

ISSN 1979-1399

OASIS

OBJECTIVE AND ACCURATE SOURCES OF ISLAMIC STUDIES

KEPEMIMPINAN SEKOLAH DAN PONDOK PESANTREN

N. ARTI KARYATI. S.PdI. M.PdI

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
KINERJA GURU DAN BUDAYA KERJA GURU TERHADAP
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI
2 SENDANG KECAMATAN SUMBER KABUPATEN CIREBON

Dr. H. AHMAD ASMUNI. MA

KEPEMIMPINAN ISLAMI:

SEBUAH ALTERNATIF DAN SURTI TAULADAN BAGI KEPALA SEKOLAH,
IMPLIKASINYA BAGI PENINGKATAN MUTU SEKOLAH

Dra. Hj. AYAH ALIYAH. M.PdI

MENEJERIAL KEPEMIMPINAN KYAI DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP PERKEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM DAN
SANTRI DI PONDOK PESANTREN AZ-ZIYADAH BABAKAN
CIWARINGIN CIREBON

K.H. NURIDIN. S.PdI. M.PdI

KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KYAI SYAMSUDIN DALAM
PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN AL-
HASANIYYAH KEDAWON LARANGAN BREBES

K.H. SYAMSUL MA'ARIF. S.PdI. M.PdI

GAYA KEPEMIMPINAN KYAI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DI PONDOK
PESANTREN DARUSSALAMAH BALERANTE KABUPATEN CIREBON

SUBITO. S. PdI. M.PdI

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KINERJA MENGAJAR GURU DENGAN MUTU PENDIDIKAN
DI MAN RAJAGALUH KABUPATEN MAJALENGKA

Vol. 4 No. 1 Januari - Juni 2013



JURNAL OASiS

Edisi Januari - Juni 2013

KEPEMIMPINAN SEKOLAH DAN PONDOK PESANTREN

Penanggung Jawab

Prof. Dr. H. Jamali, M.Ag.

Redaktur

Dr. H. Ahmad Asmuni, MA.

Editor

Dr. A. R. Idhamkholid, M.Ag.

Kesekretariatan

Dra. Iis Aisah

Agung, M.Ag

Dr. Sopidi, MA

Fuad Nawawi, MA

Muksin, S.Ag

Daftar Isi

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KINERJA GURU DAN BUDAYA KERJA GURU TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2 SENDANG KEC. SUMBER KAB. CIREBON ... 1-47
N. ARTI KARYATI, S.PdI. M.PdI

KEPEMIMPINAN ISLAMI:
SEBUAH ALTERNATIF DAN SURTI TAULADAN BAGI KEPALA SEKOLAH,
IMPLIKASINYA BAGI PENINGKATAN MUTU SEKOLAH ... 49-87
Dr. H. AHMAD ASMUNI, MA

MENEJERIAL KEPEMIMPINAN KYAI DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP PERKEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM
DAN SANTRI DI PONDOK PESANTREN AZ-ZIYADAH BABAKAN
CIWARINGIN CIREBON ... 89-137
Dra. Hj. AYAH ALIYAH, M.PdI

KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KYAI SYAMSUDIN DALAM
PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN AL-
HASANIYYAH KEDAWON LARANGAN BREBES ... 139-176
K.H. NURIDIN, S.PdI. M.PdI

GAYA KEPEMIMPINAN KYAI DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
PENGÉLOLAAN DAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN
DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAMAH BALERANTE
KABUPATEN CIREBON ... 177-223
K.H. SYAMSUL MA'ARIF, S.PdI. M.PdI

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KINERJA MENGAJAR GURU DENGAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN
RAJAGALUH KAB. MAJALENGKA ... 225-278
SUBITO, S. PdI. M.PdI.



**KEPEMIMPINAN ISLAMI:
Sebuah Alternatif dan Suri Tauladan bagi Kepala
Sekolah, Implikasinya bagi Peningkatan Mutu Sekolah**

Oleh : Dr. H. Ahmad Asmuni, MA.²

ABSTRACT

Kepemimpinan merupakan persoalan yang selalu enak untuk dibahas. Kepemimpinan sesungguhnya meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memperbaiki kelompok dan budayanya, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan pada hakekatnya dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan yang menggerakkan orang dan memengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai macam kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk menggerakkan orang lain, yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Tipe kepemimpinan yang secara luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah: Kepemimpinan Tipe Otokratik, Kepemimpinan Tipe Peternalistik, Kepemimpinan Tipe Kharismatik. Kepemimpinan

² Penulis adalah Asisten Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon dosen Addin (Adab Dakwan dan Usuluddin) dan dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Tipe *Laissez Faire* (masa bodoh), Kepemimpinan Tipe Militeristik, dan Kepemimpinan tipe Demokratik.

Eksistensi kepemimpinan dalam perspektif Islam sangat penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitu pentingnya kepemimpinan ini, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun. Membahas tentang kepemimpinan tentu tidak dapat dipisahkan dengan manajemen. Karena adanya hubungan antara manajemen dengan kepemimpinan. Di sinilah sesungguhnya makna penting akan manajemen dalam kepemimpinan.

The leadership is an issue that is always nice to be studied and discussed. Real leadership issues include the influence in determining the organization's objectives, improve and cultural groups, affect the interpretation of the events to his followers, organizing of activities to achieve objectives, maintain relations of cooperation and teamwork, as well as gain the support and cooperation from people outside the group or organization.

The leadership in essence can be understood in two senses, namely as a force to move people and influence people. Leadership is simply a tool to persuade people to be willing to do something voluntarily. There are different kinds of strength or power possessed leadership to move others, namely because of threats, rewards, authority, and persuasion.

The type of leadership that is widely known and recognized are: autocratic style of leadership, Leadership Peternalistik Type, Type of Charismatic Leadership, Leadership Type *Laissez Faire* (ignorant), Leadership Militeristic type, and the type of Democratic Leadership.

Existence of leadership in Islamic perspective is very important so it gets great attention. Once the importance of this leadership, requires each association to have a leader, even in small quantities association though. Discusses leadership certainly can not be separated from management. Because of the relationship between management and leadership. This reality, showing true leadership and management is very important in an organization including school leadership discussion.

القيادة هي القضية التي هو لطيف دائما لدراستها ومناقشتها. وتشمل المسائل قيادة حقيقية تأثير في تحديد أهداف المنظمة، وتحسين والمجموعات الثقافية، يؤثر على تفسير الأحداث لاتباعه، وتنظيم الأنشطة لتحقيق الأهداف، والحفاظ على علاقات التعاون والعمل الجماعي، وكذلك الحصول على الدعم والتعاون من الناس خارج المجموعة أو منظمة. القيادة في جوهرها يمكن أن تفهم بمعنيين، هما كقوة لنقل الناس والتأثير على الناس. القيادة هو مجرد أداة لإقناع الناس أن تكون على استعداد لفعل شيء طوعا. هناك أنواع مختلفة

من القوة أو السلطة تمتلك قيادة للتحرك الآخرين، وهما بسبب التهديدات، والمكافآت والسلطة، والإقناع.

نوع القيادة الذي يعرف على نطاق واسع ومُعترف بها هي: نوع قيادة الاستبدادية، و نوع قيادة الأبوية، و نوع قيادة الجذابة، نوع قيادة من عدم التدخل، و نوع قيادة "Militeristic"، ونوع قيادة الديمقراطية.

وجود القيادة في المنظور الإسلامي مهم جدا لذلك يحصل اهتماما كبيرا. مرة واحدة على أهمية هذه القيادة، يتطلب من كل جمعية أن يكون لها زعيم، حتى في جمعية كميات صغيرة بالرغم من ذلك. يناقش قيادة بالتأكيد لا يمكن فصلها عن الإدارة. وذلك بسبب العلاقة بين الإدارة والقيادة. هذا الواقع، تظهر القيادة الحقيقية وإدارة مهم جدا في المؤسسة بما في ذلك مناقشة القيادة المدرسية

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Membahas tentang kepemimpinan tentu tidak dapat dipisahkan dengan manajemen. Karena adanya hubungan antara manajemen dengan kepemimpinan. Dalam konteks ini, Sondang P. Siagian (1989:8) menegaskan bahwa inti manajemen ialah kepemimpinan. Manifestasi yang paling nyata dari manajemen ialah kepemimpinan. Dengan pengertian lain, manajemen lebih luas daripada kepemimpinan, atau kepemimpinan berada dalam lingkup manajemen.

Kata kepemimpinan sesungguhnya merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Kata ini muncul pada tahun 1300-an, sedangkan kata *leadership* muncul belakangan, sekitar tahun 1700-an (Stogdill, 1989: 2-3).

Istilah kepemimpinan dalam konsep di atas meliputi proses memengaruhi, dalam menentukan tujuan organisasi, memperbaiki kelompok dan budayanya, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang di luar kelompok atau organisasi.

