

TEORI KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Djunawir Syafar

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abstrak

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian visi, misi dan tujuan dari suatu lembaga atau organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, komponen yang menjadi motor penggerak kepemimpinan tersebut adalah kepala sekolah/madrasah, guru, staf dan seluruh elemen pendidikan. Dalam tulisan ini, penulis menemukan ada sembilan teori kepemimpinan yang ada relevansinya dengan tipe kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam yaitu; teori otokratis dan kepemimpinan otokratis, teori psikologis, teori sosiologis, teori suportif, teori laissez faire, teori kelakuan pribadi, teori sifat orang-orang besar (traits of great man), teori situasi dan teori humanistik/populistik. Teori tersebut dapat dijadikan tolak ukur untuk mengetahui, mengidentifikasi dan mengevaluasi sikap, perilaku, kebijakan, hingga gaya kepemimpinan seseorang. Biasanya, kebijakan seorang pemimpin dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti perilaku, pengetahuan, situasi dan kepentingan. Maka, menjadi menarik jika keberadaan teori kepemimpinan tersebut dijadikan nilai-nilai dasar pengetahuan untuk mempelajari lebih dalam model dan karakteristik kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Teori, Kepemimpinan, Lembaga Pendidikan Islam*

Abstract

Leadership is one of the factors that shapes the achievement of vision, mission, as well as goals of institution or organization. In the context of Islamic education institution, the component that becomes the 'driver' of its leadership are principal, teacher, staff, and all elements in education. In this writing, the author identified there are nine theories of leadership that relevant with Islamic education namely; autocratic theory and autocratic leadership, psychological theory, sociological theory, supportive theory, laissez faire theory, behavior theory, traits of great man theory, situation theory and humanistic/populistic theory. Those theories could be taken as references to find out, to identify or to evaluate attitude, policy, even the concept of a leader in Islamic education institution. Since the policy in leadership is usually influenced by the character, knowledge, and situation, so that it would be interesting if those theories could be taken as foundation to understand the model and characteristic of leadership in the Islamic education institution.

Keywords: *Theory, Leadership, Islamic Education Institution*

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah roda penggerak sebuah lembaga atau organisasi. Kualitas kepemimpinan menentukan arah keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sehingga seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi, mengelola dan menggerakkan roda organisasi

secara cepat dan tepat. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan jika seorang pemimpin (*leader*) bukan sekedar pengambil keputusan (*decision making*) tapi sebagai kunci keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi.

Dalam lembaga pendidikan Islam, fungsi pemimpin mempunyai peran yang

strategis dalam mewujudkan visi kelembagaan khususnya dalam pengembangan mutu kelembagaan, peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan daya saing dalam berbagai bidang. Sehubungan dengan ini, peran aktif kepemimpinan tentu bukan sekedar mengemban fungsi secara struktural saja tapi sebagai perealisasi tujuan dan program kelembagaan yang telah direncanakan secara kolektif. Kaitannya dengan ini, berdasarkan hasil penelitian di berbagai Negara maju, variabel kepemimpinan sekolah memberikan kontribusi rata-rata 40% bagi perkembangan dan mutu pendidikan, sedangkan 60% lainnya ditentukan oleh variabel lain. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian di Indonesia bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah hanya memberikan kontribusi rata-rata 10% saja, sedangkan 90% lainnya ditentukan oleh variabel lain.¹

Temuan penelitian di atas, erat kaitannya dengan keberadaan dan permasalahan kepemimpinan dalam berbagai lembaga pendidikan Islam saat ini, seperti sekolah/madrasah yang kurang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi pendidikan karena kepala sekolah/madrasah sebagian besar berpendidikan baru atau kurang dari strata S1, rendahnya pengetahuan atau keilmuan mengenai teori-teori kepemimpinan, serta posisi jabatan kepemimpinan yang tidak sesuai dengan profesionalisme atau bidang keilmuan yang ditekuni, sehingga hal demikian menjadi kendala dalam pengelolaan dan pengembangan suatu lembaga pendidikan Islam. Penulis memahami bahwa aktivitas kepemimpinan pada umumnya berfungsi untuk mengajak dan menggerakkan roda organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji dan mengembangkan lebih dalam bagaimana teori kepemimpinan kaitannya dengan lembaga pendidikan Islam.

