

KONSEP KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Bashori

Dosen STAI Tuanku Tambusai Pasir Pengaraian
Email: bashoribashori@gmail.com

Abstrak

Tujuan kepenulisan kajian ini adalah untuk mengetahui konsep kepemimpinan dalam pendidikan Islam. Persoalan kontroversial pada masa-masa awal setelah wafatnya Rasulullah SAW adalah persoalan politik atau yang biasa disebut persoalan *al-Imamah* atau kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi salah satu persoalan yang sangat urgen dalam kajian berbagai literatur. Ungkapan Ki Hajar Dewantara yang menandakan bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan fungsi yaitu: “Ing Ngarso Sung Tulodo” (berarti di depan memberi teladan); “Ing Madyo Mangun Karso” (berarti di tengah menciptakan peluang berkarya); “Tut Wuri Handayani” (berarti dari belakang memberikan dorongan dan arahan). Dari ungkapan tersebut sejatinya sejalan dengan konsep kepemimpinan yang diimpikan di berbagai aspek kehidupan. Termasuk kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Pendidikan Islam*

PENDAHULUAN

Perjalanan sejarah terdahulu mencatat bahwa diantara persoalan-persoalan kontroversial pada masa-masa awal setelah wafatnya Rasulullah SAW adalah persoalan politik atau yang biasa disebut persoalan *al-Imamah* atau kepemimpinan. Meskipun masalah tersebut berhasil diselesaikan dengan diangkatnya Abu Bakar (w. 13 H/634 M) sebagai khalifah, namun dalam waktu tidak lebih dari tiga dekade masalah serupa muncul kembali dalam lingkungan umat Islam. Jika pada pertama kalinya, perselisihan yang terjadi adalah antara kaum *Muhajirin* dan kaum *Anshar*, maka dalam kesempatan itu perselisihan yang terjadi adalah antara khalifah Ali bin Abi Thalib (w. 41 H/661 M) dan Mu`awiyah bin Abi Sufyan (w. 64 H/689 M) dan berakhir dengan terbunuhnya khalifah Ali dan bertahtanya Mu`awiyah sebagai khalifah dan pendiri kerajaan *Bani Umayyah*.

Latar belakang kemunculan persoalan tersebut karena al-Qur`an maupun al-Hadis sebagai sumber hukum Islam tidak memberikan penjelasan secara jelas mengenai sistem pemerintahan dalam Islam, konsepsi kekuasaan dan kedaulatan serta ide-ide tentang konstitusi.¹ Sehingga sangat wajar jika permasalahan mengenai kepemimpinan juga terjadi di negara-negara yang sebagian besar umat Islam, tidak terkecuali negara republik Indonesia yang penduduknya mayoritas beragama Islam juga terkena polemik persoalan kepemimpinan.

Secara umum kepemimpinan berdiri atas dasar kepercayaan. Saat kepercayaan rapuh, maka sosok pemimpin akan segera runtuh. Sama halnya dengan sebuah kepemimpinan dalam lembaga pendidikan yang berdiri atas dasar kepercayaan sejak awal, maka hal yang paling mendasar dan terpenting ketika menjadi seorang pemimpin adalah memberikan kepercayaan dan model figur pemimpin yang adil dan bertanggung jawab kepada anggota atau bawahannya. Karena dengan cara itulah seorang pemimpin akan dihormati dalam sebuah organisasi.

Penjelasan di atas dapat kita pahami bahwa untuk menjadi seorang pemimpin secara luas dan menjadi seorang pemimpin secara khusus yaitu dalam lembaga pendidikan harus memiliki karakteristik atau gaya memimpin yang pada akhirnya adalah memberikan kepercayaan kepada bawahannya demi terciptanya suatu tujuan organisasi. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Secara umum, fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi yang sangat singkat namun padat yang pernah dikemukakan oleh bapak pendidikan kita, Ki Hajar Dewantara, bahwa pemimpin yang baik haruslah menjalankan fungsi yaitu: "*Ing Ngarso Sung Tulodo*" (berarti di depan memberi teladan); "*Ing Madyo Mangun Karso*"

¹ M. Sirojuddin Samsudin, *Pemikiran Politik (Aspek yang Terlupakan dalam Sistem Pemerintahan Islam)*, dalam *Refleksi Pembaharuan Islam* (Jakarta: LSAF, 1989), hlm. 252.

(berarti di tengah menciptakan peluang berkarya); “*Tut Wuri Handayani*” (berarti dari belakang memberikan dorongan dan arahan).

Dari paparan yang telah diuraikan di atas, penulis mencoba membahas lebih jauh persoalan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, harapannya tentu sedikit banyak pembahasan ini akan membawa khasanah keilmuan baru tentang kepemimpinan pendidikan Islam; yaitu menjadi kepemimpinan yang berkualitas.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.² Tujuan itu tentu suatu pencapaian yang diinginkan dalam proses kegiatan keorganisasian.

Kepemimpinan merupakan topik yang selalu menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, ditulis dan diteliti, sehingga memunculkan definisi yang beraneka ragam. Kepemimpinan secara *etimologi* (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “pimpin”. Dengan mendapat awalan *me* menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertiannya adalah “mengetuai atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakannya sendiri.” Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedang yang melaksanakannya disebut pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa

² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 125-126.

penambahan awalan 'ke' dan akhiran 'an' pada kata pemimpin. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya.³

Menurut Wahjdosumidjo, kepemimpinan diartikan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi.⁴ Sedangkan Hendyat Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi dan kelompok.⁵ Menurut Bush yang dikutip oleh Kisbiyanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan dibentuk oleh tiga dimensi dalam kepemimpinan, yaitu kepemimpinan sebagai "pengaruh", kepemimpinan berkaitan dengan "nilai-nilai" dan kepemimpinan berkaitan dengan "visi". Jadi kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu pula untuk mencapai tujuan.⁶ Sedangkan jika dihubungkan dengan dunia pendidikan, pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki.⁷

³ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: UGM, 2001), hlm. 28-29.

⁴ Wahjdosumudjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tiantjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: RajaGrafindo, 2002), hlm. 17.

⁵ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 210.

⁶ Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik* (Yogyakarta: Idea Press, 2011), hlm. 32.

⁷ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm. 45.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan adalah proses mengajak, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, berhasil tidaknya program pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan, baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interactions*) untuk mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan.⁸

Secara umum, definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.⁹

Kepemimpinan merupakan topik yang menarik untuk dibicarakan, didiskusikan, ditulis dan diteliti, sehingga memunculkan definisi yang beraneka ragam. Kepemimpinan secara etimologi (asal kata) menurut

⁸ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 236.

⁹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 125-126.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “pimpin”. Dengan mendapat awalan me menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan lain yang disamakan pengertiannya adalah “mengetuai atau mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakannya sendiri.” Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedang yang melaksanakannya disebut pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ‘ke’ dan akhiran ‘an’ pada kata pemimpin. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya.¹⁰

Wahjdosumidjo menerjemahkan kepemimpinan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi.¹¹

Hendyat Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi dan kelompok.¹² Menurut Bush yang dikutip oleh Kisbiyanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan dibentuk oleh tiga dimensi dalam kepemimpinan, yaitu kepemimpinan sebagai “pengaruh”, kepemimpinan berkaitan dengan “nilai-nilai” dan kepemimpinan berkaitan dengan “visi”. Jadi kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam

¹⁰ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: UGM, 2001), hlm. 28-29.