Pada perkembangan selanjutnya, menurut Nurkolis, (2003: 153) kepemimpinan juga dapat dipahami dalam dua pengertian, yaitu sebagai kekuatan yang menggerakkan orang dan memengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai macam kekuatan atau kekuasaan yang dimiliki

2. Teori Kepemimpinan

Berkaitan dengan persoalan kepemimpinan, sesungguhnya banyak teori yang dikemukakan oleh para pakar. Misalnya saja Stogdill (Yukl, 1982: 2) menyimpulkan tentang kepemimpinan. *"There are almost as many definitions of leaderships there are persons who have attempted to define the concept."* Dalam pernyataan tersebut, kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah *sifat, perilaku, dan pengaruh* terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

George Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan atau tindakan dalam memengaruhi serta menggerakkan orang-orang mencapai tujuan pendidikan (Asmara, 1985: 17).

Kepemimpinan dalam pandangan Tannenbaum, Weschler, dan Masarik (1961: 24), *"Leaderships interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals"* (kepemimpinan adalah pengaruh antar-pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi, ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu)."

Sedangkan kepemimpinan menurut Rauch & Behling (1984: 46) adalah: "Proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan." Pendapat ini sama dengan pendapat Jacobs & Jacques (1990: 281), "Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesiediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. "Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke satu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hemhill 1957: 2).

Sedangkan, Hempil dan Coons 1957 (Wahjosumidjo, 2000: 4) menyimpulkan, "Kepemimpinan merupakan perilaku individu ketika dia mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan bersama kelompok tersebut."

Beberapa definisi tersebut menunjukkan bahwa definisi kepemimpinan secara tunggal (*a single definition of leadership*) sangat sulit ditemukan. Akan tetapi, dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Di dalam suatu fenomena, kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih.
2. Di dalam kepemimpinan, terdapat proses memengaruhi, yaitu pengaruh yang sengaja digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan.
3. Penggunaan pengaruh tersebut untuk mengadakan perubahan dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Pemimpin menurut H.A.R. Tilaar (2000;158), adalah jenderal lapangan yang mengendalikan berbagai strategi dan taktik untuk melaksanakan program yang telah disepakati." Lebih dari itu, pemimpin seharusnya memiliki gagasan yang terus berkembang terutama yang terkait dengan strategi untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin seharusnya berkonsentrasi pada pemikiran, lalu bertindak memajukan lembaga pendidikan Islam sehingga mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya yang maju, serta dapat menjaga kualitas.

Seorang pemimpin menurut H.A.R. Tilaar (2000;158) apabila dalam situasi darurat, harus mampu mengambil tindakan yang berani, cepat, dan tepat kendati tanpa musyawarah lebih dahulu. Keberanian, kecepatan, dan ketepatan pemimpin dalam menyelesaikan masalah yang mendesak memang tidak mudah, tindakan itu membutuhkan kecermatan yang tinggi. Maka, pemimpin lembaga pendidikan Islam dalam level apa pun harus senantiasa cermat "membaca" situasi sekitar yang berkembang dengan cepat. Dalam mengendalikan organisasi, pemimpin acapkali dihadapkan pilihan tindakan yang serba salah: memilih "A" salah, memilih "B" salah, memilih keduanya salah, tidak memilih keduanya juga salah. Dalam situasi seperti ini, biasanya pemimpin kembali pada kaidah untuk memilih pilihan yang memiliki risiko paling kecil (*akhaffu al-dhararain*).

Edward Sallis (2010:169) memberi penjelasan bahwa kepemimpinan adalah unsur terpenting dalam *Total Quality Management*, pemimpin harus memiliki visi dan mampu menerjemahkan visi tersebut ke dalam kebijakan yang jelas dan tujuan yang spesifik.

Signifikasi kepemimpinan menurut Edward Sallis (2010:171) untuk melakukan transformasi *Total Quality Management* tidak boleh diremehkan, tanpa kepemimpinan pada suatu level institusi, proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan, komitmen terhadap mutu harus menjadi peran utama bagi seorang pemimpin, karena *Total Quality Management* adalah proses dari atas ke bawah (*top-down*). Dalam organisasi *Total Quality Management*, seluruh manajer harus menjadi pemimpin dan pejuang proses mutu. Mereka harus mengkomunikasikan visi dan menurunkannya ke seluruh orang dalam institusi.

Adapun kepemimpinan dalam dunia pendidikan menurut A.S.D.C (Sumanto, 1982: 18) "*...education leadership that action or behavior among individuals and group which causes both the individuals and the groups to move toward educational goals that are increasingly mutually acceptable to them* (kepemimpinan pendidikan adalah tindakan atau tingkah laku di antara individu-individu dan kelompok-kelompok yang menyebabkan mereka bergerak ke arah tercapainya tujuan-tujuan pendidikan yang menambahkan penerimaan bersama bagi mereka)."

Kepemimpinan dalam konteks sekolah tentu sangat diperlukan sebab sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bersifat kompleks yang terdapat berbagai dimensi, terlebih di madrasah yang di dalamnya sarat dengan mempertahankan nilai-nilai Islam, di samping mengembangkan ilmu-ilmu umum. Karena kompleks dan uniknya sekolah/madrasah tersebut, sekolah memerlukan koordinasi yang tinggi. Untuk itu, pemimpin dituntut mampu mengadakan inovasi dan improvisasi secara terus-menerus yang menjadi tuntutan bagi pimpinan madrasah/kepala sekolah (Depag, 2001).

Terlepas dari definisi di atas, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dianggap cukup mewakili dalam seperempat abad dikemukakan oleh Gary Yulk dalam Husaini Usman (2010:279-280), adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*).
2. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui

proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

3. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
4. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan- pengarahan rutin organisasi.
5. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah Kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
6. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
7. Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Terkait dengan persoalan kepemimpinan, menurut para ahli, tipe dasar kepemimpinan adalah otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Dari tiga tipe dasar kepemimpinan itu timbul tipe kepemimpinan lain, misalnya tipe instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. (Baca: *Panduan Manajemen Sekolah*, (ttp: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umurn 1998:8). Dibanding dengan tipe-tipe kepemimpinan yang lain, biasanya yang menjadi kecenderungan umum sekarang ini adalah tipe kepemimpinan demokratis, sedang pada tipe pengembangan adalah tipe kepemimpinan partisipatif karena kedua tipe ini paling sesuai dengan selera dan tuntutan masyarakat modern yang menginginkan transparansi dalam organisasi.

Tipe kepemimpinan demokratis dan partisipatif tersebut sebenarnya menjadi kecenderungan orang-orang yang dipimpin, karena tipe ini lebih menguntungkan mereka daripada tipe-tipe lainnya. Namun, dari sisi kecenderungan pemimpin, kedua tipe itu tidak menjadi harapan. Dalam mengemban amanat, bagi pemimpin yang terpenting adalah kondisi aman, stabil, dan kuat atau berkualitas.

Konsep kepemimpinan yang kuat ini mungkin berbeda-beda jika ditinjau dari perspektif yang berlainan. Daniel C. Neale

dan kawan-kawan, sebagaimana dikutip Edward F. DeRoche, (1985: 24) menyatakan, "Hasil penelitian dengan jelas menunjukkan bahwa 'kepemimpinan yang kuat adalah yang dapat menciptakan perubahan?'. Hal yang hampir sama dinyatakan Hadari Nawawi (1993:362). Dia mengatakan bahwa pemimpin yang berkualitas selalu berusaha untuk tidak kehilangan kreativitas, inisiatif, gagasan, dan lain-lain, meskipun sudah cukup lama bertugas di suatu lingkungan organisasi. Namun, Nawawi menambahkan, pemimpin yang berkualitas, bukanlah pemimpin yang senang bekerja sendiri, baik untuk mencapai tujuan organisasinya maupun tujuan pribadinya. Tetapi, pemimpin yang mampu membina dan mengembangkan kerja sama di lingkungan orang-orang yang dipimpinnya. Hadari Nawawi (1993:35).

Pada satu sisi, ada kesamaan pandangan antara Neale dengan Nawawi tentang perlunya menciptakan perubahan maupun kreativitas. Sebab, perubahan dan kreativitas itu setidaknya diyakini dapat mengantarkan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Tidak ada organisasi atau lembaga yang mampu mencapai kemajuan tanpa perubahan dan kreativitas. Kedua kondisi ini (perubahan dan kreativitas) sebagai lambang dinamika aktif-positif yang dapat menggerakkan organisasi atau lembaga dari posisi semula bergeser ke posisi mengembang, menguat, dan membaik. Akan tetapi, Nawawi saat menandaskan bahwa lambang dinamika itu adalah kemampuan membina dan mengembangkan kerja sama, tampaknya disebabkan oleh pengalaman selama ini menunjukkan bahwa tugas-tugas organisasi dapat diselesaikan dengan cepat jika terjalin kerja sama dengan baik dan kompak di antara para pegawai.

Selanjutnya, untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi atau lembaga, maupun kesuksesan dalam interaksi sosial dengan orang lain, terutama para bawahan, seorang pemimpin dituntut memiliki sifat-sifat ideal yang bervariasi. Adakalanya sifat itu terkait dengan jenis-organisasi/perusahaan, orang lain, keadaan pemimpin sendiri, tuntutan sosial, dan lain sebagainya. Idealnya, semua sifat yang baik dapat terkumpul pada diri seorang pemimpin, sehingga dapat memberikan jaminan perbaikan suatu lembaga atau organisasi yang dikendalikannya.