¹ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), h. iv.

B. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “*leadership*” yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Secara etimologi, istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin tersebut maka lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun²

Studi tentang kepemimpinan telah banyak dilakukan di beberapa wilayah riset termasuk dalam wilayah lembaga pendidikan Islam. Sehingga istilah dan definisi tentang kepemimpinan sangat beragam pendefinisannya biasanya berdasarkan perspektif dan fenomena yang ditemukan oleh para peneliti. Namun untuk memperkaya pengetahuan dan definisi mengenai kepemimpinan di bawah ini penulis sajikan beberapa definisi kepemimpinan.

Hadari Nawawi, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang dilakukan.³

Suharsimi Arikunto, kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang telah ditetapkan.⁴

Imam Machali, memberikan pengertian kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi,

² *Ibid.*, h. 1.

³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1988), h. 81.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), h.183.

mengajak, mengarahkan, menasihati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien.⁵

Muwahid Shulhan, memberikan definisi kepemimpinan kaitannya dengan lembaga pendidikan Islam adalah kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan, melakukan koordinasi atau mempengaruhi anggota dan segala sumber daya manusia yang ada di sekolah/madrasah sehingga dapat di daya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Sedangkan menurut Wahjosumijo menjelaskan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁷

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan tersebut maka penulis memberikan pandangan bahwa aktivitas kepemimpinan merupakan upaya secara kolektif (bersama) dalam berfikir, bertindak dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh lembaga secara bersama-sama agar tujuan yang telah direncanakan dapat direalisasikan dengan baik. Sedangkan relevansinya dengan lembaga pendidikan Islam, peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah/madrasah yang di dalamnya melibatkan seluruh anggota dan warga sekolah dalam menjalankan fungsi dan peran kepemimpinan tersebut dalam mencapai tujuan bersama.

⁵ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan...*, h. 3.

⁶ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 11.

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 83.

C. Teori Kepemimpinan

Berbagai studi tentang kepemimpinan hasilnya mengarah pada bagaimana konsep, rumusan dan teori kepemimpinan itu sendiri. Konsep maupun teori kepemimpinan yang dihasilkan tentu tidak lepas dari bagaimana metodologinya, uraian, interpretasi yang diberikan hingga penarikan kesimpulannya. Beberapa teori tentang kepemimpinan yang diuraikan oleh kartini kartono dalam bukunya “kepemimpinan pendidikan dan pembangunan karakter” sebagai berikut:⁸

1) Teori Otokratis dan Pemimpin Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Ciri khusus dari kepemimpinan seperti ini ialah:

- a. Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi.
- b. Menentukan *policies/kebijakan* untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
- c. Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
- d. Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.

Pada intinya kepemimpinan dengan model seperti ini bersifat autokrat keras yakni memiliki sifat-sifat tepat, saksama, sesuai dengan prinsip namun keras dan kaku. Lembaga atau organisasi yang dipimpinnya

⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 71-80.

merupakan *a one-man show*. Dengan keras dia menekankan prinsip-prinsip “*business is business*”, “waktu adalah uang” untuk bisa makan, orang harus bekerja keras, yang dikejar adalah kemenangan mutlak dan lain-lain. Dia hanya bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh pada dirinya yaitu terhadap hamba-hamba yang setia dan loyal padanya. Sebaliknya, dia akan bertindak keras serta kejam terhadap orang-orang yang tidak mau patuh terhadap dirinya.

2) Teori Psikologis

Teori ini menyatakan, bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk memotivasi kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan (*recognizing*), martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana hati, dan lain-lain.

3) Teori Sosiologis

Dalam teori ini, kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompoknya.

4) Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan

penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui kebijakan tertentu. Dalam hal ini, pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerjasama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya, dan menyadari benar keinginan untuk maju. Teori suportif ini biasa dikenal dengan teori partisipatif atau teori kepemimpinan demokratis.

5) Teori *Laissez Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak mampu mengurus dan dia menyerahkan tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggota. Kepemimpinan semacam ini pemimpin adalah seorang “ketua” yang bertindak hanya sebagai simbol. Pemimpin semacam ini biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Kepemimpinannya tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, tidak berdaya menciptakan suasana kooperatif. Sehingga lembaga atau organisasi yang dipimpinnnya menjadi kacau balau. Sehingga, pada intinya pemimpin *Laissez Faire* itu bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Artinya, semua anggota yang dipimpinnnya bersikap santai-santai dan bermotto “lebih baik tidak usah bekerja saja”. Sehingga kelompok tersebut praktis menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, pemimpin dalam kategori ini harus memapu fleksibel, luwes dan

bijaksana serta harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Pola tingkah laku pemimpin dengan ciri ini erat kaitannya dengan:

1. Bakat dan kemampuannya
2. Kondisi dan situasi yang dihadapi
3. *Good-will* atau keinginan untuk memutuskan dan memecahkan permasalahan yang muncul
4. Derajat supervisi dan ketajaman evaluasinya.

7) Teori Sifat Orang-Orang Besar (*Traits Great Men*)

Teori ini memandang bahwa untuk mengidentifikasi sifat-sifat unggul seorang pemimpin dapat diketahui melalui sifat, karakter dan perilaku orang-orang besar yang sudah terbukti sukses dalam menjalankan kepemimpinannya. Sehingga ada beberapa ciri-ciri unggul yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu mempunyai intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki keterampilan yang komunikatif, mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, peka, kreatif dan selalu memberikan partisipasi sosial yang tinggi.

8) Teori Situasi

Teori ini menjelaskan, bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi pada diri seorang pemimpin untuk dapat menyesuaikan diri, tuntutan situasi, lingkungan dan zaman yang terus mengalami perubahan. Sebab permasalahan-permasalahan hidup, dan saat-saat yang tidak terduga seperti adanya perang, revolusi dan lain-lain tentu penuh dengan ancaman dan bahaya. Maka situasi-situasi seperti itu harus memunculkan satu tipe kepemimpinan yang relevan dengan kondisi saat itu.

Tipe kepemimpinan seperti ini bersifat multi dimensional harus serba bisa, terampil, serta mampu melibatkan diri dan menyesuaikan terhadap masyarakat dan situasi yang cepat.

Teori ini beranggapan, bahwa kepemimpinan itu terdiri atas tiga elemen dasar, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi. Dimana ketiga elemen tersebut saling berkaitan erat, dimana ada kepemimpinan pasti selalu ada anggota dan dilaksanakan pada suatu situasi atau kondisi.

9) Teori Humanistik/Populistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini ialah mengorganisir kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dapat dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini, perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Organisasi berfungsi sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan fungsinya dengan baik, serta memperhatikan kemampuan dan potensi rakyat. Hal ini dapat dilaksanakan melalui interaksi dan kerja sama yang baik antara pemerintah dan rakyat dengan memperhatikan kepentingan masing-masing.

Pada teori ini terdapat tiga variabel pokok yaitu:

- a. Kepemimpinan harus memperhatikan hati nurani rakyat, dengan segenap harapan, kebutuhan dan kemampuannya.
- b. Organisasi agar bisa relevan dengan kepentingan rakyat dan pemerintah.
- c. Interaksi yang akrab dan harmonis antara pemerintah dan rakyat untuk membangun persatuan dan kesatuan serta hidup secara damai.

Berdasarkan uraian dari kesembilan teori kepemimpinan di atas, maka penulis memahami bahwa jenis-jenis teori kepemimpinan tersebut sebagai tolak ukur dan alat evaluasi untuk mengetahui jenis kepemimpinan mana yang relevan dengan konteks lembaga pendidikan Islam atau kebutuhan organisasi.