¹¹ Wahjdjosumudjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 17.

¹² Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 210.

organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu pula untuk mencapai tujuan.¹³

Jika dihubungkan dengan kepemimpinan pendidikan, maka pengertian kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin pendidik dalam mempengaruhi para pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki.¹⁴ Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengajak, memengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam konteks ini, berhasil tidaknya program pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan, baik sebagai *leader* maupun *manager*. Pelaksanaan fungsi sebagai *leader* lebih menekankan pada usaha interaksi manusiawi (*human interactions*) untuk mempengaruhi orang yang dipimpin, menemukan sesuatu yang baru, mengadakan perubahan dan pembaruan.¹⁵

Berdasarkan analisis di atas, maka perananan kepemimpinan sangat jelas memiliki andil besar dalam memajukan sebuah lembaga atau

¹³ Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik* (Yogyakarta : Idea Press, 2011), hlm. 32.

¹⁴ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto, STAIN Press, 2010), hlm. 45.

¹⁵ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Madrasah...*, hlm. 236.

keorganisasian. Semua hal itu harus dibarengi dengan peranan kepemimpinan yang mumpuni dalam banyak hal. Selain sebagai seorang pemimpin yang mampu menggerakkan, tetapi juga harus dibarengan dengan inovasi perubahan kebijakan yang akan mampu memberikan perubahan yang positif.

Model Kepemimpinan

Jika di atas tadi telah membahas tentang konsep kepemimpinan, maka gaya/model bias dimaknai sebagai sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerak yang bagus, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹⁶

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya secara umum adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.¹⁷

Miftah Thoha menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui oleh pihak

¹⁶ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hlm.42.

¹⁷ Nur Munajat, *Administrasi Pendidikan* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 119-120.

lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.¹⁸ Sedangkan menurut Abd. Kadim Masaong, dan Arfan A gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁹

Sedangkan Mulyasa mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.²⁰ Dalam konteks pendidikan, seperti yang dikatakan Edward Sallis, bahwa gaya kepemimpinan tertentu dapat mengantarkan institusi pada revolusi mutu.²¹

Dapat penulis pahami bahwa kepemimpinan kepala lembaga pendidikan yang efektif harus mempunyai hukum dasar kepemimpinan yang baik dan bertanggung jawab penuh terhadap jalannya lembaga yang dipimpinnya. Lembaga pendidikan dituntut memiliki kemampuan manajemen dalam mengelola suatu lembaga dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk

¹⁸ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010), hlm. 76.

¹⁹ Abd. Kadim Masaong, dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Multi Intelligens (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilang* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 162-163.

²⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 108.

²¹ Edward Sallis, *Total Quality Management*, Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi (Yogyakarta: IRCiSoD, 2011), hlm. 170.

meningkatkan mutu pendidikan, memobilisasi sumber daya manusia, agar mencapai mutu pendidikan yang tinggi serta membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan.

Definisi ini cukup jelas bahwa gaya kepemimpinan lembaga pendidikan merupakan suatu pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mempengaruhi anggota kelompoknya, perilaku pemimpin berpengaruh terhadap proses dan keberhasilan dalam mempengaruhi anggota bawahannya tersebut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya.

Lebih jauh lagi bisa diengerti bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Indikator dan faktor efektivitas kepemimpinan lembaga pendidikan perlu diamati dan diteliti secara mendalam, karena ketika kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dapat memenuhi indikator dan faktor kepemimpinan yang efektif tersebut akan mampu memajukan lembaga pendidikan yang dipimpinnya ke ranah mutu pendidikan yang lebih baik. Namun demikian, pada zaman dewasa ini indikator dan faktor

kepemimpinan tersebut perlu kiranya untuk ditingkatkan secara kontinyu di lembaga pendidikan di setiap jenjang pendidikan.

Kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk keberhasilannya suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu, suatu tujuan akan tercapai manakala terjadi keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, disamping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan, dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap manusiawi.

Bisa dipahami bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa macam, yaitu:

a. Otokratis

Kata otokratis dapat diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa "aku" yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Ketika perilaku atau sikap itu ditampilkan oleh pemimpin, lahirlah yang disebut dengan kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan yang otoriter. Kepemimpinan otokratis bertolak dari anggapan pemimpinlah yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi. Pemimpin otokratis berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya bergantung kepada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, bekerja keras, tertib, dan tidak boleh dibantah. Sikapnya senantiasa mau menang sendiri, tertutup terhadap ide dari luar, dan hanya idenya yang dianggap akurat. Sudarwan Danim mengemukakan bahwa pemimpin otokratis memiliki ciri antara lain: 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin; 2) Bawahan, oleh pimpinan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru; 3) Bekerja keras, disiplin tinggi, dan tidak kenal lelah; 4) Menentukan kebijakan sendiri walaupun bermusyawarah sifatnya

hanya penawaran saja; 5) Memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, di dalam dirinya penuh ketidakpercayaan; 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah; dan 7) Korektif dan minta menyelesaikan tugas pada waktu sekarang.²²

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan yang otokratis ini dapat dipahami bahwa kepala lembaga pendidikan akan menentukan arah kebijakan lembaga yang dilakukan sendiri, yaitu dengan membuat kebijakan-kebijakan yang dianggapnya dapat memajukan lembaga pendidikan, baik kebijakan tersebut bersifat sepele (seperti rutinitas) bahkan kebijakan yang penting dalam menjalankan tugas sehari-hari, sedangkan anggotanya dianggap hanya sebatas melaksanakan kebijakan tersebut tanpa menerima kritikan yang konstruktif. Dengan adanya sikap seperti tersebut membuat pemimpin dapat menjadi egois, yaitu ketika lembaga pendidikan yang dipimpinnya memperoleh prestasi, maka ia akan merasa bahwa prestasi tersebut berkat kerja kerasnya bukan karena kerja sama antara tenaga kependidikan, tenaga pendidik, siswa, dan lain sebagainya. Sebaliknya, ketika lembaga pendidikan tersebut mengalami kemunduran, maka ia akan menyalahkan para anggotanya dan seakan-akan ia tidak merasa bersalah karena menganggap bahwa dirinya sudah menjalankan tugas dengan baik.

b. Demokratis

Inti demokrasi adalah keterbukaan dan keinginan memotivasi pekerjaan dari, oleh dan untuk bersama. Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan pendidikan yang bermutu dapat dicapai. Pimpinan yang demokratis

²² Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Madrasah: dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 213.

berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan demokratis memiliki ciri-ciri kebalikan dari kepemimpinan yang otokratis, disamping juga memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan; 2) Pengembangan partisipatif karyawan; 3) Musyawarah dan mufakat; 4) Kaderisasi yang sistematis; 5) Pendelegasian normatif dan kondusif; dan 6) Regenerisasi kepemimpinan.²³

c. *Pseudo-Demokratis*

Seorang pemimpin yang bersifat *pseudo-demokratis* sering memaknai "topeng". Ia berpura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya, ia memberikan hak dan kuasa kepada pendidik untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur siasat agar kemauannya terwujud kelak.²⁴

Pemimpin yang *pseudo-demokratis* ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Dia sebenarnya otoriter, akan tetapi seolah-oleh demokratis. Kepemimpinan semacam ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1) Banyak meminta pendapat, tetapi dia sudah mempunyai pendapat sendiri untuk dipaksakan disetujui; 2) Seolah-olah mengiyakan, tetapi akhirnya mengalahkannya; 3) Pada saat tertentu banyak memberikan pujian kepada bawahan, padahal hanya untuk menarik simpati mereka; dan 4) Mengambil keputusan secara simbolik.²⁵

d. *Laissez faire*

Kepemimpinan *laissez faire* diartikan membiarkan orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin tidak memberikan kontrol dan koreksi

²³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), hlm. 258.