Ali Muhammad Taufiq sebagaimana dikutip oleh Mujamil Qomar (2007: 277-278) menjelaskan macam-macam sifat kondusif yang harus dimiliki oleh pemimpin berikut ini.

1. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk me-ngendalikan perusahaan/organisasinya.
2. Memfungsikan keistimewaan yang lebih dibanding orang lain (QS. *al-Baqarah*: 247).
3. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawab-nya (QS. *Ibrahim*: 4).
4. Mempunyai karisma dan wibawa di hadapan manusia atau orang lain (QS. *Hud*: 91).
5. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu (QS. *shad*: 26).
6. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya (QS. *ali Imran*: 159).
7. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan peng-ikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan (QS. *ali Imran*: 159).
8. Bermusyawah dengan para pengikut serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka (QS. *ali Imran*: 159).
9. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad untuk bertawakal kepada Allah (QS. *ali Imran*: 159).
10. Membangun kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah (*mu-raqabah*) sehingga terbina sikap ikhlas di mana pun, kendati tidak ada yang mengawasi kecuali Allah.
11. Memberikan santunan sosial (*takaful ijtima*) kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata sosial yang merusak (QS. *al-Hajj*: 41).
12. Mempunyai *power* dan pengaruh yang dapat memerintah serta men-cegah karena seorang pemimpin harus melakukan kontrol pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran (QS. *al-Hajj*: 41).
13. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan, dan lingkungan (QS. *al-Baqarah*: 205).
14. Bersedia mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh (QS. *al-Baqarah*: 206).¹⁷

Tipologi Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya, tipologi ataupun model dan tipe kepemimpinan masing-masing. Istilah model atau tipe kepemimpinan sering disebut dengan istilah perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (*Leadership Style*). Gaya kepemimpinan menurut pendapat Miftah Toha sebagaimana dikutip oleh Pawit M Yusup (2012:320); bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menselaraskan persepsi di antara yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi amat penting”.

Eksistensi model kepemimpinan atau gaya manajerial dalam perspektif Sudarwan Danim diduga mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan untuk mencapai prestasi yang seoptimal mungkin, sesuai dengan potensi dasarnya. Pemimpin yang dikehendaki menurutnya adalah pemimpin yang mampu dan adaptif dalam membuat keputusan bermutu atas dasar tindakan profesional, serta piawai memancing keterlibatan staf di dalamnya. (Baca: Sudarwan Danim 2004:8-9).

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan lembaga tersebut. Tipe kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang dalam melaksanakan suatu kepemimpinan. Berbagai gaya atau tipe kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di sekolah. Walaupun pemimpin pendidikan khususnya sekolah atau madrasah formal adalah pemimpin yang diangkat secara langsung baik oleh pemerintah maupun yayasan, atau melalui pemilihan.

Sobri Sutikno (2012:114-117) menjelaskan bahwa Tipe atau model kepemimpinan akan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang. Realitas ini tentu bisa dimengerti karena pada realitas kehidupan sering ditemukan bahwa bagaimanapun model kepemimpinan seseorang itu merupakan manifestasi dari gaya kepemimpinannya.

Adapun tipe kepemimpinan yang secara luas dikenal dan diakui keberadaannya menurut pendapat Sobri Sutikno (2012:114-118) adalah: Kepemimpinan Tipe Otokratik, Kepemimpinan Tipe Paternalistik, Kepemimpinan Tipe Kharismatik, Kepemimpinan Tipe *Laissez Faire* (masa bodoh), Kepemimpinan Tipe

Militeristik, Kepemimpinan tipe Demokratik. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih elaborative tentang gaya atau model kepemimpinan dapat dibaca pada uraian berikut:

1. Kepemimpinan Tipe Otokratik

Kepemimpinan tipe otokratik merupakan pemimpin yang memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat bawahannya.
- e. Tergantung pada kekuasaan formilnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- g. Pemimpin bertindak sebagai diktator,
- h. pemimpin adalah penggerak dan penguasa kelompok.
- i. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membatah ataupun mengajukan saran.

2. Kepemimpinan Tipe Paternalistik

Pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin paternalistik adalah seorang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut::

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan .
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- f. Sering bersikap maha tahu.

Kepemimpinan tipe kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khususnya yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar.
 - b. Para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4. Kepemimpinan Tipe *Laissez Faire* (masa bodoh).

Kepemimpinan Tipe *Laissez Faire* (masa bodoh) adalah tipe kepemimpinan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. *Laissez faire* (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Bawahan dapat mengembangkan sarannya sendiri, memecahkan masalahnya sendiri dan pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.
- b. Sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
- c. Pemimpin yang seperti ini menafsirkan demokrasi dalam arti keliru, karena demokrasi seolah-olah diartikan sebagai kebebasan bagi setiap anggota untuk mengemukakan dan mempertahankan pendapat dan kebijakannya masing-masing. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan Gaya *Laissez Faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

5. Kepemimpinan Tipe Militeristik:

Tipe kepemimpinan militeristik ini adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam mengerjakan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah.
- b. Dalam mengerjakan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.

- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
 - e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya.
 - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan
6. Kepemimpinan Tipe Demokratik

Kepemimpinan Tipe Demokratik adalah tipe kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pemimpin tipe demokratik ini adalah pemimpin yang berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin.
- b. Seorang pemimpin yang demokratis menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas beragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

Berkaitan dengan tipologi kepemimpinan sebagaimana penulis jelaskan di atas, menurut hemat penulis keenam tipologi kepemimpinan tersebut bisa saja diperankan dan digabungkan oleh seorang pemimpin berdasarkan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi oleh pemimpin. Hal ini sesuai dengan pendapat Sobry Sutikno (2010:118), yang menyatakan bahwa keenam tipe kepemimpinan di atas dalam praktiknya dapat saling mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya. Dengan kata lain untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan.

B. Islam dan Kepemimpinan

1. Kepemimpinan dalam Islam

Istilah kepemimpinan dalam bahasa Arab sering diterjemahkan sebagai *al-riayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah*, atau *al-za'amah*. Kata-kata tersebut memiliki satu makna sehingga disebut sinonim atau *murodif*, sehingga kita bisa menggunakan salah satu

kepemimpinan. Sementara itu, untuk menyebut istilah kepemimpinan pendidikan, para ahli lebih memilih istilah *qiyadah tarbawiyah*.

Eksistensi kepemimpinan dalam perspektif Islam sangat penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitupentingnya kepemimpinan ini, mengharuskan setiap perkumpulan untuk memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun. Nabi Muhammad Saw bersabda:

Artinya: "Dari Abu Said dari Abu Hurairah bahwa keduanya berkata, Rasulullah bersabda, "Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin." (HR. Abu Ddwud).

Model keberadaan seorang pemimpin sebagaimana terdapat dalam hadis tersebut adalah model pengangkatan. Model ini merupakan model yang paling sederhana karena populasinya hanya tiga orang. Jika populasinya banyak, mungkin saja modelnya lebih sempurna karena ada beberapa model perwujudan pemimpin. Jamal Madhi (2002:14) melapor-kan: Hasil studi menyatakan bahwa yang terbaik dalam pelaksanaan tugas adalah pemimpin yang dipilih langsung, selanjutnya pemimpin yang memenangkan suara terbanyak, lalu yang terakhir pemimpin yang diangkat.

Kepemimpinan dalam definisi di atas memiliki konotasi general, bisa kepemimpinan negara, organisasi politik, organisasi sosial, perusahaan, perkantoran, maupun pendidikan. Madhi selanjutnya menegaskan bahwa di antara jenis kepemimpinan yang paling spesifik adalah kepemimpinan pendidikan (*qiyadah tarbawiyah* atau *educative leader-ship*), karena kesuksesan mendidik generasi, membina umat, dan berusaha membangkitkannya terkait erat dengan pemenuhan kepemimpinan pendidikan yang benar. (Baca Jamal Madhi. 2012:2)

Secara eksplisit, makna hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khilafah di muka bumi demi terwujudnya kebaikan dan reformasi (Mahdi, 2001: 2). Demikian juga diutusnya Rasul ke muka bumi juga untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan kepada cahaya. Oleh karenanya, tidak satu pun umat eksis kecuali Allah mengutus orang-orang untuk mengoreksi akidah dan meluruskan

Lebih lanjut Al-Ghazali juga menuturkan betapa besar peran seorang pemimpin. Menurutnya, posisi pemimpin disamakan dengan posisi pembimbing. Ini banyak dialami dalam pendidikan, yang nantinya akan melahirkan pemimpin. Oleh karenanya, seorang pelajar harus mempunyai pembimbing yang mampu menunjukkan jalan yang benar di jalan Allah sehingga jika pelajar tersebut menjadi pemimpin, sudah siap mengajak bawahan menuju jalan yang benar.

Berdasarkan beberapa uraian tentang kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah perilaku interaktif yang mampu memengaruhi perilaku individu-individu untuk menunaikan tugasnya dalam rangka memberikan arahan, petunjuk yang lebih baik dalam mewujudkan target umatnya, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kekuatan yang diamanahkannya.