D. Karakteristik Kepemimpinan Yang Relevan Dengan Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan kapasitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah/madrasah. Kepala madrasah juga dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.⁹ Sehingga untuk mewujudkan konsep-konsep yang ideal maka lembaga pendidikan Islam membutuhkan pemimpin yang dapat membawa pengaruh besar. Pengaruh tersebut bisa berwujud dalam bentuk program kelembagaan, inovasi, hingga keteladanan dalam kepemimpinan. Karena profesionalitas dan karakteristik kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi lembaga yang dipimpinnya.¹⁰

Dalam kaitan ini, karakteristik kepemimpinan merupakan gaya ideal yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam setiap pengambilan keputusan hingga menyangkut aktualisasi diri baik berupa bahasa, tindakan dan perilaku.¹¹ Maka persoalan-persoalan yang muncul dalam lembaga pendidikan Islam bisa jadi karena disebabkan karakteristik kepemimpinannya. Oleh karena itu, karakteristik merupakan bagian dari kekuatan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar menjadi keunggulan dan nilai lebih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karena suatu lembaga pendidikan dapat dikatakan efektif jika lembaga tersebut mempunyai kapasitas untuk memaksimalkan tujuan dan fungsi-fungsinya.¹²

Sehubungan dengan ini, proses kepemimpinan memiliki kaitan dengan etika profesi, sehingga setiap kekuasaan, wewenang, dan kebijakan harus dilandasi dengan asas-asas keadilan, kebaikan, dan kemanusiaan dalam menempatkan orang lain bukan sebagai pembantu tapi sebagai mitra kerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang sangat kooperatif dengan anggotanya, membantu kelancaran kerjasama hingga mencapai sasaran yang ditetapkan. Memimpin itu bukan sekedar mengeluarkan kata-kata apalagi menyuruh tapi seharusnya sebagai praktik yang saling belajar, saling menerima perbedaan, tidak anti terhadap kritik dan masukan, serta menumbuhkan sikap toleran terhadap anggotanya. Berangkat dari paradigma di atas, untuk menemukan sifat dan karakter seorang pemimpin yang relevan dengan lembaga pendidikan Islam. Sebagaimana Ordway Tead dan George R. Terry tentang teori *the traits theory of leadership* (teori sifat dari kepemimpinan) yang dikutip Kartini Kartono, mengemukakan karakteristik ideal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain:¹³

1. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)
Memandang bahwa kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan dan kemampuan yang luar biasa harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*).
Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan dan tujuan yang akan dikerjakan. Tujuan tersebut harus didasarkan pada kebenaran, menarik dan memiliki kegunaan bersama.
3. Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*).

⁹Sidik, Firman. "KONSEP PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM." (2016): 100-114.

¹⁰ Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 177.

¹¹ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2010), h. 58.

¹² Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKiS, 2011), h. 277.

¹³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, h. 44-47.

Affection berarti kasih sayang, cinta, simpati yang tulus disertai dengan kesediaan berkorban bagi anggotanya. Karena sifat seperti ini akan menjadi teladan yang baik bagi anggotanya. Serta keramahan sebagai nilai-nilai dalam pergaulan dalam menumbuhkan rasa saling memahami satu sama lain.

4. Integritas (*integrity*).
Seorang pemimpin harus mempunyai prinsip sepenanggungan dan seperjuangan. Karena pelayanan dan pengorbanan yang terhadap anggotanya justru menjadikan anggota kelompoknya semakin solid, dan akan menghormatinya.
5. Penguasaan teknis (*technical mastery*)
Setiap pemimpin harus mempunyai satu atau beberapa keahlian teknis tertentu. teknis yang dimaksud bukan sekedar pada yang bersifat mekanik atau materil tetapi bagaimana teknik mengkoordinasikan anggotanya, agar tercapai efektivitas kerja dan produktivitasnya.
6. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*).
Pemimpin yang berhasil itu dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat. Kemudian mampu meyakinkan para anggotanya akan ketepatan dan kebenaran keputusannya, serta dibarengi dengan rasa tanggung jawab.
7. Kecerdasan (*intelligence*).
Kecerdasan itu wajib dimiliki oleh setiap pemimpin karena sebagai kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat, menemukan hal-hal yang krusial dan menemukan cara penyelesaiannya. Karena, pemimpin yang cerdas itu seharusnya mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam waktu yang efisien dengan cara yang lebih efektif. Tetapi, kecerdasan