²⁴ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Madrasah yang Efektif* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 3.

²⁵ Sudarwan Danim, *Visi Baru...*, hlm. 214.

terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota sekelompok tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. Kekuasaan dan tanggungjawab bersimpang-siur, berserakan di antara anggota kelompok dan tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi taua lembaga yang dipimpinnya semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh pimpinannya.²⁶

Kepemimpinan semacam ini sama dengan kepemimpinan *pemisif*. Kata *pemisif* bisa bermakna serba boleh, serab mengiyakan, tidak mau ambil pusing, tidak bersikap dalam sikap sesungguhnya dari apatis. Pemimpin yang *pemisif* tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Dia memberikan kebebasan kepada manusia organisasional, begini boleh, begitu boleh dan sebagainya. Bawahan tidak mempunyai pegangan yang jelas, informasi diterima simpang siur dan tidak konsisten. Ciri pemimpin ini antara lain: 1) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri; 2) Mengiyakan semua saran; 3) Lambat dalam membuat keputusan; 4) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan; dan 5) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.²⁷

e. *Militeristis*

Seorang yang menggunakan gaya kepemimpinan *militeristis* adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: 1) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah; 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada

²⁶ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm. 49.

²⁷ Sudarwan Danim, *Visi Baru...*, hlm. 214.

pangkat/jabatan; 3) Senang kepada formalitas yang berlebihan; 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan; 5) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahan; dan 6) Formal seremonial dalam melaksanakan tugas.²⁸

f. Paternalistis

Kepemimpinan paternalistis adalah: 1) Menyepelkan kemampuan anak buah; 2) *Over protective*, terlalu memanjakan anak buah dan terlalu melindungi; 3) Tertutup bagi pengembangan kaderisasi; 4) Kreativitas anak buah tertekan oleh sikap *god father*-nya; 5) Mahatahu, jadi anak buah belum banyak tahu; 6) Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkannya kreasi dan fantasinya; dan 7) Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.²⁹

g. Karismatis

Kepemimpinan karismatis dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki pemimpin.³⁰ Dengan kata lain, pemimpin dan kepemimpinannya dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercaya sebagai orang yang dihormati, disegani dan dipatuhi secara rela dan ikhlas.

Ciri-ciri seorang pemimpin yang karismatis adalah: 1) Mempunyai daya menarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai

²⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Rosda Karya, 2003), hlm. 51.

²⁹ Hikmat, *Manajemen...*, hlm. 256.

³⁰ Hadari Nawawi, Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: UGM, 2001), hlm. 175.

pengikut yang besar jumlahnya; 2) Pengikut tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu; 3) Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*); dan 4) Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.³¹

h. Populistis

Menurut Kartini Kartono, kepemimpinan populistis merupakan kepemimpinan yang dapat membangun solidaritas rakyat. Misalnya Soekarno dengan ideologi marhaenismenya, yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonisme dan penindasan-penghisapan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing (luar negeri).³²

i. Administratif atau eksekutif

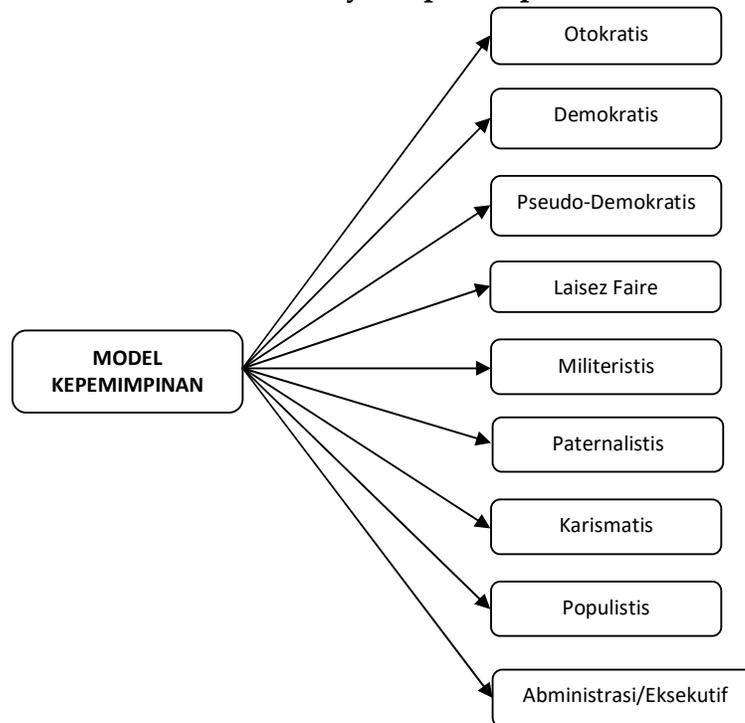
Kepemimpinan administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah, yaitu usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administrasi ini diharapkan adanya perkembangan teknis, yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

Dari beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan dengan gambar sebagaimana berikut :

³¹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi...*, hlm. 51.

³² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan...*, hlm. 85.

Gambar
Macam-Macam Gaya Kepemimpinan



Dari deskripsi bagan di atas dapat dipahami bahwa untuk memahami gaya kepemimpinan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan dapat ditempuh dengan mengkaji dari tiga pendekatan, yaitu pendekatan sifat, perilaku dan situasional. Sedangkan untuk menemukan bentuk gaya kepeympiann kepala madrasah peneliti akan menyocokkan antara ciri-ciri dari berbagai macam gaya kepemimpinan sebagaimana dipaparkan di atas dengan pola perilaku yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mempengaruhi bawahannya.

PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Wacana persoalan manajemen dan kepemimpinan menjadi topik yang sangat menarik untuk selalu diperbincangkan. Sejak sejarah manusia

pertama, yaitu Nabi Adam as., sudah dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang dapat mengatur hubungan manusia. Nabi Adam as telah mendapatkan amanah dari Allah swt sebagai kholifah atau pemimpin dunia dan seisinya secara baik. Sebagaimana dalam Al-Qur'an dijelaskan:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣١﴾

Dalam ayat di atas, Allah menggunakan istilah “Kholifah” yang sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan. Dengan demikian, persoalan kepemimpinan telah ada sejak penciptaan manusia masih dalam perencanaan Allah swt.

Untuk memahami kata *kholifah*, maka istilah kholifah berarti pengganti atau pemegang otoritas Tuhan di muka bumi. Istilah tersebut digunakan sebagai sebutan pemimpin kaum Muslim setelah Rasulullah wafat. Sedangkan dalam faham *teokrasi*, raja atau kaisar dianggap sebagai perwujudan (titisan) Tuhan, misalnya kaisar Jepang dipercayai sebagai keturunan Dewa matahari.³³

Perihal kepemimpinan dalam islam merupakan suatu wacana yang selalu menarik untuk didiskusikan. Wacana kepemimpinan dalam islam ini sudah ada dan berkembang, tepatnya pasca Rasulullah SAW wafat, sehingga persoalan kepemimpinan dari waktu ke waktu tetap menjadi topik yang hangat untuk didiskusikan.