Selain itu, bagi pemimpin tidak bisa sekadar memiliki keinginan yang harus diikuti oleh bawahan, tanpa bisa menunjukkan keteladanan bagi mereka. Dalam Islam antara ucapan dan perbuatan haruslah relevan. Bila seseorang berani menyeru kepada orang lain untuk melakukan kebaikan, maka dia harus menjalankan seruan itu juga. Bahkan, seharusnya praktik kebaikan dalam kehidupan sehari-hari lebih dahulu dilakukan sebelum dia menyeru orang lain untuk melakukannya. Sebab, orang-orang yang mendengar seruannya itu senantiasa akan memerhatikan perilaku orang yang menyeru-kan kebaikan; apakah penyeru tersebut benar-benar mempraktikkan seruan itu yang berarti dia layak menyerukan dan layak diikuti, atau justru penyeru itu orang yang selalu mengingkari ucapannya sendiri. Bila kenyataan yang kedua ini yang terjadi, maka orang lain tidak akan mengikutinya. Sikap demikian ini yang dibenci Allah. Dia berfirman,

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan... (QS. *al-Shaff*: 2-3)

Inspirasi yang dapat ditangkap dari ayat tersebut di atas menurut pendapat Mujamil Qomar (2007:284) adalah sebagai berikut:

1. Anjuran bagi orang-orang yang beriman untuk menjaga konsistensi antara keyakinan, lisan, dan perbuatan.

2. Larangan bersikap inkonsisten antara perkataan dan perbuatan.
3. Peringatan supaya berhati-hati dalam menyerukan sesuatu.
4. Keharusan untuk mengukur/mengevaluasi diri sendiri.
5. Anjuran untuk menjadi teladan terlebih dahulu sebelum mengatakan sesuatu.

Selain itu lebih jauh Mujamil Qomar (2007: 284) menjelaskan bahwa ada tipe kemampuan dasar yang harus dimiliki pemimpin (penyelenggara) lembaga pendidikan:

1. Kemampuan manajerial dalam kaitannya dengan *chief officer*.
2. *Sense of business*. Kemampuan ini berhubungan dengan pencarian sumber dana yang akan menjamin tetap terlaksananya operasional pendidikan.
3. *Sense of educated*. Kemampuan dalam mendidik.

Berkaitan dengan persoalan di atas, Mujamil Qomar menjelaskan bahwa perlu ada catatan bagi kemampuan kedua, yaitu *sense of business* (kemampuan atau naluri bisnis). Kemampuan-kemampuan tersebut harus dikerahkan oleh pemimpin hanya untuk kepentingan lembaga. Sebab, jika digunakan untuk kepentingan pribadi, justru akan menjerumuskan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagaimana dipaparkan di depan, bahwa ada dua profesi yang merusak perjalanan pendidikan, yaitu politisi dan pebisnis pribadi. Keduanya sama-sama membahayakan keberadaan pendidikan, karena keduanya memiliki watak menggerogoti potensi yang dimiliki lembaga pendidikan, baik potensi fisik, seperti keuangan maupun potensi nonfisik, seperti rasa sosial, kedamaian, kerukunan, dan lain sebagainya.

Selanjutnya, menurut Taufiq (Taufiq, 2004:35-37) sebagaimana dikutip Mujamil Qomar (2007: 285) dijelaskan bahwa dalam kelompok mana pun, seorang pemimpin harus memiliki *power* atau pengaruh, di antaranya sebagai berikut.

1. *Power* eksekutif pelaksanaan, yaitu pengaruh yang dapat menimbulkan kharisma dan wibawa untuk mengatur anggota kelompok atau orang lain.
2. *Power* legislatif pembuat hukum, yaitu pengaruh untuk mengatur hubungan antarkelompok (satu kelompok dengan kelompok lainnya).
3. *Power* pembuat keputusan, yaitu pengaruh untuk mendamaikan perselisihan yang terjadi dalam penerapan hukum.

Tiga pengaruh ini menurut Mujamil Qomar (2007: 285) jika dicermati ternyata mencerminkan kekuasaan untuk mengatur hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Maka, masih diperlukan pengaruh lainnya bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam yang berguna sebagai pengatur interaksi lembaga dengan dunia luar. Misalnya, pengaruh ketokohan sehingga merefleksikan daya tarik bagi orang lain untuk menjadi santri, siswa, maupun mahasiswa dalam lembaga pendidikan Islam atau memasukkan putra-putrinya ke lembaga tersebut, maupun pengaruh dalam menjalin kerja sama yang menguntungkan lembaga dengan orang atau instansi di luar.

2. Model-Model Kepemimpinan Rasulullah

Kehadiran Nabi Muhammad Rasulullah adalah sebagai *rohmatan li al-'alamin*. Karena itu beliau sebagai surintauladan bagi segenap alam. Berkaitan dengan kepemimpinan beliau, ada beberapa teladan bagi pemimpin agar sukses dalam memimpin, antara lain kepemimpinan Rasulullah.

Beberapa fungsi yang dijalankan antara lain dipengaruhi oleh masa sulit kehidupan waktu kecilnya. Ada empat fungsi kepemimpinan sebagaimana yang dikembangkan oleh Stephen Covey sebagaimana dikutip Nur Zazin (2011:2004-2006), yaitu sebagai berikut.

- a. Sebagai perintis (*pathfinding*).
- b. Penyelaras (*aligning*).
- c. Pemberdaya (*empowering*).
- d. Panutan (*modeling*).

Fungsi sebagai perintis (*pathfinding*) sebagaimana dijelaskan oleh Nur Zazin sesungguhnya mengungkap bagaimana sang pemimpin memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholder-nya*, misi dan nilai-nilai yang dikembangkannya serta yang berkaitan dengan visi dan strategi yakni ke mana pendidikan akan dibawa dan bagaimana caranya agar sampai ke tujuan.

Sedangkan fungsi perintis (*pathfinding*) ini menurut Nur Zazin (2011:204) ditemukan pada diri Muhammad Saw. karena beliau melakukan berbagai langkah dalam mengajak umat manusia ke jalan yang benar. Muhammad Saw, telah berhasil membangun suatu tatanan sosial yang modern dengan memperkenalkan nilai-nilai kesetaraan universal, semangat kemajemukan, multikulturalisme, *rule of law*, dan sebagainya. Sistem sosial yang diakui terlalu modern dibandingkan zaman ketika dirintis oleh

Muhammad Saw. dan kemudian dikembangkan oleh para khalifah sesudahnya.

Fungsi selanjutnya adalah fungsi penyalaras (*aligning*). Fungsi ini sesungguhnya berkaitan dengan bagaimana pemimpin menyalurkan keseluruhan sistem dalam organisasi agar mampu bekerja dan saling sinergis. Sang pemimpin harus memahami betul apa saja bagian-bagian dalam sistem organisasi. Kemudian, ia menyalurkan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai visi yang telah digariskan.

Dengan adanya fungsi penyalarsan ini menurut hemat penulis tentu saja seorang pemimpin seharusnya mampu menyalurkan semua hal yang terkait dengan kepemimpinannya, sehingga semua hal menjadi lebih baik dan dapat berjalan dengan lancar dan sukses.

Muhammad Saw, menurut Nur Zazin (2011: 205) adalah seorang pemimpin yang mampu menyalurkan berbagai strategi untuk mencapai tujuannya dalam menyiarkan ajaran Islam dan membangun tatanan sosial yang baik dan modern. Ketika banyak para sahabat yang menolak kesediaan beliau untuk melakukan perjanjian perdamaian Hudaibiyah yang dipandang menguntungkan pihak musyrikin, beliau tetap bersikukuh dengan kesepakatan itu. Terbukti, pada akhirnya perjanjian tersebut berbalik menguntungkan kaum Muslim dan pihak musyrikin meminta agar perjanjian itu dihentikan. Beliau juga dapat membangun sistem hukum yang kuat, hubungan diplomasi dengan suku-suku dan kerajaan di sekitar Madinah, dan sistem pertahanan yang kuat sehingga menjelang beliau wafat, Madinah tumbuh menjadi negara baru yang cukup berpengaruh pada waktu itu.

Persepsi Nur zazin ini tentu saja tidak berlebihan bahkan menurut hemat penulis memang harus begitu. Maksudnya bahwa adalah benar Muhammad saw adalah tokoh dan pemimpin yang mampu menyalurkan berbagai strategi untuk mencapai tujuan dalam upaya menyebarkan ajaran Islam baik yang dilakukan dengan sembunyi-sembunyi (pada masa awal Islam), maupun yang dilakukan secara terang-terangan setelah adanya perintah untuk menyampaikan Islam pada umatnya.