intelektual harus dibarengi dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Karena kompleksitas permasalahan tentu mencakup banyak hal sehingga kecerdasan seorang pemimpin harus mengarah dan merespon sampai pada situasi-situasi yang tidak terduga.

8. Keterampilan mengajar (*teaching skill*),
Pemimpin itu seperti seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, memberikan motivasi dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja. Sehingga mengajar yang dimaksud tidak dimaknai secara sempit namun secara luas.
9. Kepercayaan (*faith*).
Keberhasilan kepemimpinan itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan dari anggotanya. Biasanya kepercayaan tersebut menjadi penilaian khusus dari anggotanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Karena ketika kepercayaan mulai menipis maka semangat kerja dan kepercayaan dari anggotanyapun akan mulai berkurang. Sehingga dibutuhkan nilai-nilai kepercayaan dalam kepemimpinan.

Sehubungan dengan ini, karakter dan mental seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, perubahan dan tantangan baik internal lembaga pendidikan maupun eksternal. Kemudian faktor lingkungan internal dan eksternal tersebut perlu diantisipasi, dipantau, dinilai dan disertakan sedemikian rupa dalam proses pengambilan perumusan kebijakan.¹⁴ Mengingat, perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dinamis dan tidak terkendali, sehingga untuk mempertahankan eksistensi kelembagaan, seorang pemimpin harus terus

¹⁴ Ahmad khoiri, *Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, UIN SUKA Yogyakarta, 2016. Vol. 1, No. 1, h. 79.

belajar, mengevaluasi diri, mengikuti perkembangan yang ada, serta membangun relasi dengan berbagai lembaga dan organisasi lainnya. Sehingga yang perlu kita antisipasi adalah Iklim kompetitif (persaingan global) menyebabkan mayoritas lembaga pendidikan kesulitan dalam mengelola lembaganya, terutama pendidikan formal berstatus Islam, seperti madrasah.¹⁵ Misalnya, bagaimana lembaga pendidikan Islam mampu beradaptasi penggunaan media, teknologi, dan berbagai sarana penunjang keberhasilan pendidikan lainnya. Hal ini dianggap penting sebagai upaya inovasi, sistem, konsep dan praktik dalam lembaga pendidikan Islam.¹⁶ Keberhasilan lembaga pendidikan Islam kaitannya dengan karakteristik kepemimpinan, maka ada tiga dimensi yang penulis dapat uraikan. *Pertama*, pada aspek nalar dan mental pemimpin harus bersifat *fluid* (cair) artinya dibutuhkan sikap yang mampu berbaur dengan berbagai situasi sehingga membangun kekuatan, kebersamaan, dan relasi kerja yang lebih terbuka. *Kedua*, karakter yang visioner, sikap yang selalu mengedepankan tujuan kelembagaan dari pada tujuan pribadi, kemajuan bersama dan perubahan yang lebih baik. *Ketiga*, karakter yang *resourcefull* yakni kemampuan mengerahkan semua sumber daya, kedekatan pemimpin dengan bawahannya, mampu menjadi sumber informasi serta tegas dan tepat dalam mengambil suatu keputusan.

