kemampuan melakukan evaluasi yang meliputi: mampu membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan, mampu

³⁹ *Ibid*, hlm. 138-139.

⁴⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, hlm. 155.

⁴¹ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, hlm. 72.

⁴² Abdul Wahab, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, hlm. 92.

melakukan evaluasi terhadap pekerjaan orang lain, dan mampu melakukan tindakan pembenaran saat diperlukan.⁴³

Kesimpulan

Sifat pemimpin yang ideal dalam Islam adalah berpengetahuan luas, adanya semangat untuk mengajak pada kebaikan, berakhlak mulia, istiqomah, sabar, adil, jujur, disiplin, jiwa bertanggung jawab dan mempunyai semangat untuk membangun. Pemimpin harus mengilhamidan menanamkan semangat gotong royong dalam mewujudkan visi dan misi bersama. Poin paling penting dari kepemimpinan dalam pendidikan Islam adalah mampu menumbuhkan pemimpin-pemimpin baru.

Dalam Pendidikan Islam, fungsi kepemimpinan sangat vital karena pemimpin harus mampu mengarahkan, menggerakkan dan membimbing seluruh *stakeholder* untuk tercapainya tujuan umum dan tujuan khusus dari pendidikan Islam. Tujuan umum kepemimpinan pendidikan Islam yaitu mewujudkan generasi *Kholifah fil ard* yang bertakwa, tujuan khusus yaitu melaksanakan visi misi lembaga sesuai norma-norma sosial dan agama.

Daftar Pustaka

- A. F. Djunaedi, 2005, *Filosofi dan Etika Kepemimpinan dalam Islam*, Edisi XIII. <http://www.journal.uui.ac.id/index.php/JHI/article/viewFile/2807/2563>
- Abdul Wahab, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011)
- Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010)
- Abu Daud Sulaiman Ibn al-Asy'ast al-Sijistami al-Azdiy, *Sunan Abi Daud* (Indonesia : Maktabah Dahlan, tt)
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012)
- Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002)
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2001)
- Mahmud, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Bandung: CV.Putaka Setia, 2011)
- M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996)
- Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010)
- M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012)
- Tobroni, *The Spiritual Leadership*, (Malang: UMM Press, 2010)

⁴³Abdul Wahab, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, hlm. hlm. 116.