Fungsi selanjutnya adalah fungsi pemberdayaan (*empowering*). Fungsi ini menurut Nur Zazin (2011: 205) berhubungan dengan upaya pemimpin untuk menumbuhkan lingkungan agar setiap orang dalam organisasi mampu melakukan

yang terbaik dan selalu mempunyai komitmen yang kuat (*committed*). Seorang pemimpin harus memahami sifat pekerjaan atau tugas yang diembannya. Ia juga harus mengerti dan mendelegasikan seberapa besar tanggung jawab dan otoritas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang dipimpinnya: siapa mengerjakan apa; untuk alasan apa mereka mengerjakan pekerjaan tersebut; bagaimana caranya; dukungan sumber daya apa saja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut; dan bagaimana akuntabilitasnya.

Berkaitan dengan kepemimpinan Muhammad Saw, Nur Zazin menjelaskan tentang Sejarah kenabian (*sirah nabawiyah*) yang menjelaskan bagaimana kecakapan Muhammad Saw. dalam mensinergikan berbagai potensi yang dimiliki oleh para pengikutnya dalam mencapai suatu tujuan. Sebagai contoh, dalam mengatur strategi dalam Perang Uhud, beliau menempatkan pasukan pemanah di punggung bukit untuk melindungi pasukan infanteri Muslim. Beliau juga dengan bijak mempersaudarakan antara kaum Muhajirin dan Anshor ketika mulai membangun masyarakat Madinah. Beliau mengangkat para pejabat sebagai *amir* (kepala daerah) atau hakim berdasarkan komperensi *dan good track record* yang mereka miliki. Tidak heran jika dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (sekitar 10 tahun), beliau telah mampu mendirikan dasar-dasar tatanan sosial masyarakat modern. Pemimpin dunia lainnya mungkin butuh waktu yang lebih lama untuk mencapai hal semacam ini.

Fungsi selanjutnya adalah fungsi panutan (*modeling*). Fungsi ini mengungkap bagaimana agar pemimpin dapat menjadi panutan bagi para karyawannya. Bagaimana dia bertanggung jawab atas tutur kata, sikap, perilaku, dan keputusan-keputusan yang diambarnya, sejauh mana dia melakukan apa yang dikatakannya (Uraian secara Elaboratif baca: Antoni, 2008: 22).

3. Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah

Rasulallah saw sebagai seorang pemimpin tentu harus dicontoh dan ditiru oleh umatnya. Karena beliau adalah contoh dan panutan bagi umat manusia. Sebagai seorang pemimpin beliau memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh siapapun dan pemimpin manapun. Beliau mempunyai sifat-sifat pemimpin yang sangat baik untuk ditiru.

Adapun sifat-sifat kepemimpinan Rasulullah, sebagaimana dilakukan dalam dakwahnya memiliki sifat yang mulia, tidak hanya

bisa diterima saat beliau menyampaikan, tetapi mampu diteladani sampai sekarang. Menurut Nur Zazin (2011: 209) ada banyak sifat-sifat kepemimpinan Rasulallah saw yang antara lain sebagai berikut.

- (1) Disiplin wahyu.
- (2) Memberikan teladan.
- (3) Komunikasi yang efektif.
- (4) Dekat dengan umatnya.
- (5) Pengaderan dan pendelegasian wewenang.

Selanjutnya Nur Zazin menjelaskan bahwa seorang rasul pada dasarnya adalah pembawa pesan Ilahiah untuk disampaikan kepada umatnya. Oleh karenanya, tugas utamanya adalah menyampaikan firman Tuhan. Ia tidak punya otoritas membuat-buat aturan keagamaan tanpa bimbingan wahyu, tidak boleh menambah atau mengunngi, dan menyembunyikan apa yang telah disampaikan kepadanya untuk umatnya. Jika ditarik pada zaman kekinian, tugas pemimpin adalah menyampaikan apa yang seharusnya. Rasulullah berbicara dengan wahyu. Beliau tidak membuat-buat sendiri dan mengikuti hawa nafsunya, inilah komitmen beliau terhadap amanah Allah.

Pemimpin yang baik menurut Nur Zazin (2011:210) adalah pemimpin yang memberikan teladan yang baik kepada umatnya. Sebagai seorang pemimpin, Muhammad Saw. juga memberikan teladan yang baik dan melaksanakan *code of conduct* kehidupan sosial kemasyarakatan, misalnya bagaimana ia mengajarkan shalat, "Shalatlah sebagaimana aku shalat." Dengan demikian, shalat yang tidak mengikuti cara rasul dianggap tidak sah, demikian juga cara melaksanakan ibadah Haji, ketika terjadi distorsi di sana-sini dalam ibadah Haji yang dilakukan dari waktu ke waktu, beliau bersabda, "Ambillah dari cara-caraku beribadah haji."

Gambaran di atas tentu saja merupakan refleksi adanya komunikasi yang efektif yang terjadi antara Rasulallah saw dengan umatnya ketika beliau menyampaikan pesan-pesan Ilahiyah kepada umatnya. Komunikasi efektif merupakan salah satu kunci sukses seorang pemimpin. Rasulullah dalam menyampaikan pesan wahyu juga meng-gunakan komunikasi yang baik agar apa yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan diserapnya perkataan, perbuatan, dan diamnya Nabi yang dijadikan hadis atau sunnah yang bisa kita terima dan dilaksanakan oleh seluruh umat sampai saat ini.

tahap evaluasi. Kinerja dalam mengendalikan para bawahan memang tidak jarang berbeda, misalnya perbedaan antara kiai pesantren dengan kepala sekolah. Dalam menjalankan kepemimpinan-nya, kiai pesantren memiliki kebijakan serba mono, yaitu mono-manajemen, mono-kepemimpinan, monokeputusan, dan lain sebagainya, yang menimbulkan kesan kurang teratur dan otoriter. Sementara itu, kepala sekolah lebih tertib-teratur serta melibatkan semua pihak yang terkait sehingga kepemimpinannya mencerminkan kepemimpinan demokratis-partisipatif.

Kepala sekolah merupakan orang nomer satu di sekolah. Ia merupakan orang yang paling bertanggungjawab terhadap keberhasilan dan kegagalan dalam semua aspek kegiatan di sekolah. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam pendidikan. Supriadi dalam Mulyasa, memaparkan bahwa erat hubungan-nya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.

Posisi kepala sekolah merupakan penentu masa depan sekolah, Mulyasa mengatakan, "Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena mereka merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sekolah menuju tujuannya. Sekolah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala sekolahnya. Pada umumnya, sekolah tersebut dipimpin oleh kepala sekolah yang efektif. Studi keberhasilan menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.

Mulyasa (2011:24-25) menjelaskan bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa "Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Pengertian kepala sekolah menurut Syaiful Sagala, (2010:68) adalah orang yang diberi tugas dan tanggungjawab mengelola sekolah menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk

Manager". Dalam prakteknya kepala sekolah harus memberikan pelayanan yang optimal mengenai kebutuhan tugas kepada guru dan personal lainnya.

Hohiat (2010:33-34) memberikan pengertian yang lain tentang kepala sekolah, menurutnya kepala sekolah adalah sebagai manajer menempati posisi yang telah ditentukan di dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemegang jasa suatu bidang jasa profesional yang sangat khusus. Dijelaskan pula bahwa perhatian kepala sekolah sebagai seorang manajer tertuju pada pemeliharaan struktur, prosedur, dan tujuan yang berlaku. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah sebagai manajer dapat dilihat sebagai orang yang melakukan perubahan.

2. Peran Kepala Sekolah.

Seorang kepala sekolah tentu saja mempunyai peran dan tanggungjawab yang banyak. Di antara peran yang banyak itu, salah satunya adalah peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dan mutu pendidikan sekolah.

Berkaitan dengan peran kepala sekolah, Wahyudi (2010:76) menjelaskan bahwa peran kepala sekolah berkaitan dengan posisinya sebagai pemimpin dalam peningkatan mutu sekolah yaitu mempunyai visi atau daya pandang yang jauh dan mendalam tentang mutu yang terpadu bagi lembaganya maupun bagi dirinya, mempunyai komitmen yang jelas pada proses peningkatan kualitas, meng-komunikasikan. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya mempunyai peran ganda sebagai administrator, sebagai pemimpin, dan sebagai supervisor pendidikan.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Rohiat (2012:33-37) bahwa kepala sekolah sebagai manajer menempati posisi yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemegang jasa suatu bidang jasa profesional yang sangat khusus. Dalam organisasi yang menerapkan tim, semua manajer harus menjadi pemimpin dan menjadi juara dalam proses mutu. mereka perlu mengkomunikasikan misi dan mengalirkannya

melalui institusi. Inilah alasan mengapa sering dikatakan yang menerapkan tim sangat sedikit membutuhkan manajemen dan lebih banyak membutuhkan kepemimpinan.

Peran pemimpin adalah mengembangkan sebuah budaya mutu, dan peran utama seorang pemimpin pendidikan dalam peningkatan mutu adalah sebagai berikut:

1. Memiliki sebuah visi tentang mutu terpadu bagi institusinya.
2. Memiliki komitmen yang jelas tentang proses pengembangan mutu.
3. Mengkomunikasikan pesan mutu secara efektif.
4. Meyakini kebutuhan para pelanggan sebagai pusat dan praktik organisasi.
5. Meyakinkan semua orang tentang adanya saluran yang cukup untuk mendengarkan suara pelanggan.
6. Memimpin pengembangan staff.
7. Tidak mengalahkan seseorang ketika muncul sebuah persoalan tanpa melihat bukti-bukti.
8. Memimpin inovasi dalam organisasi.
9. Meyakini bahwa struktur organisasional secara jelas mendefinisikan tanggungjawab dan menyediakan delegasi maksimum akuntabilitas.
10. Memiliki komitmen terhadap penghilangan hambatan yang bersifat organisasional atau kultural.
11. Membangun tim yang efektif
12. Mengembangkan mekanisme yang cocok untuk monitor dan evaluasi keberhasilan.