Sehubungan di atas, kepemimpinan seringkali dimaknai sebagai wilayah kekuasaan. Sehingga kekuasaan tersebut jika tidak dapat difungsikan dengan benar maka akan melahirkan konsep kekuasaan. Jika merujuk pada pemikiran Paulo Friere, menjelaskan bahwa masih banyak diantara pemimpin-pemimpin dalam lembaga pendidikan kita yang

masih menerapkan model kepemimpinan yang menindas.¹⁷ Nampaknya kritik Friere tersebut masih relevan dengan realitas kepemimpinan pendidikan Islam kita saat ini, seorang pemimpin yang masih memposisikan diri sebagai penguasa yang bertindak semaunya, posisi anggotanya bukan sebagai mitra kerja tetapi sebagai anak bauh. Seharusnya, Kepemimpinan yang baik akan menekankan kerja sama tim dibandingkan kerja individual.¹⁸ Maka penulis, memberikan pandangan bahwa arah kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam dimanfaatkan sebagai bentuk pengabdian, pengamalan keilmuan, dan kontribusi terhadap pengembangan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam.

E. Penutup

Meskipun tidak ada batasan khusus mengenai pengertian kepemimpinan, akan tetapi makna dari kepemimpinan biasanya dirumuskan berdasarkan konsep, metodologi, interpretasi, hingga kesimpulan berdasarkan situasi yang dibutuhkan. Sehingga perbedaan mendasar mengenai pengertian kepemimpinan bukanlah sebuah permasalahan melainkan sebagai kekayaan pengetahuan, informasi dan nilai yang sesuai dengan kebutuhan.

Teori merupakan serangkaian ide, gagasan dan konsep secara ilmiah untuk memahami dan memastikan suatu persoalan. Sehubungan dengan ini, teori-teori kepemimpinan yang relevan dengan praktek kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam yaitu; teori otokratis dan kepemimpinan otokratis, teori psikologis, teori sosiologis, teori suportif, teori *laissez faire*, teori kelakuan pribadi, teori sifat orang-orang besar (*traits of great man*), teori situasi dan teori humanistik/populistik. Diantara rangkaian teori tersebut, ada teori yang relevan namun ada juga yang tidak. Keberadaan teori tersebut hanya

¹⁵ Atika dan Imam Machali, *Segmentasi dan Positioning Jasa Pendidikan di MAN Yogyakarta III*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, UIN SUKA Yogyakarta, 2016. Vol. 1, No. 2, h. 154.

¹⁶ Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 219.

¹⁷ Paulo Friere, *Pendidikan Kaum Tertindas*, (Yogyakarta: LP3ES, 2000), h. 48.

¹⁸ Nur Efendi, *Islamic Educational leadership*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), h. 197.

sebagai tolak ukur dan alat evaluasi yang melihat persoalan-persoalan dan praktek kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam, sehingga penting untuk dijadikan dasar keilmuan untuk mengkaji lebih dalam terkait tipe dan gaya kepemimpinan.

Beberapa karakteristik pemimpin yang relevan untuk dipraktikkan dalam lembaga pendidikan Islam yaitu; mempunyai energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*), memiliki kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and deriction*), keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*), integritas (*integrity*), penguasaan teknis (*technical mastery*), ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*), kecerdasan (*intelligence*), keterampilan mengajar (*teaching skill*), kepercayaan (*faith*). Serta dapat diperkaya dengan nilai-nilai dan karakteristik kepemimpinan lainnya yang relevan dengan tujuan dan kebutuhan lembaga pendidikan Islam itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990).
- Atika dan Imam Machali, *Segmentasi dan Positioning Jasa Pendidikan di MAN Yogyakarta III*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, UIN SUKA Yogyakarta, 2016. Vol. 1, No. 2, hlm. 154.
- Efendi, Nur, *Islamic Educational Leadership*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2017).
- Friere, Paulo, *Pendidikan Kaum Tertindas*, (Yogyakarta: LP3ES, 2000).
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001).
- Khoiri, Ahmad, *Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, UIN SUKA Yogyakarta, 2016. Vol. 1, No. 1, hlm. 79.
- Machali, Imam, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*, (Yogyakarta: Pedagogia, 2012).
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008).
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1988).
- Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKiS, 2011).
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2010).
- Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014).
- Shulhan, Muwahid, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013).
- Sidik, Firman. "KONSEP PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM." (2016): 100-114.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).