Sedangkan dalam sumber hukum Islam konsep terminologi pemimpin dalam Al-Qur'an menggunakan istilah “Khalifah, Ulu al-Amri,

³³ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 47.

Imam, dan Malik".³⁴ Berikut akan dibahas beberapa istilah kepemimpinan tersebut:

a) Khalifah

Dilihat segi *etimologi*, term khalifah akar katanya terdiri dari tiga huruf yaitu *kha'*, *lam*, dan *fa'*. Makna-makna yang terkandung di dalamnya ada tiga macam yaitu *mengganti kedudukan, belakangan* dan *perubahan*. Dari akar kata tersebut, ditemukan dalam al-Qur`an dua bentuk kata kerja dengan makna yang berbeda. Bentuk kata kerja yang pertama adalah *khalafa-yakhlifu* yang yang berarti "mengganti", sedangkan bentuk kata kerja yang kedua ialah *istakhlafa-yastakhlifu* yang berarti "menjadikan".³⁵

Pengertian mengganti di sini dapat merujuk kepada pergantian generasi ataupun pergantian kedudukan kepemimpinan. Definisi mengganti juga dapat diterjemahkan dengan regenerasi atau pergantian kedudukan kepemimpinan, selain konsep yang ada pada kata kerja khalafa juga berkonotasi fungsional artinya seseorang yang diangkat sebagai pemimpin dan penguasa di muka bumi mengemban fungsi dan tugas-tugas tertentu.³⁶

Bentuk jamak dari kata khalifah ialah *khalaif* dan *khulafa*. Term *khalaif* dipergunakan untuk pembicaraan dalam kaitan dengan manusia pada umumnya dan orang mukmin pada khususnya, al-Qur`an menggunakan term *khalaif* sebanyak empat kali yaitu surah al-An`am; 165, Yunus; 14 dan 73 dan Fathir; 39. Sedangkan *khulafa* dipergunakan sebanyak tiga kali

³⁴ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 48.

³⁵ Al-Qur`an menggunakan bentuk *istakhlafa-yastakhlifu* pada 4 ayat (QS. al-Nur; 55, al-An`am; 133, Hud; 57, dan al-A`raf; 129), selain itu menggunakan bentuk *khalafa-yakhlifu* dibanyak ayat, Lihat Muhammad Fuad Abd al-Baqi, *al-Mu`jam al-Mufahras li Al-Fadz al-Qur`an al-Karim* (Beirut: Dar al-Fikr, Cet. IV, 1997 M/1418 H), hlm. 303-306.

³⁶ Abd Muin Salim, *Konsepsi Kekuasaan Politik dalam al-Qur`an* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 114.

dalam al-Qur`an (QS. al-A`raf; 69, 74 dan al-Naml; 62) dalam kaitan dengan pembicaraan yang tertuju kepada orang-orang kafir.³⁷

b) Ulu al-Amri

Berdasarkan akar katanya, term *al-Amr* terdiri dari tiga huruf *hamzah*, *mim* dan *ra*, ketiga huruf tersebut memiliki lima pengertian, yaitu; perkara, perintah, berkat, panji dan keajaiban.³⁸

Istilah *Ulu al-Amr* dalam kamus Mufradat Al-fadz al-Qur`an sebagaimana dikutip oleh Mardiyah terdiri dari dua kata, *Ulu* artinya *pemilik* dan *al-Amr* artinya urusan atau perkara atau *perintah*. Kalau kedua kata tersebut menjadi satu, maka diartikan pemilik urusan atau pemilik kekuasaan. Pemilik kekuasaan dapat diterjemahkan dengan bermakna Imam dan *Ahli al-Bait*, bisa juga bermakna para penyeru ke jalan kebaikan dan pencegah ke jalan kemungkaran, bisa juga bermakna fuqaha atau ahli fiqh, dan ilmuan agama yang taat kepada Allah swt.³⁹

Kata *al-Amr* merupakan bentuk *mashdar* dari kata kerja *Amara-Ya`muru* yang berarti menyuruh atau memerintahkan atau menuntut seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Sehingga term *Ulu al-Amr* dapat dimaknai sebagai pemilik kekuasaan dan pemilik hak untuk memerintahkan sesuatu. Seseorang yang memiliki kekuasaan untuk memerintahkan sesuatu berarti yang bersangkutan memiliki kekuasaan untuk mengatur dan mengendalikan keadaan.⁴⁰

c) Imam

Akar kata Imam adalah huruf *hamzah* dan *mim*, kedua huruf tersebut mempunyai banyak arti, diantaranya ialah pokok, tempat kembali,

³⁷ Abd Muin Salim, *Konsepsi Kekuasaan Politik dalam al-Qur`an* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 111.

³⁸ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 49.

³⁹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 49.

⁴⁰ Abd Muin Salim, *Konsepsi Kekuasaan Politik dalam al-Qur`an* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 231.

jama`ah, waktu dan maksud.⁴¹ Para ulama mendefinisikan kata Imam tersebut adalah setiap orang yang dapat diikuti dan ditampilkan ke depan dalam berbagai permasalahan, misalnya Rasulullah itu adalah imamnya para imam, khalifah itu adalah imamnya rakyat, al-Qur`an itu adalah imamnya kaum muslimin.⁴² Sesuatu yang dapat diikuti dan menjadi pedoman tidak hanya manusia, tapi dapat juga kitab-kitab dan lain sebagainya. Apabila yang diikuti adalah manusia, maka yang dapat diikuti dan dipedomani adalah perkataan dan perbuatan. Apabila kitab-kitab, maka yang dapat diikuti dan dipedomani adalah ide dan gagasan-gagasannya. Tetapi pada dasarnya sesuatu yang dapat diikuti terbagi menjadi dua macam, yaitu kebaikan dan keburukan atau positif dan negatif.⁴³

d) *al-Malik*

Akar kata *al-Malik* terdiri dari tiga huruf, yaitu *mim*, *lam*, dan *kaf*, yang berarti kuat dan sehat. Akar kata tersebut membentuk kata kerja *Malaka-Yamliku* artinya kewenangan untuk memiliki sesuatu. Jadi term *al-Malik* bermakna seseorang yang mempunyai kewenangan untuk memerintahkan sesuatu dan melarang sesuatu dalam kaitan dengan sebuah pemerintahan.⁴⁴ Tegasnya term *al-Malik* itu adalah nama bagi setiap orang yang memiliki kemampuan di bidang politik pemerintahan.

Dari Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa term yang umum digunakan al-Qur`an untuk menjelaskan tentang pemimpin adalah *khalifah*, *ulu al-amr*, *imam* dan *malik*. Adapun persoalan penafsiran para ulama tentang ayat-ayat kepemimpinan itu terkait latar belakang mufasir,

⁴¹ Abu al-Husain Ahmad Ibn Faris, *Mu`jam Maqayis al-Lughah*, Juz II (t.tp.;; Dar al-Fikr, 1979), hlm. 21.

⁴² *Ibid.*, 28.

⁴³ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 49.

⁴⁴ Abu al-Husain Ahmad Ibn Faris, *Mu`jam Maqayis al-Lughah*, Juz II (t.tp.;; Dar al-Fikr, 1979), hlm. 351.

metode, gaya, dan corak yang mereka gunakan dalam penafsiran. Meskipun pada akhirnya menemukan pemahaman kepemimpinan yang hampir sama, namun pemahaman yang sama dapat ditemukan bahwa seorang pemimpin itu adalah sosok yang menyeru kebajikan, menegakkan keadilan, dan menolak kezaliman.