Husaini Usman (2010: 277- 279), menjelaskan bahwa teori kepemimpinan bermanfaat bagi setiap pemimpin dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan. Peranan sebagai pendidikan antara lain sebagai *personal, educator, manager, administrator, supervisor, administrator, supervisor, social leader, entrepreneur, and climator (PLEMASSLEC)*.

1. Kepala sekolah sebagai Personal, ia harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembangan budaya, keteladanan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, keterbukaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kendali diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kepala sekolah sebagai *edukator*/pendidikan, yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan membimbing guru;

membimbing karyawan/staf administrasi; kemampuan membimbing siswa; kemampuan membimbing membantu pelaksana bersama kepala urusan tata usaha; kemampuan belajar mengikuti perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

3. Kepala sekolah sebagai *manager*, yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan menyusun program; melakukan perencanaan, pengawasan, menyusun organisasi dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.
4. Kepala sekolah sebagai *administrator*, yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola administrasi kesiswaan; kemampuan mengelola administrasi ketenagaan; kemampuan mengelola administrasi keuangan; kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana; kemampuan mengelola administrasi persuratan.
5. Kepala sekolah sebagai *supervisor*, yaitu kemampuan menyusun program supervisi, melaksanakan supervisi untuk meningkatkan profesionalisme guru.
6. Kepala sekolah yang *social*, yaitu ia bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan (empati) sosial terhadap orang atau kelompok orang.
7. Kepala sekolah sebagai *leader/pemimpin*, yaitu memiliki kepribadian yang kuat, ia harus mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
8. Kepala sekolah sebagai *entrepreneur*, yaitu ia harus kreatif (termasuk inovatif), bekerja keras, etos kerja, ulet (pantang menyerah) dan naluri kewirausahaan.
9. Kepala sekolah sebagai *climator*, yaitu seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Berkaitan dengan persoalan kepemimpinan kepala sekolah, aspek kunci lain yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan upaya perbaikan dan peningkatan mutu berkelanjutan menurut Nanang Fatah (2010:122) adalah memberikan wewenang kepada para guru dalam meningkatkan mutu proses belajar-mengajar, serta dalam melakukan pembuatan keputusan, juga memberikan tanggungjawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai guru. Dengan adanya pelimpahan wewenang, inisiatif dan rasa tanggungjawab, guru dan

staf lainnya dapat lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja bermutu.

D. Mutu pendidikan

1. Pengertian Mutu.

Manusia perlu mendapatkan pendidikan agar hidupnya menjadi lebih baik dan lebih berguna baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Karena itu, pendidikan merupakan persoalan esensial yang harus dipikirkan dan dikembangkan oleh semua pihak terkait, agar pendidikan semakin hari semakin meningkat dan semakin bermutu.

Pengertian mutu menurut Nanang Fatah (2010:2) dalam bukunya *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, adalah kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (*service*) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (*satisfaction*), pelanggan (*customers*) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua, yaitu internal *customer* dan eksternal *customer*. Internal *customer* yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar (*leaners*) dan eksternal *customer* yaitu masyarakat dan dunia industri. Mutu tidak berdiri sendiri artinya banyak faktor untuk mencapainya dan untuk memelihara mutu, di mana dalam kaitan ini peran dan fungsi sistem penjamin mutu (*Quality Assurance System*) sangat dibutuhkan.

Adapun pengertian mutu dalam perspektif Edward Sallis (2010:51) merupakan suatu ide yang dinamis, sedang definisi-definisi yang kaku sama sekali tidak akan membantu. Makna mutu yang demikian luas juga sedikit membingungkan pemahaman kita. Akan tetapi, beberapa konsekuensi praktis yang signifikan akan muncul dari perbedaan-perbedaan makna tersebut. Dengan alasan tersebut, mutu membutuhkan diskusi yang lebih lanjut.

Selain itu, pengertian tentang mutu juga dijelaskan oleh Salusu (2010: 47), yakni dalam pengertian sebagai berikut:

1. Sebagai komitmen yang penuh kesungguhan untuk meningkatkan kualitas, berjangka panjang, dan membutuhkan kegunaan peralatan dan teknik-teknik tertentu.
2. Mutu dalam pelaksanaannya membutuhkan kerjasama yang rapih dan terpadu.
3. Mutu dalam rumusan yang cukup komprehensif diartikan

kualitas melalui proses yang berkelanjutan oleh semua organisasi, ia bekerja berdasar fakta dan data.

4. Mutu dipandang juga sebagai alat untuk mencapai tujuan, yang merupakan sukses organisasi dalam jangka panjang. Ia adalah suatu proses yang sistematis yang melibatkan semua orang dalam perencanaan, proses pengambilan keputusan, dan pelaksanaan, perbaikan kualitas secara terus-menerus.

Abdul Hadis, dan Nurhayati (2019:83-85), menjelaskan pengertian tentang mutu yang dikemukakan oleh para pakar sebagai berikut:

1. Juran

Mutu produk ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu ; 1) teknologi yaitu kekuatan, 2) psikologis yaitu rasa atau status, 3) waktu yaitu kehandalan, 4) kontraktual yaitu ada jaminan, 5) etika yaitu sopan santun. Kecocokan pengguna produk tersebut mempunyai dua aspek utama, yaitu ciri-ciri produknya memenuhi tuntutan customer dan tidak memiliki kelemahan.

2. Philip Crosby

Mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk yang sudah jadi.

3. Edward Deming

Mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.

4. Feigenbaum

Mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Suatu produk dianggap bermutu apabila dapat memberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu sesuai dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

5. Garvi dan Davis

Menyatakan mutu ialah suatu kondisi yang berhubungan dengan produk tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Lima pengertian tentang mutu di atas, menurut hemat penulis memiliki kesamaan atau paling tidak memiliki unsur-unsur yang apabila ditarik benang merahnya bisa kelitan secara lebih jelas. Untuk mendapatkan pengertian mutu yang lebih jelas lagi, berikut ini penulis sajikan paparan tentang pengertian mutu sebagaimana yang dikemukakan Makawimbang terkait dengan pengertian mutu dari beberapa pendapat berikut ini:

1. *The Japan Industrial Standar*

Mendefinisikan mutu sebagai keseluruhan sifat atau kinerja yang benar yang menjadi sasaran optimalisasi untuk menentukan apakah sebuah produk dan jasa dapat memenuhi tujuan penggunaannya.

2. *The European Organization for Quality Control*

Mutu adalah keseluruhan sifat dan karakteristik produk atau jasa yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memuaskan konsumen.

Mutu adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat.

3. Edward Sallis

Edward Sallis mengatakan bahwa Mutu adalah suatu ide yang dinamis, maka definisinya tidak boleh kaku karena sama sekali tidak akan membantu memahami mutu. Dalam pandangannya mutu merupakan sebuah konsep yang absolut sekaligus relatif.

4. Dalam Pelayanan Kesehatan

Mutu adalah tingkat di mana layanan kesehatan pasien ditingkatkan mendekati hasil yang diharapkan dan mengurangi faktor-faktor yang tidak diinginkan.

5. Mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Walaupun demikian, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu dalam

pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain.

6. Mutu adalah faktor keputusan mendasar dari pelanggan.
7. Mutu adalah penentuan pelanggan, bukan ketetapan insinyur, pasar atau ketetapan manajemen. Tapi berdasarkan pengalaman nyata pelanggan terhadap produk dan jasa pelayanan, mengukurnya, meng-harapkannya, dijanjikan atau tidak, sadar atau hanya dirasakan, operasional teknik atau subyektif sama sekali, dan selalu meng-gambarkan target yang bergerak dalam pasar kompetitif.
8. Mutu adalah gambaran total dari suatu produk atau jasa pelayanan yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memberikan kebutuhan kepuasan (*American Society For Quality Control*).
9. Mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (konsumen).

Berdasarkan beberapa pengertian tentang mutu sebagaimana dijelaskan di atas, Makawimbang (2011:45-46) menyimpulkan bahwa mutu pada hakekatnya merupakan hasil terbaik yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap apa yang dilakukan sehingga mampu memberikan kepuasan, kenyamanan, kesejahteraan dan tidak menerima keluhan dari pelanggan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa mutu merupakan suatu ukuran yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan terhadap sebuah produk.

2. Ilmu pengetahuan dan Pendidikan

Ilmu pengetahuan dan pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan, karena perkembangan masyarakat Islam serta tuntutan dalam membangun seutuhnya (jasmani-rohani) sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas ilmu pengetahuan yang dicerna melalui proses pendidikan. Proses pendidikan tidak hanya menggali dan mengembangkan sains, tetapi juga, dan lebih penting lagi, dapat menemukan konsep baru tentang sains yang utuh, sehingga dapat membangun masyarakat Islam sesuai dengan keinginan dan kebutuhan yang diharapkan.

