

PERAN KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

¹Bashori, ²Zeni Isnina Chaniago, ³Melati Oktaviani, ⁴Berliana Tamin

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: bashori2@uinib.ac.id, ZeniIsnina99@gmail.com, Melatioktaviani87@gmail.com,
lianliana828@gmail.com

Received: 09 Oktober 2020

Revised: 18 Oktober 2020

Aprovved: 03 November 2020

Abstract

Leadership is the ability and readiness of a person to be able to influence, encourage, invite, guide, move others in order to help achieve certain goals. Leadership is essentially related to organized human labor, and as a power or potential. The purpose of this study aims to describe and analyze the role of leadership in Islamic educational institutions. This research method uses a library research approach (library research). The results of this study indicate that the leadership function is; 1) Instruction function; 2) Consultation function; 3) Participation function; 4) Delegation function; and 5) control function. The role of the leader is; a) Future leaders must be flexible and have extensive experience; b) As head of the organization, it becomes a necessary function, not something trivial that must be delegated to others; and c) Policy making is no longer effective at the top of the organization.

Keywords: *Leadership, Islamic Education Institution*

Abstrak

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan pada hakikatnya berhubungan dengan tenaga manusia yang terorganisasi, dan sebagai satu kekuatan atau potensi. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, mengalisis peran kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*libarry research*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi pemimpinan yaitu; 1) Fungsi instruksi; 2) Fungsi konsultasi; 3) Fungsi partisipasi; 4) Fungsi delegasi; dan 5) Fungsi pengendalian. Adapun peran pemimpin adalah; a) Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas; b) Sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus diletakkan kepada orang lain; dan c) Pembuatan kebijakan tidak lagi efektif terpusat di puncak organisasi.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lembaga Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan persoalan keseharian dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, berusaha, berbangsa, dan bernegara (Bashori, 2019a). Pemimpinan adalah seseorang yang diberi kedudukan tertentu dan bertindak sesuai dengan kedudukannya tersebut. Pemimpin juga adalah seorang ahli dalam organisasi/masyarakat yang diharapkan menggunakan pengaruh dalam melaksanakan dan mencapai visi dan misi institusi/ lembaga yang dipimpin. Dia adalah memimpin dan bukan menggunakan kedudukan untuk memimpin. Sedangkan kepemimpinan adalah suatu peranan dan proses mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan menurut Soekarto Indrafachrudi dkk. (1993) adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun (Bashori, 2020), menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan

tertentu. Oleh sebab itu, kepemimpinan merupakan hal yang sangat fundamental dalam menjalankan roda keorganisasian. Selain itu, kepemimpinan tidak terlepas dengan pemimpin itu sendiri yaitu; keduanya merupakan satu kesatuan yang sangat memiliki hubungan erat. Hal tersebut menggambarkan bahwa peran kepemimpinan dan pemimpin sangat penting.

Dalam konteks ini, kepemimpinan dipahami sebagai segala daya upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resources*) yang tersedia dalam suatu organisasi. *Resources* tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar, yaitu: *human resource* dan *non human resources*. Dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam yang termasuk salah satu unit organisasi juga terdiri dari berbagai unsur atau sumber, dan manusia merupakan unsur terpenting. Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama dengan mudah dan dapat menggerakkan sumber-sumber daya yang ada sehingga dapat mendayagunakannya dan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kehidupan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pemimpin. Sehingga kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan orientasi tugas dengan orientasi hubungan manusia.

Dalam tulisan ini akan diuraikan seberapa penting peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam. Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan, menganalisis peran kepemimpinan di lembaga Islam secara komprehensif.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi (Bashori, 2016); (Bashori, 2017); (Bashori, 2017), memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita (Rivai dan Mulyadi, 2010).

Sebagaimana tujuan Allah SWT menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (*kehalifah*), firman Allah SWT dalam QS. al-Baqoroh ayat 30 yang artinya:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat : “sesungguhnya aku hendak menjadikan seseorang khalifah di muka bumi.”Mereka berkata : mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah)di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah,padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau ?” tuhan berfirman : “sesungguhnya aku mengetahui apa yang kamu tidak ketahui (Q.S Al_baqarah{2}:30).

Dalam Islam pemimpin disebut *khalifah*, meskipun *term* tidak hanya terfokus pada kata kholifah semata. Sedangkan peran pemimpin yaitu mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti apa yang menjadi arahan dari seorang pemimpin sesuai dengan norma dan ketentuan yang ada untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga apa yang menjadi ajakan dan seruan pemimpin dapat dilaksanakan orang lain guna mencapai tujuan yang menjadi kesepakatan organisasi antara pemimpin dengan bawahannya.

Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing- masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti: (a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin; (b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2010). Selain itu, pimpinan (*leader*) memiliki fungsi dasar mengarahkan dan menggerakkan seluruh bawahan untuk bergerak pada arah yang sama yaitu tujuan (Bashori, 2019b).

Sementara itu, secara operasional dapat dibedakan dalam 5 fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: (a) Fungsi instruksi, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah; (b) Fungsi konsultasi, Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif; (c) Fungsi partisipasi, Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana; (d) Fungsi delegasi, Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi; (e) Fungsi pengendalian, Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga menguntungkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan (Amirullah, 2015).

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut: 1) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, 2) Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas, 3) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, 4) Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis, 5) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, 6) Pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab, dan 7) Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

George R. Terry, seorang penulis textbook “MANAGEMENT” terkemuka, berpendapat bahwa fungsi-fungsi fundamental manajemen meliputi 4 hal sebagai berikut: a) Perencanaan (*Planning*); b) Pengorganisasian (*Organizing*); c) Menggerakkan (*Controlling*).

Sementara, George R. Terry mengemukakan 7 fungsi-fungsi pemimpin: (a) Membuat keputusan-keputusan. Para manajer membuat keputusan-keputusan, artinya mereka mengembangkan suatu proses dengan apa dipilih suatu arah tindakan-tindakan daripada alternatif-alternatif yang tersedia untuk tujuan mencapai sesuatu hasil yang diinginkan; (b)

Menetapkan sasaran-sasaran. Para manajer memusatkan perhatian mereka pada sasaran-sasaran yang akan dituju/ yang akan dicapai; (c) Merencanakan dan menyusun kebijaksanaan. Para manajer merencanakan dan menetapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan (Policies) artinya mereka mengantisipasi masa yang akan datang dan menemukan macam-macam arah tindakan-tindakan alternatif, setelah itu mereka menetapkan petunjuk-petunjuk bagi keputusan-keputusan masa yang akan datang; (d) Mengorganisasi dan menempatkan pekerja-pekerja. Para manajer mengorganisasi dan menempatkan pekerja-pekerja pada berbagai posisi, artinya mereka menggunakan suatu proses dengan apa struktur dan alokasi pekerjaan ditentukan dan kemudian mereka menempatkan orang-orang dalam jabatan tersebut; (e) Berkomunikasi. Para manajer berkomunikasi dengan pihak bawahan, dengan para kolega dan dengan para atasan. Dengan perkataan lain, para manajer meneruskan ide-ide kepada pihak lain, untuk tujuan menciptakan sesuatu hasil yang diinginkan; (f) Memimpin dan mensupervisi. Para manajer memimpin dan mensupervisi artinya mereka mengusahakan agar pihak bawahan bekerja kearah pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran umum; (g) Pengawasan. Para manajer, yang mengukur hasil yang dicapai dan mengarahkannya ke arah tujuan tertentu yang ditetapkan sebelumnya (Wiardi, 2000).

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang meduduki jabatan sebagai jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memeberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, peran dapat diartikan sebagai prilaku yang diatur dan di herapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta menunjukkan bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut ,juga mengandung arti bahwa harapan peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Sehingga, peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat prilaku yang diharapkan dilakukan seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin (Atmodiwirio, 2006).

Sedangkan Covey membagi peran kepemimpinan menjadi dua bagian yaitu; (a) *Pathfinding* (pencarian alur) peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti; (b) *Aligning* (penyelerasan) peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi; (c) *Empowering* (pemberdayaan) peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas untuk mampu mengerjakan apa pun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Peran Kepemimpinan dari Berbagai Dimensi

1. Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika seorang pemimpin tidak dapat membuat keputusan maka dia (seharusnya) tidak layak menjadi pemimpin.

Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku, mencerminkan karakter bagi seseorang pemimpin. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai setelah konsekuensinya terjadi, melainkan berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, hal tersebut didasari pada pemahaman bahwa pengambilan keputusan yaitu; a) Teori keputusan adalah merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau beresiko, di sini keputusan lebih bersifat perspektif dari pada deskriptif; b) Pengambilan keputusan adalah proses mental di mana seorang manajer/pemimpin memperoleh dan menggunakan data dengan menanyakan hal lainnya, menggeser jawaban untuk menemukan informasi yang relevan dan menganalisis data; manajer secara individual dan dalam tim, mengatur, dan mengawasi informasi bisnisnya; dan c) Pengambilan keputusan adalah proses memilih diantara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah (Dewi, 2006).

2. Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim

Tim adalah kelompok kerja yang dibentuk dengan tujuan menyukseskan tujuan bersama sebuah kelompok organisasi atau masyarakat. Sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen kepada visi dan misi yang sama, pencapaian kinerja, dan pendekatan dimana mereka saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Tujuan utama membangun tim adalah membangun unit kerja yang solid yaitu; mempunyai identifikasi keanggotaan maupun kerja sama yang kuat. Membangun tim bertujuan agar terjadi kerja sama yang teridentifikasi dalam unit kerja yang saling berhubungan. Terdapat beberapa pedoman umum dalam membangun tim, yaitu; a) Menanamkan pada kepentingan bersama; b) Menggunakan seremoni dan ritual-ritual; c) Menggunakan simbol-simbol untuk mengembangkan identifikasi dengan unit kerja; d) Mendorong dan memudahkan intraksi sosial yang memuaskan; e) Mengadakan pertemuan-pertemuan membangun tim; dan f) Menggunakan konsultan bila diperlukan (Jamaludin, 2006). Dari uraian tersebut, jelas bahwa peran kepemimpinan dalam mengorganisasikan tim menjadi sebuah keniscayaan dalam membangaun organisasi.

3. Peranan Hubungan Antar Pribadi

Ada dua gambaran umum yang dihubungkan dengan peranan ini, yakni hal yang bertalian dengan status dan otoritas manajer dan hal-hal yang bertalian dengan pengembangan hubungan antarpribadi.aktivita-aktivitas yang sering digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan-kegiatan ceremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada manajer (Miftah, 2007).

Peranan oleh Mintzberg dibagi atas tiga peranan yang merupakan perincian lebih lanjut yang dijelaskan sebagai berikut: (a) Peranan sebagai *figurehead*, yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal; (b) Peranan sebagai pimpinan (*leader*), dalam peranan ini meneger bertindak sebagai pemimpin, ia melakuakn hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya yaitu memimpin, memotivasi dan mengendalikan; (c) Peranan sebagai pejabat, manajer melakukan peranan berinteraksi antara teman, staf dan orang lain yang berada di luar organisasi untuk mendapatkan informasi (Winardi, 2000).

METODE

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan kepustakaan (*library research*), studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2003:3). Dalam penelitian studi pustaka setidaknya ada empat ciri utama yang penulis perlu perhatikan diantaranya: Pertama, bahwa penulis atau peneliti berhadapan langsung dengan teks (nash) atau data angka, bukan dengan pengetahuan langsung dari lapangan. Kedua, data pustaka bersifat “siap pakai” artinya peneliti tidak terjun langsung ke lapangan karena peneliti berhadapan langsung dengan sumber data yang ada di perpustakaan. Ketiga, bahwa data pustaka umumnya adalah sumber sekunder yaitu; memperoleh bahan atau data dari tangan kedua dan bukan data orisinil dari data pertama di lapangan. Dan keempat, bahwa kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu (Zed, 2003). Oleh sebab itu, maka pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah dan/atau mengeksplorasi beberapa sumber kurnal, buku, dan dokumen-dokumen (baik yang berbentuk cetak maupun elektronik) serta sumber-sumber data dan informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Model Kepemimpinan

Keperibadian seorang pemimpin yang baik harus memiliki intelegensi yang baik, lapang dada dan memiliki kematangan sosial, memiliki motivasi instrinsik dan motivasi berprestasi, serta

memiliki sikap yang baik dalam berhubungan secara manusiawi. Intelegensi yang baik sangat diperlukan seorang kepala madrasah. Intelegensi ini dibangun bertahun-tahun melalui suatu proses panjang jadi tidak serta merta hadir dalam diri seorang kepala madrasah. Sikap lapang dada diperlukan kaitannya dengan situasi kerja yang dinamis yang terdiri dari bermacam-macam karakter manusia.

Beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya; model kepemimpinan eksklusif, yaitu pemimpin yang memperhatikan efektivitas, individualitas bawahan, dan kepentingan organisasi. Pemimpin ini bermotivasi tinggi, memperlakukan para bawahan dengan individualitasnya masing-masing, dan merupakan tim manager (kepemimpinan tim). Model kepemimpinan otokratik yang bijaksana, yaitu pemimpin yang memperhatikan efektifitas dan kepentingan organisasi. Pemimpin ini paham betul dengan apa yang diinginkan dan giat mengejanya. Model kepemimpinan pembina/ pengembang yang menekankan efektifitas dan individu bawahan, pemimpin ini berusaha mengembangkan potensi setiap bawahannya.