Kepemimpinan Prophetik dalam Kepribadian Rasulullah

M. H. Hart telah memilih Nabi Muhammad saw . sebagai orang yang paling berpengaruh dari 100 tokoh berpengaruh dalam sejarahnya, keputusan Hart tersebut tentunya didasarkan pada pertimbangan yang rasional, ia mengatakan:

“My choice of Muhammad to lead the list of the world’s most influential person may surprise some readers and may be questioned by others, but he was the only man in history who was supremely successful on both the religious and secular levels”.⁴⁵

Pernyataan tersebut dijadikan dasar pemikiran Muhammad Syafi’I Antoni dalam melihat kepribadian Nabi Muhammad saw. berkaitan dengan manajemen dan kepemimpinan, ia mengatakan bahwa “hampir semua teori kepemimpinan ada pada Nabi Muhammad saw.⁴⁶

Menurut Mardiyah menyatakan bahwa beberapa teori kepemimpinan yang diutarakan para ahli manajemen modern ternyata telah terdapat pada pribadi Rasulullah saw. misalnya empat fungsi kepemimpinan (*the 4 roles of leadership*) yang dikembangkan oleh Stephen Covey. Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yakni sebagai perintis (*path-finding*), penyelaras (*aligning*), pemberdaya (*empowering*), dan panutan (*modeling*).⁴⁷

⁴⁵ M. H. Hart, *The 100: A Ranking of The Most Influential Person in History* (New York: 1978), hlm. 33.

⁴⁶ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 52.

⁴⁷ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad saw: The Super Leader Super Manager* (Jakarta: PLM, 2007), hlm. 19.

Berdasarkan hal itu, maka nabi Muhammad saw. telah melakukan fungsi kepemimpinan dengan baik dan berhasil. Namun demikian kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nami Muhammad saw. tidak harus menunggu pembenaran dari teori-teori kepemimpinan dan manajemen modern karena apa yang dilakukannya telah terbukti berhasil.⁴⁸

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Muhammad Syafii Antonio dalam bukunya yang berjudul "*Muhammad saw: The super Leader Super Manager*" menyatakan bahwa Nabi Muhammad saw. telah mengekspresikan sifat-sifat dasar kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) *Guiding vision* (visioner); ia sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari. Visi yang jelas ini mampu membuat para sahabat untuk tetap sabar dan tabah meskipun perjuang dan rintangan begitu berat.
- 2) *Passion* (berkemauan kuat); berbagai cara yang dilakukan musuh-musuhnya untuk mengehentikan perjuangannya tidak pernah berhasil. Ia tetap sabar, tabah, dan sungguh-sungguh.
- 3) *Integrity* (integritas); Muhammad saw dikenal memiliki integritas yang tinggi, berkomitmen terhadap apa yang dikatakan dan diputuskannya, dan mampu membangun tim yang tangguh seperti terbukti dalam berbagai ekspedisi militer.
- 4) *Trust* (amanah); ia dikenal sebagai orang yang sangat terpercaya (*al-amin*) dan ini diakui oleh musuh-musuhnya seperti Abu Sufyan ketika ditanya Hiraklius (Kaisar Romawi) tentang perilaku Muhammad saw.
- 5) *Curiosity* (rasa ingin tahu); wahyu pertama yang diturunkan adalah perintah untuk (*iqra'*).

⁴⁸ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad saw: The Super Leader Super Manager* (Jakarta: PLM, 2007), hlm. 24-26.

6) *Courage* (berani); kesanggupan memikul tugas kerasulan dengan segala resiko adalah keberanian yang luar biasa.⁴⁹

Adapun deskripsi *skills* Rasulullah saw. dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Berpandangan jauh ke depan; ketika sedang menggali parit (*khandaq*) di sekitar Kota Madinah, Nabi “melihat” kejayaan muslim mencapai Syam, Parsi, dan Yaman.
- b) Menguasai perubahan; hijrah ke Madinah merupakan suatu perubahan yang diprakarsai Muhammad saw dan mampu memengaruhi peta dan arah peradaban dunia.
- c) Desain organisasi; ia mendesain bentuk tatanan sosial baru di Madinah segera sesudah hijrah ke kota itu. Misalnya, mempersaudarakan *muhajirin* dan *anshar*, menyusun piagam Madinah, dan membangun pasar dan masjid.
- d) Pembelajaran antisipatoris; ia selalu mendorong untuk belajar sepanjang hidup, sabdanya “tuntutlah ilmu sejak dari buaian ibu sampai liang lahat”.
- e) Inisiatif; penaklukan Makkah dengan damai merupakan bukti keberhasilan kepemimpinan Muhammad saw.
- f) Penguasaan interdependensi; ia sering meminta pendapat para sahabat dalam persoalan-persoalan strategis, misalnya dalam penentuan strategi perang dan urusan sosial kemasyarakatan.
- g) Standar integritas yang tinggi; ia seorang yang adil dalam memutus perkara, jujur, dan toleran terhadap penganut agama lain.⁵⁰

Dengan demikian, secara substansial kepemimpinan seorang Nabi Muhammad saw. sebenarnya telah menunjukkan corak kepemimpinan

⁴⁹ Muhammad Syafii Antonio, *Muhammad saw: The Super Leader Super Manager* (Jakarta: PLM, 2007), hlm. 27.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 28.

yang ideal sebagaimana kepemimpinan modern. Dengan demikian relevansi kepemimpinan itu harus tetap dijaga khususnya para umatnya agar kepemimpinan yang diembannya mampu mempengaruhi perubahan secara baik. Tidak lepas dari pada itu, seorang pemimpin adalah suri tauladan bagi kaumnya.

Kepemimpinan Pendidikan Islam

a. Kepemimpinan Madrasah Nizhomiyyah

Pendidikan Islam mempunyai sejarah yang panjang dan berkembang seiring dengan laju perkembangan peradaban Islam. Kedatangan Islam mengantarkan transformasi yang sangat berarti bagi masyarakat Arab. Sebelum kedatangan Islam, masyarakat Arab belum memiliki model pendidikan formal yang sistematis.⁵¹ Demikian pula pada masa awal perkembangan Islam, pendidikan formal yang sistematis juga belum terselenggara. Pendidikan yang berlangsung bersifat sederhana dan dilakukan secara informal dan inipun lebih berkaitan dengan upaya-upaya dakwah islamiyyah, yaitu penyebaran dan penanaman dasar-dasar kepercayaan dan ibadah Islam.⁵²

Lembaga formal Islam baru muncul pada masa lebih belakangan, yakni dengan kebangkitan madrasah.⁵³ Hal ini merupakan kelanjutan transmisi intelektual dari sistem pengajaran dan pendidikan yang awalnya berlangsung di masjid-masjid, atau dengan kata lain bahwa

⁵¹ Abullah Idi dan Tato Suharto, *Revitalisasi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hlm. 19.

⁵² Maksum, *Madrasah: Sejarah dan Perkembangannya* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. vii.

Dalam kaitan itulah bisa dipahami keaapa proses pendidikan Islam pertama kali berlangsung di rumah, yang dikenal dengan Dar al-Arqam. Kemudian, seiring dengan perkembangan Islam dan terbentuknya masyarakat Islam, pendidikan Islam diselenggarakan di masjid-masjid yang dikenal dalam bentuk halaqah, lingkaran belajar.