Sesungguhnya, ilmu pengetahuan dan agama, keduanya tidak dapat dipisahkan karena keduanya merupakan *litrah* yang saling membimbing dengan mesra antara keduanya, tanpa adanya

perbedaan dan pertentangan, karena keduanya, sebagai-mana disampaikan oleh Muhammad Qutud yang dikutip oleh M. Ja'far (1982: 69-70):

1. Menghadapkan wajah kepada Allah Swt. pencipta dalam melaksanakan ibadah.
2. Kegemaran melakukan penelitian ilmiah pada alam sekitar kita adalah fitrah.
3. Berusaha menggali sumber-sumber energi dan menaklukkannya untuk kepentingan kehidupan umat manusia adalah fitrah, karena Allah telah menyerahkan semuanya kepada umat manusia untuk menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai khalifah dimuka bumi.
4. Dalam ayat pertama diturunkan kepada Nabi Muhammad Allah berfirman "bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang men-ciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah.

Sains yang 'dikembangkan dalam pendidikan haruslah berorientasi pada nilai-nilai Islami, yaitu sains yang bertolak dari metode ilmiah (fakultas pikir) dan methode profetik (fakultas dzikir). Sains tersebut bertujuan menemukan dan mengukur paradigma dan premis intelektual yang berorientasi pada nilai dan kebaktian dirinya pada perbaharuan dan pembangunan masyarakat, juga berpijak pada kebenaran yang merupakan sumber dari segala sumber.

Kewajiban pemikir Muslim menurut Ismail Raji al-Faruqi (1984: 99-115), adalah melakukan Islamisasi, untuk mendefinisikan dan menerapkan relevansi Islam hingga ke item-itemnya di dalam kehidupan sehari-hari. Dia menawarkan konsep operasionalnya berupa langkah-langkah proses Islamisasi pengetahuan, yaitu:

1. Penguasaan disiplin ilmu modern: penguraian kategoris.
2. Survei disiplin ilmu.
3. Penguasaan khazanah Islam: sebuah ontologi.
4. Penguasaan khazanah ilmiah Islam: tahap analisis.
5. Penentuan relevansi Islam yang khas terhadap disiplin-disiplin ilmu.
6. Penilaian kritis terhadap disiplin ilmu modern: tingkat perkembangan-nya di masa kini.
7. Penilaian kritis terhadap khazanah Islam: tingkat perkembangannya dewasa ini.

8. Survei permasalahan yang dihadapi umat Islam.
9. Analisis kreatif dan sintesis.
10. Penuangan kembali disiplin ilmu modern ke dalam kerangka Islam: buku-buku daras tingkat universitas, dan
11. Penyebarluasan ilmu-ilmu yang telah diislamkan.

Dengan potensi akal, manusia dapat mencari kebenaran walaupun akal bukan satu-satunya sumber kebenaran. Kebenaran itu dapat dicapai melalui pendekatan ilmiah dan filosofis. Kemudian sebagai pemandu kebenaran tersebut, dibutuhkan wahyu yang sebelumnya harus dipercayai sebagai sumber kebenaran dari Tuhan yang mencakup ruang lingkup yang luas, termasuk di dalamnya *anfus* dan *affaq*. Kebenaran wahyu ini diperoleh melalui pendekatan imani. Antara akal dan wahyu yang merupakan sumber ilmu pengetahuan, satu sama lainnya berhubungan erat dan tidak mungkin terjadi antitesis (berlawanan). Akal dengan ke-kuatan-nya mampu memuat ilmu pengetahuan yang rasional, sedangkan wahyu melengkapinya dengan obyek yang tidak hanya rasional saja, tetapi juga supra rasional. (Abdurrahman Saleh Abdullah, 1982:101) Dengan demikian, sumber ilmu pengetahuan yang dikembangkan dalam pendidikan Islam memiliki dua jalur, yaitu jalur wahyu Ilahi (*the words of Allah*) dan jalur karya Allah (*the works of Allah*) yang keduanya saling menjelaskan dan menafsirkan.

Pendidikan Islam tidak menghendaki adanya dikotomi keilmuan, karena sistem dikotomi menyebabkan sistem pendidikan Islam menjadi sekularistis, rasionalistis-empiristis, intuitif dan materialistis. Keadaan tersebut tidak mendukung tata kehidupan umat yang mampu melahirkan peradaban Islam. Terjadinya dikotomi dalam pendidikan Islam mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kegagalan dalam merumuskan prinsip at-tauhid.
2. Lahirnya syirik akibat dari dikotomi firkah Islam.
3. Dikotomi firkah (ideologi) Islam mengakibatkan dikotomi dalam kurikulum.
4. Dikotomi kurikulum menyebabkan terjadinya dikotomi dalam proses pencapaian tujuan pendidikan Islam.
5. Dikotomi proses pencapaian tujuan pendidikan Islam dalam interaksi sehari-hari menyebabkan dikotomi abiturien pendidikan dalam bentuk *split personality* ganda, dalam arti kemusyrikan, kemunafikan yang melembaga dalam sistem

keyakinan, sistem pemikiran, cita-cita, dan perilaku yang sering disebut sekularisme.

6. Suasana dikatomi ini melembaga dalam sistem pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang ternodai oleh tradisi mengulurkan tangan untuk minta bantuan dana atau fasilitas tertentu dan dukungan secara politis dengan alasan obyektif atau subyektif. Hal inilah yang menjadikan krisis dalam penyeleng-garaan pendidikan Islam.
7. Lembaga pendidikan Islam akan melahirkan manusia yang berkepribadian ganda, atau justru melahirkan dan memperkuat sistem kehidupan umat yang sekularistis, rasionalitis-intuitif, dan materialistis.
8. Tata kehidupan umat yang demikian itu akan melahirkan peradaban Barat sekuler yang dipoles dengan nama Islam.
9. Dalam proses regenerasi umat, tampillah dai yang berusaha merealisasikan Islam dalam bentuknya yang memisalkan kehidupan sosial-politik-ekonomi ilmu pengetahuan-teknologi, untuk urusan dunia. (Baca: Amrullah Ahmad, 1991:52-53)

Ilmu pengetahuan dikembangkan dalam rangka melaksanakan amanah Tuhan dalam mengendalikan alam dan isinya. sehingga dengan bertambahnya ilmu pengetahuan seseorang, bertambah pulalah petunjuk Tuhan. Dalam arti, semakin tinggi ilmu seseorang semakin mengetahui kedudukannya sebagai insan yang *dhaif* dihadapan Allah. Oleh karena itu, ilmu pengetahuan dapat memberi nilai pragmatis apabila ilmu pengetahuan tersebut dapat mempertebal iman dan ketakwaan seseorang dan menumbuhkan daya kreativitas dan produktivitas dalam kehidupan sebagai hamba dan khalifah Allah di bumi.

Di sisi lain, kebenaran yang diperoleh dalam ilmu pengetahuan bersifat nisbi, sehingga perolehan kebenaran tersebut dilakukan secara terus menerus menurut teori evolusi tanpa batas ruang dan waktu. Dalam pendidikan Islam, anak didik diarahkan agar mampu mengikuti perubahan kondisi yang dihadapi dan mampu memberikan sumbangsih pemikiran ilmiah dalam memecahkan problem pribadi, problem sosial, dan problem pada umumnya. Di samping itu, pendidikan itu pun mengondisikan agar anak didik mampu menggunakan daya ijtihadnya dengan berpijak pada kerangka ilmiah dan kerangka perubahan yang terjadi, sehingga anak didik mampu berpikir obyektif, terbebas

dari pengaruh hawa nafsu, dan belenggu taqlid, dan dapat mendinamisasikan kehidupannya.

Berkaitan dengan realitas tersebut diatas maka tugas pokok ilmuwan dalam realisasi keilmuan dan pendidikan Islam dapat disimpulkan menjadi enam, yaitu :

1. Tugas intelektual (*al-amal al-fikri*). Mengembangkan berbagai pemikir-an sebagai rujukan umat, mendirikan majelis-majelis ilmu, pesantren, menyusun kitab bermanfaat, dan membuat perpustakaan.
2. Tugas bimbingan keagamaan. Tugas bimbingan keagamaan ini menjadi rujukan yang dapat menyelesaikan masalah keagamaan serta menjelaskan yang halal dan yang haram, mengeluarkan fatwa-fatwa mengenai hukum-hukum Islam.
3. Tugas komunikasi umat (*Al-Ittishal bil Umah*). Tugas ini dekat dengan anak yang dibimbing, tidak boleh memisahkan diri dan membuat kelas elit tersendiri.
4. Tugas menegakkan syariat Islam. Tugas ini mencakup memelihara, melestarikan, dan menegakkan berbagai manifestasi ajaran Islam, seperti membangun masjid, dan meramaikannya, menyemarakkan upacara-upacara keagamaan.
5. Tugas mempertahankan hak-hak umat. Tugas ini tampil membela kepentingan umat bila hak mereka dirampas, berjuang meringankan penderitaan mereka, dan melepaskan belenggu-belenggu yang memasung kebebasan mereka.
6. Tugas berjuang melawan musuh-musuh Islam. Dengan keahliannya, ia dapat berjihad dengan segala aspeknya, baik berupa jihad lisan, tulisan, pikiran, tangan, maupun dadanya. (Jalaludin Rahmat. 1990:13-14).