Model kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut : mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan, menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi, menekan atau memperkecil kertas kerja yang birokratis, memberikan saran atas masalah kerja yang terkait, membuat jadwal kegiatan, dan membantu pekerjaan agar dilaksanakan. Kepemimpinan Suportif, yang mencakup: memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang orang lain, menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan, mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggungjawab, memberikan ganjaran atas usaha perseorangan, dan meningkatkan moral/semangat staf.

Model kepemimpinan partisipasif, yaitu perilaku kepemimpinan yang menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut; pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka, mau atau bersedia memperbaiki posisi posisi yang telah terbentuk, mencari masukan dan nasehat yang menentukan, membantu perkembangan kepemimpinan yang posisional dan kepemimpinan yang sedang tumbuh, bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok, dan melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan. Kondisi madrasah saat ini dihadapkan berbagai masalah diantaranya adalah kualitas hasil belajar, sulit mengejar prestasi yang seperti yang diraih oleh sekolah dasar umum lainnya. Untuk mengejar ketertinggalan tersebut, sementara yang lain masih terseok, tentunya tidak terlepas dari model kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin lembaganya. Adapun model atau gaya kepemimpinan yang sekarang ini berkembang. Menurut Wahjosumidjo (2002), kepemimpinan ada dua macam, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Model Kepemimpinan transaksional, model kepemimpinan ini digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan dan imbalan yang dapat mereka harapkan jika mencapai standar tertentu. Gaya kepemimpinan ini akan terbuka dalam membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan. Hal ini memang merupakan komponen penting dalam menjalankan suatu organisasi, namun kepemimpinan ini tidak cukup untuk menerangkan usaha tambahan dan kinerja bawahan yang sebetulnya dapat digali seorang pemimpin dari karyawannya, oleh karena itu diperlukan konsep lain yang mampu menerangkan usaha bawahan yang lebih dari sekedar kesepakatan tugas dan imbalan antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan transformasional, kepemimpinan ini digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau motivasi karyawan untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkiraan sebelumnya.

Menurut Siradj (2010) menyatakan bahwa pemimpin yang ideal diantaranya adalah 1) Al Kafa'ah yaitu pemimpin perlu memiliki sikap yang proporsional dalam berfikir, bersikap dan bertindak; 2) Al Ta'ahul yaitu pemimpin harus memiliki profesionalitas; 3) Al Infitah yaitu pemimpin harus punya sikap terbuka atau transparan dalam semua hal; 4) Al Ta'awun yaitu pemimpin harus sigap dalam soal memberikan pertolongan kepada umat dalam kemaslahatan bersama; 5) Al Ihsan yaitu pemimpin yang selalu bertindak dalam kebijakan yang baik dan demi kemaslahatan umat; dan 6) Al Mas'uliyah yaitu pemimpin yang selalu bertanggung jawab, memiliki sikap liabilitas dan akuntabilitas tinggi kiranya yang perlu diperhatikan soal kepemimpinan adalah lebih pada persoalan moralitas.

Urgensi Kepemimpinan Bagi Lembaga Pendidikan

Urgensi atau pentingnya kepemimpinan bagi lembaga pendidikan yaitu untuk membantu menciptakan iklim sosial yang baik di lembaga pendidikan, membantu sekelompok untuk mengorganisasikan diri, kepemimpinan juga membantu menetapkan prosedur-prosedur kerja dan dapat mengambil keputusan dan memberikan masukan dan saran. Setiap organisasi memerlukan pemimpin, termasuk juga lembaga pendidikan. Karena dengan adanya pemimpin, setiap lembaga dapat diatur oleh pemimpin tersebut agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Pemimpin dalam lembaga pendidikan ini sangat penting adanya, karena pemimpin dapat membantu kelompoknya untuk mengorganisasikan diri. Ia bertanggung jawab dan ikut serta dalam memberikan perangsang dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuannya. Ia berusaha agar para anggota bekerja sama, baik dalam perencanaan, maupun dalam pelaksanaannya dengan menetapkan tugas kelompok dan kewajiban pada tiap-tiap anggota kelompok dalam lembaga pendidikan.