⁵³ Hasan Asari, *Menyingskap Zaman Keemasan Islam* (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 48.

madrasah merupakan hasil evolusi dari masjid sebagai lembaga pendidikan.⁵⁴

Salah satu madrasah yang terkenal dan berkembang di berbagai kota di wilayah kekuasaan Islam yang menghasilkan sarjana dan ulama yang tersebar di berbagai negara Islam adalah madrasah Nizhamiyah. Tidak dapat disangkal bahwa pengaruh madrasah Nizhamiyah melampaui pengaruh madrasah atau lembaga pendidikan yang didirikan sebelumnya.

Nizamiyah, menurut sebagian besar ahli sejarah merupakan madrasah tertua dan pertama didirikan dalam perkembangan sejarah pendidikan Islam. Madrasah ini didirikan oleh Nizam al-Mulk, seorang perdana menteri pada masa pemerintahan Bani Saljuk yang sangat *concern* terhadap dunia pendidikan. Keberadaan Nizhamiyah dalam perkembangan pendidikan Islam dilatarbelakangi oleh multi motivasi, seperti motivasi pendidikan, agama, ekonomi, dan motivasi politik. Dengan dewan gurunya yang bermadzhab Syafi'i, Madrasah Nizhamiyah dipandang sebagai perwujudan kejayaan gerakan *teologis dogmatic* yang bergandengan dengan madzhab Sunni untuk mengimbangi dominasi dan perkembangan paham Mu'tazilah dan dominasi Syi'ah. Sehingga *trade mark* mata kajian yang ditempuh bercorak pemahaman Syafi'iyyah dan Asy'ariyyah serta fiqh oriented. Namun demikian, Nizhamiyah tetap dipandang sebagai lembaga terpenting dan menjadi model (*prototype*) dalam sejarah pendidikan Islam, yakni sebagai lembaga pendidikan Islam yang pertama sekali didirikan di dunia Islam Timur di mana bangunan dan orientasi lembaga pendidikan ini menjadi *a function of state* dalam skala luas.

⁵⁴ Cyril Glasse, *Ensiklopedi Islam* (Jakarta: Persada, 1996), hlm. 240.

Oleh sebab itu, dalam khazanah pendidikan Islam, sejarah perkembangan madrasah Nizhamiyah, akan selalu menjadi kajian yang menarik untuk terus dianalisis secara kritis, terutama peranan *Nizam al-Mulk* sebagai *actor central* kepemimpinan yang ikut berperan secara langsung merintis madrasah Nidomiyah.

Nizam al-Mulk dan Madrasah Nizhamiyah

Nizam al-Mulk adalah seorang Persia yang berasal dari Thus. Nama lengkapnya Abu Ali al-Hasan Ibn Ali Ibn Ishaq al-Tusi. Ia adalah seorang yang sangat cinta ilmu pengetahuan terutama hadist. Diberitakan bahwa ia pernah memimpin halaqah hadist di Bagdad dan diberbagai kota Khurasan yang dihadiri oleh sejumlah besar orang.⁵⁵

Para sejarawan Islam tidak meragukan lagi kiprah dan keberhasilannya ketika ia menjadi wazir. Nizam al-Mulk dalam sejarah Islam terkenal sebagai seorang negarawan Islam yang sangat berjasa dalam memajukan perkembangan pendidikan Islam. Barangkali faktor kecintaannya kepada ilmu pengetahuan dan karirnya di bidang politik inilah yang sangat berperan terhadap kemajuan pendidikan Islam.

Pada tahun 1067 M., Nizam al-Mulk mendirikan perguruan tinggi besar di Bagdad yang kemudian menjadi model bagi Islam (salafi) yang diberi nama Nizhamiyah sesuai dengan nama pendirinya.⁵⁶ Nizam al-Mulk tidak hanya mendirikan satu madrasah Nizhamiyah yang ada di Bagdad saja, tetapi juga diberbagai daerah yang berada di bawah kekuasaan Saljuk. Tetapi memang diantara madrasah yang didirikan Nizam al-Mulk yang paling terkenal adalah Madrasah Nizhamiyah di Bagdad.

⁵⁵ Hasan Asari, *Menyingkap Zaman Keemasan Islam* (Bandung: Mizan,1994), hlm. 49

⁵⁶ Hamid Hasan Bilgrami dan Sayid Ali Asyraf, *Konsep Universitas Islam*, (Yogyakarta: Tiara Wacana), hlm. 45.

Pada umumnya, pendirian sebuah madrasah oleh seseorang atau kelompok akan mengandung konsekuensi independensi, sehingga pendiri madrasah dapat mengontrol aktivitas institusi yang dibangunnya secara leluasa. Motivasi ini berlaku juga bagi madrasah Nizhamiyah yang didirikan di Baghdad pada tahun 459 H/ 1067 M, di mana Nizam al-Muluk sebagai pendirinya bisa secara penuh mengontrol aktivitas belajar sesuai dengan kemauan dan tujuan politis yang dikehendaki.⁵⁷

Nizam al-Mulk menyediakan dana yang sangat besar untuk menggaji para pengajar, dan untuk menyediakan makanan, pakaian dan tempat tinggal mahasiswanya. Madrasah Nizamiyah memiliki sebuah perpustakaan yang bagus, mesjid yang besar, pegawai yang banyak, pustakawan, imam sholat dan petugas pendaftaran.

Seperti itulah Nizam al-Mulk, dengan membantu lembaga-lembaga pendidikan melalui hukum wakaf, maka ia dapat memperkenalkan pandangan-pandangan Asy'ariah dan memelopori berdirinya madrasah-madrasah Syafi'iyah di seluruh penjuru kekuasaan Saljuk. Nizam al-Mulk mempunyai wewenang untuk menentukan kurikulum suatu madrasah dan mengangkat tenaga pengejanya.

Oleh karena itu dapat dipahami bahwa Madrasah Nizhamiyah merupakan wakaf yang disediakan untuk kepentingan mazhab Syafi'i. Dengan demikian berarti harta benda yang diwakafkan oleh Nizam al-Mulk adalah untuk kepentingan penganut Mazhab Syafi'i, dan pejabat-pejabat madrasah Nizhamiyah harus bermazhab Syafi'i.