E. Hubungan kepemimpinan Islami, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu pendidikan

1. Hubungan kepemimpinan Islami dengan Kepemimpinan kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam ajaran Islam mendapat tempat yang sangat signifikan. Hal ini tergambar dengan jelas dalam hadis Rasulullah tentang pentingnya kepemimpinan "Dari Abu Said dari Abu Hurairah bahwa keduanya berkata, Rasulullah bersabda. "Apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin." (HR. Abu Ddwud).

Hadis di atas mencerminkan bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam tentu saja sangat penting demikian pula halnya sebagai pemimpin pendidikan yang profesional, kepala sekolah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan. Mereka harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan-terobosan baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan, dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang lebih dinamis, baik dari segi fisik maupun akademik, seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar, dan peningkatan strategi pembelajaran.

Di samping itu, kepala sekolah/madrasah harus berusaha keras menggerakkan para bawahannya untuk berubah, setidaknya mendukung perubahan yang dirintis kepala sekolah secara proaktif, dinamis, bahkan progresif. Sistem kerja para bawahan harus lebih kondusif, kinerja mereka harus dirangsang supaya meningkat, disiplin mereka harus dibangkitkan, sikap kerja sama mereka lebih di-budayakan, dan suasana harmonis di antara mereka perlu diciptakan.

Perubahan kondisi ini sebagai syarat untuk mendukung perubahan-perubahan sekolah yang lebih besar secara signifikan. Tentu saja, perlu ditanamkan *sense of innovation* (kesadaran untuk melakukan pembaharuan) pada mereka sebagai satu keniscayaan dalam memajukan lembaga pendidikan Islam.

Kesadaran untuk melakukan perubahan ini tentu tidak terlepas dari adanya keyakinan bahwa sebagai umat Islam kita perlu melakukan perubahan yang sesuai dengan semangat al-quran dan al-Hadis dan ini tentu saja membutuhkan Ijtihad yang benar-benar sesuai dengan tuntutan zaman tapi juga tidak menyimpang dari ajaran Islam.

Dengan demikian dapat dimengerti bahwa apabila kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang Islami yakni mengikuti kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah saw, maka sekolah yang dipimpin oleh pemimpin tersebut akan mengalami kemajuan dan bisa berinovasi sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

2. Hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah yang Islami dengan Peningkatan Mutu pendidikan

Kepala sekolah sebagai pemimpin yang membawa kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya harus memiliki karakter dan kriteria tertentu. Wahjosumijo menyatakan bahwa kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.²⁸ Sedangkan Dede Rosyada menegaskan bahwa sekolah akan mencapai performa terbaik jika dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang kuat, visioner, konsisten, demokratis, dan berani mengambil putusan-putusan strategis.²⁹

Keberanian mengambil putusan strategis ini dalam praktiknya seringkali keluar dari peraturan-peraturan yang kaku dari atasan. Made Pidarta menyarankan bahwa kepala sekolah tidak perlu terpaku pada peraturan dalam mengendalikan sekolah. Dinamika guru-guru dalam berinisiatif, mengkreasikan sesuatu, atau menciptakan ide-ide perlu dipacu bila menginginkan sekolah menjadi maju.³⁰ Beberapa kasus membuktikan bahwa lembaga pendidikan yang dipimpin dengan cara-cara kreatif dalam menerjemahkan peraturan, bahkan tidak jarang keluar dari aturan, justru mampu mencapai kemajuan lebih cepat dari-pada lembaga pendidikan yang dipimpin dengan cara yang sangat terikat pada peraturan.

Fleksibilitas terhadap peraturan itu yang senantiasa diorientasi-kan pada pencarian terobosan pengembangan lembaga pendidikan sehingga pengelolaan lembaga bersifat kewirausahaan justru makin menjanjikan masa depan yang cerah bagi lembaga pendidikan Islam.

Dalam praktik di lapangan, kepala sekolah selaku pemimpin, memang tidak selalu menjalankan roda organisasi berdasarkan perilaku kepemimpinan semata. Karena, secara umum kepemimpinan lebih memiliki dimensi kemanusiaan daripada dimensi pengelolaan, apalagi kekuasaan. Namun, dalam keadaan tertentu, boleh jadi tindakan kepala sekolah hanya mendasarkan kekuasaan. Sudarwan Danim mengatakan bahwa kegagalan kepala sekolah untuk tampil berbeda secara berkeunggulan, menyebabkan sekolah tidak mampu berbuat optimal. Adakalanya, kepala sekolah sesekali lebih menampakkan kekuasaan daripada kepemimpinan.³¹

Sikap kepala sekolah ini mengesankan perilaku otoriter. Akan tetapi, dalam kondisi yang menghadapkan kepala sekolah pada kesulitan-kesulitan tertentu, agaknya sikap otoriter justru lebih tepat digunakan daripada cara demokratis yang mengayomi, asalkan menghasilkan perubahan-perubahan positif.

Tugas kepala sekolah adalah menjadi agen utama perubahan yang mendorong dan mengelola agar semua pihak yang terkait menjadi termotivasi dan berperan aktif dalam perubahan tersebut.³² Dalam pandangan Wahjosumidjo, keberhasilan sekolah berarti keberhasilan kepala sekolah. Sebaliknya, keberhasilan kepala sekolah berarti keberhasilan sekolah. Maka, efektivitas sekolah sebagai agen pembaruan tidak akan terjadi tanpa pengertian dan dukungan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan keterampilan dalam melaksanakan perubahan, apabila mereka menginginkan sekolahnya menjadi lebih efektif.³³

Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah yang Islami, menurut hemat penulis mengambil keputusan yang memang benar-benar harus diambil, maka menurut hemat penulis bukan lagi dianggap sebagai perbuatan yang melanggar aturan, tapi menurut hemat penulis itu perlu dilakukan dan dalam konteks keislaman hal ini dibolehkan bahkan bisa jadi hal tersebut diwajibkan jika hal ini memang benar-benar diperlukan. Konteks demikian memang harus disikapi dengan ijtihad.

Proses ijtihad ini menurut hemat penulis akan membawa kepada kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan dan mutu sekolah apabila proses ijtihadnya dilakukan dengan benar yakni berpegang teguh pada ajaran-ajaran Islam yang diajarkan oleh Rasulullah saw.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Saleh Abdullah, *Educational Theory a Qur'anic Outlook*, (Makkah Mukarrornah: Ummul Quro University, 1982).
Abu Dawud Sulaiman Ibnu al-Asy'ats al-Sajistami al-Azdiy, *Sunan Abi Dawud*, (Indonesia: Maktabah Dahlan, tt)
Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, terj. Abdul Hayyie al-Kattani dan Sabaruddin, (Jakarta: Gema Insani, 2004).

- Amrullah Ahmad, Kerangka Dasar Masalah Paradigma Pendidikan Islam, dalam, Muslih Usa (Ed), *Pendidikan Islam di Indonesia antara Cita dan Fakta*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991).
- Edward F. De Roche, *How to School Administrators Solve Problems, Practical Solutions to Common Problems Based on a Nationwide Survey of 2000 School Executives*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1985).
- H.A.R. Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000).
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993).
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan Edisi 3*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Husaini Usman. *Manajemen: Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.,
- Ismail Raji al-Faruqi, *Islamisasi Pengetahuan*, ten'. Anas Mahyudin (Bandung: Pustaka, 1984).
- Jalaluddin Rahmad, "Pengantar," dalam Murtadha Muthahari, *Prespektif Al-Qur'an tentang Manusia dan Agama*, (Bandung: Mizan, 1990).
- Jamal Madhi, *Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berpengaruh: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*, terj. Anang Syafrudin dan Ahmad Fauzan, (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2002).
- M. Ja'far, *Beberapa Aspek Pendidikan Islam*, (Surabaya: Al-IkhJas, 1982)
- Makawimbang. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, .2011.
- Mujamil Qomar. *Strategi Baru pengelolaan Lembaga pendidikan Islam Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga, 2007
- Mulyasa. *Menjadi Kepala sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011,
- Mulyasa. *Menjadi Kepala sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011,
- Nur Zazin. *Gerakan Menata Mutu pendidikan Teori & Aplikasi*. Jogjakarta : Ar-Ruz Media, 2011.
- Panduan Manajemen Sekolah*, (ttp: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umurn, 1998).

- Pawit M Yusup, *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi Pendidikan dan Perpustakaan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*, Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Salusu. *Pengambilan Keputusan Strategik, Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, 2010
- Sobry Sutikno. *Manajemen Pendidikan Langkah Prakis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul*, Lombok : Holistica, 2012).
- Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Managerial*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989).
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta Rineka Putra, 2004.