Jika mengutip Hasibuan (2006), yang menjelaskan bahwa pimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Dari defenisi tersebut dapat diambil implikasi sebagai berikut: a) Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan; b) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan anggota kelompok. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai wewenang dalam mengarahkan pekerjaan untuk tercapainya tujuan; dan c) Pimpinan harus mampu mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Peran kepemimpinan dapat berlangsung di dalam dan diluar sekolah. Karena itu salah satu peran strategis seorang dalam organisasi selain sebagai manajer adalah sebagai pemimpin. Mengacu pada Robbins (1991) dalam Syafarudin dan Asrul (2015) peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seseorang dalam kedudukan pada satu unit sosial. Syafrudin dan Asrul (2015) menjelaskan bahwa peran adalah sama dengan perilaku dalam kedudukan tertentu dan mencakup perilaku itu sendiri dan sikap serta nilai yang melekat dalam perilaku. Maka dapat disimpulkan bahwa peran ialah harapan-harapan yang merupakan ketentuan tentang perilaku atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang dalam kedudukan tertentu, dan perilaku aktual yang dijalankan pada organisasi atau masyarakat.

Mengacu kepada Nanus (1992) menjelaskan ada empat peran utama kepemimpinan yang efektif yaitu; sebagai agen perubahan, sebagai penentu arah, juru bicara, dan pelatih. Keempat peran ini secara bersama merupakan pekerjaan pimpinan visioner. Keempat peran kepemimpinan ini sama pentingnya dalam mencapai sebuah keberhasilan. Dalam menjalankan peran tersebut kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pimpinan untuk mempengaruhi.

Sebagai penentu arah, pimpinan harus mengembangkan visi dan membagi kepada semua orang untuk mewujudkan, untuk memerankan sebagai agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, menilai implikasi menciptakan perasaan pentingnya prioritas perubahan melalui visi untuk pelaksanaan dan pemberdayaan orang menuju perubahan. Sebagai juru bicara, pemimpin mampu bernegosiasi dengan organisasi lainnya, membangun jaringan kerja, memberikan gagasan sumberdaya atau informasi bagi organisasi. Sedangkan sebagai pelatih, pemimpin harus memberdayakan staf dan pegawai agar bersemangat mengejar visi. Sebagai pemimpin juga menjadi suri teladan dalam usaha mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Sementara itu, secara khusus peranan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan atau organisasi yaitu: a) Membantu menciptakan iklim sosial yang baik; b) Membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri; c) Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja; d) Mengambil tanggung jawab untuk menetapkan keputusan bersama dengan kelompok; dan e) Memberi kesempatan pada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya. Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk kepemimpinan, sehingga teori keputusan merupakan metodologi untuk menstrukturkan dan menganalisis situasi yang tidak pasti atau berisiko, dalam konteks ini keputusan lebih bersifat perspektif daripada deskriptif.

PENUTUP

Pemimpin dan kepemimpinan adalah masalah yang selalu hadir di lingkungan sosial kita. Dari analisis hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada beberapa fungsi dan peran kepemimpinan yaitu fungsi kepemimpinannya sebagai berikut: (1) Fungsi instruksi, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah; (2) Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah; (3) Fungsi partisipasi, fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya; (4) Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan; (5) Fungsi pengendalian, Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya.

Adapun peran pemimpin adalah; (1) Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas; (2) Sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus didelegasikan kepada orang lain; dan (3) Pembuatan kebijakan tidak lagi efektif terpusat di puncak organisasi. Sementara itu, peran kepemimpinan dari berbagai dimensi yaitu; (1) Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan; (2) Peran kepemimpinan dalam membangun tim; dan (3) Peranan ubungan antar pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan kerja sama Tim*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Aripunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, Soebagio. (2006). *Manajemen pendidikan indonesia*. Jakarta: Ardadizia Jaya.
- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bashori, B. (2017). Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>
- Bashori, B. (2019a). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2019b). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Jejaring Internasional. *Produ: Prokurasi Edukasi*, 1(1), 15–32.
- Bashori, B. (2020). *Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam*. 1, 123–138.
- Dewi, Ernita. (2006). *Menggagas kriteria pemimpin Ideal*. Yogyakarta: AK Group.
- Indrafachrudi, Soekarto dkk. (1990). *Manajemen dan Organisasi Sekolah*. Malang: Perpustakaan Desa.
- Jamaluddin. (2006). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Office*. Vol.2 No. 1.
- Miftah, Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Prilaku Organinasasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriyanto, Triyo, Marno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Suyana, Asep. (2006). *Konsep dasar kepemimpinan*. Tangerang selatan: Universitas Terbuka.
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Wiardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.