Dari penjelasan tersebut, peranan seorang pemimpin tampak jelas berperan aktif secara terbuka untuk memajukan lembaga pendidikan secara baik. Diakui atau tidak kebesaran nama madrasah Nizhamiyah

⁵⁷ Abdurrahmansyah, *Wacana Pendidikan Islam, Khazanah Filosofis dan Implementasi, Kurikulum Metodologi dan Tantangan Pendidikan Moralitas* (Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2005), hlm. 5-6.

tidak lepas dari andil besar seorang pemimpin yang berpengaruh dan kredible dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang adil dan juga berwawasan luas.

b. Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren

Peranan Kyai⁵⁸ adalah salah satu unsur terpenting dalam lembaga pendidikan pondok pesantren. Ia merupakan sosok paling berperan dalam pesantren. Dalam diri kyai terdapat beberapa kemampuan, di antaranya ia sebagai perancang (*arsitektur*), pendiri dan pengembang (*developer*), dan sekaligus sebagai seorang pemimpin dan pengelola (*leader dan manager*) pesantren.⁵⁹

Keberadaan seorang kyai sebagai pemimpin pesantren, ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Dikatakan unik, kyai sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan islam tidak sekedar bertugas menyusun kurikulum, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat serta menjadi pemimpin masyarakat.⁶⁰

Sebagaimana dalam pandangan Islam keberadaan seorang pemimpin pada suatu kelompok atau organisasi wajib hukumnya, sebagaimana sabda Rasulullah saw yang diriwayatkan Abu Dawud:

⁵⁸ Istilah kyai bermula dari keampuhan benda-benda kuno yang dimiliki para penguasa di tanah jawa (raja, senopati atau para punggawa kerajaan). Benda berupa pusaka mengandung kekuatan ghaib yang dipercaya masyarakat dapat menenteramkan dan memulihkan kekuasaan suatu daerah atau Negara. Benda itu dapat menambah kekuatan kesaktian pemakaiannya. Masyarakat jawa menghormati benda yang menjadi warisan tersebut dengan menyebutnya kyai, seperti kyai Sekati adalah dua perangkat gamelan kesenian wayang di Jawa, kyai Garuda Kencana adalah nama kereta emas yang sampai sekarang dikeramatkan keluarga keratin Yogyakarta. Lihat Zamarkhsari Dlofier, *Tradisi Pesantren; Studi tentang Pandangan Hidup Kyai* (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm. 55.

⁵⁹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 55.

⁶⁰ Imron Arifin, *Kepemimpinan Kiai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng* (Malang: Kalimasahada Press, 1993), hlm. 45.

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ بَحْرٍ حَدَّثَنَا حَاتِمُ بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَجَلَانَ عَنْ أَبِي أَعْفَى أَبِي سَلَامَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ " إِذَا كَانَتْ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ " قَالَ أَفَعُ فَقُلْنَا لِأَبِي سَلَمَةَ فَأَبَتْ أَمِيرًا.

"Jika tiga orang berjalan dalam suatu perjalanan, angkatlah salah satu diantara mereka sebagai pemimpin."⁶¹

Dalam al-Qur'an perintah menaati dan mematuhi imam (pemimpin) dinyatakan secara tegas;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا رَسُولَ اللَّهِ وَأَطِيعُوا أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ...

"Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan ta'atilah RasulNya, dan ulil amri (pemimpin) diantara kamu".⁶²

Keunikan kepemimpinan kyai adalah dengan karisma kyai dalam kepemimpinannya akhirnya berkembang menjadi apa yang disebut hubungan *patron client* yang sangat erat, di mana otoritas seorang kyai besar (dari pesantren induk) diterima di kawasan seluas provinsi, baik oleh pejabat pemerintah, pemimpin publik maupun kaum hartawan.⁶³ Selanjutnya, Mardiyah menegaskan bahwa sikap kepemimpinan kyai selain karismatik adalah *paternalistic*, yaitu jenis keistimewaan yang berbentuk kedermawanan yang diterima secara kultural dan kebaikan yang disumbangkan oleh *patron* kepada *client*. Kyai adalah *patron* masyarakat muslim, dan bentuk tingkah lakunya dalam berhadapan dengan masyarakat ditandai oleh *patrenalisme*.⁶⁴ Dalam hal ini kyai sebagai sosok figure yang senantiasa mengayomi masyarakat dengan berbagai perjuangan untuk menegakkan *amar ma'ruf nahi munkar*.

Lebih lanjut, taufiq Abdullah, menjelaskan bahwa "legitimasi kepemimpinan seorang kyai secara langsung diperoleh dari masyarakat yang menilai, tidak saja dari segi keahlian ilmu-ilmu agama seorang kyai

⁶¹ Lihat *Al-Maktabah Al-Shamilah*, Sunan Abi Dawud, 2610 dan 2611

⁶² Q.S. An-Nisa', 04: 59.

⁶³ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 57.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 58.

melainkan dinilai pula dari kewibawaan bersumber dari ilmu, kesaktian, sifat pribadi, dan seringkali dinilai dari keturunan".⁶⁵ Dengan demikian, menurut Abdurrahan Wahid, ciri utama penampilan kyai adalah watak karismatik yang dimilikinya.⁶⁶ Watak karismatik itulah yang kemudian muncul karena kedalaman ilmu dan kemampuan seorang kyai dalam permasalahan yang ada, baik di dalam pesantren maupun di lingkungan masyarakat sekitar.

Menurut Dawam Raharjo, posisi kepemimpinan kyai di pesantren lebih menekankan pada aspek kepemilikan saham pesantren dan moralitas serta kedalaman ilmu agama, dan sering mengabaikan aspek manajerial.⁶⁷ Keumuman seorang kyai tidak sekedar pemimpin tetapi juga sebagai pemilik pesantren. Posisi kyai juga sebagai pembimbing para santri dalam segala hal, yang pada gilirannya menghasilkan peranan kyai sebagai sosok agen budaya bagi perkembangan masyarakat sosial.

Sementara menurut Tholhah Hasan kepemimpinan kyai umumnya tampil dalam empat macam dimensi, yaitu 1) Sebagai pemimpin masyarakat (*community leader*), jika tampil sebagai pemimpin organisasi masyarakat atau organisasi politik; 2) Pemimpin keilmuan (*intellectual leader*). Dalam kapasitasnya sebagai guru agama, pemberi fatwa, dan rujukan hukum; 3) Pemimpin kerohanian (*spiritual leader*) apabila kyai memimpin kegiatan peribadatan, menjadi *mursyid tariqah*, menjadi panutan moral; dan 4) Pemimpin administratif, jika kyai berperan sebagai penanggung jawab lembag-lembaga pendidikan, pesantren, atau badan-badan kemasyarakatan lainnya.

⁶⁵ Taufiq Abdullah, *Islam dan Masyarakat: Pantulan Sejarah Indonesia* (Jakarta: LP3Es, 1987), hlm. 33.

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 33.

⁶⁷ Dawam Rahardjo, *Pergulatan Dunia Pesantren: Membangun dari Bawah* (Jakarta: P3M, 1985), hlm. 46.

Dalam teori kepemimpinan islam juga menawarkan konsep tentang karakteristik-karakteristik seorang pemimpin sebagaimana yang terdapat pada rasul yaitu: *siddiq, amanah, tablig, dan fathanah*.⁶⁸ *Siddiq* bisa diartikan benar dan jujur. Seorang pemimpin harus berperilaku benar dan jujur. *Amanah*, artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. Sedangkan *tablig* bisa dimaknai yaitu komunikatif dan argumentatif. Seorang yang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (*bi al-hikmah*). Sedangkan *fathanah* dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan, dan kebijaksanaan. Sifat ini dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat.⁶⁹

Keempat sifat kepemimpinan Rasulullah saw. dapat dimengerti dengan konteks pemahaman yang lebih luas. Dengan demikian, secara umum keempat sifat tersebut akan dapat menghantarkan sosok kepemimpinan yang berhasil dan mumpuni dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Seiring perubahan kemajuan yang terjadi dalam masyarakat saat ini, maka pemimpin kyai dan pemimpin formil lainnya dituntut harus memiliki kelebihan dalam aspek ilmu pengetahuan, daya tahan fisik, mental, dan juga antisipasi segala perubahan yang akan mungkin terus terjadi di lingkungan sekitarnya. Maju mundurnya suatu kelembagaan atau organisasi tentu akan dipengaruhi oleh figure seorang pemimpin.

Menurut Permadi pada prinsipnya seorang pemimpin haruslah memiliki bobot kepemimpinan dengan sifat-sifat positif dan kelebihan-kelebihan tertentu antara lain: a) beriman dan bertakwa; b) kelebihan jasmani dan kelebihan batin; c) berani, terampil, dan berpengetahuan; d)

⁶⁸ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syari'ah Marketing* (Bandung: Mizan, 2006), hlm. 120.

⁶⁹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2013), hlm. 58.

adil, jujur, dan bijaksana, serta demokratis; e) penyantun, paham keadaan umat; f) ikhlas dan rela berkorban, *qana'ah*, dan istiqomah.⁷⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, tentu impian sebagai pemimpin dalam prinsip islam adalah menjunjung tinggi nilai-nilai keluhuran "*amar ma'ruf nahi munkar*" yang telah diucapkan oleh Rasulullah saw. sejak dulu kala dan telah mampu membuktikan kepribadian beliau sebagai sosok pemimpin yang memengaruhi dan membentuk umat menjadi umat madani.

KESIMPULAN

Setelah melalui pembahasan yang cukup jelas, maka bisa penulis simpulkan beberapa hal yaitu: Kepemimpinan secara umum bisa dimengerti sebagai proses mengajak, mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membimbing orang yang terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa adanya tekanan dan paksaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan dalam konsep islam bahwa term yang umum digunakan al-Qur'an untuk menjelaskan tentang pemimpin adalah *khalifah*, *ulu al-amr*, *imam* dan *malik*. Adapun persoalan penafsiran para ulama tentang ayat-ayat kepemimpinan itu terkait latar belakang mufasir, metode, gaya, dan corak yang mereka gunakan dalam penafsiran.

Selanjutnya, mengenai prinsip-prinsip yang harus dipegang teguh dalam konsep kepemimpinan Islam adalah; prinsi *musyawarah*, *keadilan*, dan juga *keterbukaan*. Secara lebih rinci, sifat-sifat yang harus ada dalam kepemimpinan berdasarkan perspektif al-Qur'an meliputi; 1) Berpengetahuan luas, kreatif inisiatif, peka, lapang dada, dan selalu tanggap. 2) Bertindak adil, jujur, dan konsekuen. 3) Bertanggung jawab.

⁷⁰ Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 65-66.

4) Selektif dalam informasi. 5) Senantiasa memberikan peringatan. 6) Mampu memberikan petunjuk dan pengarahan. 7) Suka bermusyawarah. 8) Istiqamah dan teguh pendirian. 9) Senang berbuat kebaikan. 10) Selalu berkeinginan meringankan beban orang lain. Lembut terhadap orang mukmin. 11) Kreatif dan tawakal. 12) Mempunyai semangat kompetitif. 13) Estetik, berkepribadian baik dan berpenampilan rapi. 14) Selalu harmonis dan proporsial dalam bertindak. 15) Disiplin dan produktif.

Selain dari pada itu, sejarah silam telah membuktikan yaitu madrasah Nidzamiyah telah mampu Berjaya dan mengukir sejarah yang cukup gemilang dalam tatanan lembaga pendidikan. Kejayaan itu tentu didukung dengan peranan sosok kepemimpinan yang berkualitas dan handal. Kepemimpinan Nizam al-Mulk menjawab tantangan peradaban bahwa peranannya seorang pemimpin mampu memberikan kontribusi nyata bagi dunia lembaga pendidikan islam.

Di Indonesia juga memiliki peranan sejarah panjang kontribusi kepemimpinan sosok Kyai. Kyai yang mampu membawa tatanan sosial ke ranah yang lebih tinggi membuktikan kepemimpinan sosok kyai memiliki dimensi lain yang tidak dimiliki oleh kepemimpinan formil. *Karismatik trend*, juga *patrenialis style* tentunya mampu menjawab persoalan kepemimpinan seorang pemimpin seorang kyai.

Dari semua itu, tentu harapan kepemimpinan islam adalah menjaga nilai-nilai religious dalam dimensi kepemimpinan islami yaitu *amar ma'ruf wa nahi munkar*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Muin Salim. *Konsepsi Kekuasaan Politik dalam al-Qur`an*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Abd. Kadim Masaong, dan Arfan A. Tilome, *Kepemimpinan Multi Intelligens (Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan Gemilang*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Abdurrahmansyah. *Wacana Pendidikan Islam, Khazanah Filosqfis dan Implementasi, Kurikulum Metodologi dan Tantangan Pendidikan Moralitas*. Yogyakarta: Global Pustaka Utama.
- Abu al-Husain Ahmad Ibn Faris. *Mu`jam Maqayis al-Lughah*, Juz II, t.tp.,: Dar al-Fikr, 1979.
- Abullah Idi dan Tato Suharto. *Revitalisasi Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- Cyril Glasse. *Ensiklopedi Islam*. Jakarta: Persada, 1996.
- D. Sudarwan. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Alfabeta, 2010.
- Dawam Rahardjo, *Pergulatan Dunia Pesantren: Membangun dari Bawah*, Jakarta: P3M, 1985.
- Didin Kurniadin dan Imam Machali. *Manajemen Pendidikan: Konsep, dan Praktik Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Edward Sallis. *Total Quality Management*, Terj. Ahmad Ali Riyadi & Fahrurrozi Yogyakarta: IRCiSoD, 2011.
- Hadari Nawawi. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: UGM, 2001.
- Hamid Hasan Bilgrami dan Sayid Ali Asyraf. *Konsep Universitas Islam*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Hasan Asari. *Menyingkap Zaman Keemasan Islam*. Bandung: Mizan,1994.

- Hendyat Soetopo. *Perilaku Organisasi; Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula. *Syari'ah Marketing*. Bandung: Mizan, 2006.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009.
- Imron Arifin. *Kepemimpinan Kiai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng*. Malang: Kalimasahada Press.
- Kisbiyanto. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Teoritik Dan Praktik*. Yogyakarta: Idea Press, 2011.
- M. H. Hart. *The 100: A Ranking of The Most Influential Person in History*. New York: 1978.
- M. Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya, 2003.
- M. Sirojuddin Samsudin. *Pemikiran Politik (Aspek yang Terlupakan dalam Sistem Pemerintahan Islam), dalam Refleksi Pembaharuan Islam*. Jakarta: LSAF, 1989.
- Maksum. *Madrasah: Sejarah dan Perkembangannya*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Mardiyah. *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010.
- Muhammad Fuad Abd al-Baqi. *al-Mu'jam al-Mufahras li Al-Fadz al-Qur'an al-Karim*. Beirut: Dar al-Fikr, Cet. IV, 1997 M/1418 H.
- Muhammad Syafii Antonio. *Muhammad saw: The Super Leader Super Manager*. Jakarta: PLM.
- Nur Munajat. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013.

- Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Prim Masrokan Mutohar. *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2013.
- Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan; Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press, 2010.
- Soekarto Indrafachrudi. *Bagaimana Memimpin Madrasah yang Efektif*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2006.
- Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen Madrasah: dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Taufiq Abdullah. *Islam dan Masyarakat: Pantulan Sejarah Indonesia*. Jakarta: LP3Es, 1987.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Veithzal Rivaidan Arviyan Arifin. *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Wahdjosumudjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tjanjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo, 2002.
- Zamarkhsari Dlofier. *Tradisi Pesantren; Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: LP3ES, 1982.