

Perspektif Islam dalam Kepemimpinan: Sebuah Studi di Lembaga Pendidikan Islam

Farihin*¹

¹ Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia
e-mail: farihinnur4@gmail.com

Submitted: 02-01-2023

Revised : 22-02-2023

Accepted: 18-04-2023

ABSTRACT. This research examines leadership from an Islamic perspective. Where several studies show the dynamics of leadership with employee motivation and discipline which often affect performance within organizational groups. As a leader, you should have a management style and method to achieve your goals. As an institution that is in the Islamic education environment, this research examines how leaders position themselves from various religious dimensions such as perspective, management methods, and employee credibility in an Islamic education environment that is thick with religious culture. This study uses a qualitative approach through observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that Islamic values in Al-Quran and Al-Hadith as well as the guidance of the Prophet Muhammad SAW become guidelines in managerial leadership that are able to create an Islamic culture that is thick with exemplary values, namely Shidiq, Tabligh, Amanah, Fathonah. The results of this research are expected to contribute to theoretical leadership in Islamic Education Institutions in the future.

Keywords: *Leadership, Islamic Perspectives, Islamic Educational Institutions*

ABSTRACT. Penelitian ini mengkaji terkait kepemimpinan dalam perspektif islam. Dimana beberapa penelitian menunjukkan dinamika kepemimpinan dengan motivasi dan disiplin pegawai yang seringkali mempengaruhi kinerja didalam kelompok organisasi. Sudah seyogyanya sebagai pemimpin memiliki gaya dan cara manajemen untuk mencapai tujuan. Sebagai Lembaga yang berada di lingkungan Pendidikan islam maka penelitian ini mengkaji bagaimana pemimpin memposisikan diri dari berbagai dimensi agama seperti perpektif, cara manajemen dan kredibilitas pegawai di lingkungan Pendidikan islam yang kental dengan budaya keagamaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai islam dalam Al-quran dan Al-hadist serta tuntunan Nabi Muhammad SAW menjadi pedoman dalam managerial kepemimpinan yang mampu menciptakan budaya keislaman yang kental dengan nilai-nilai tauladan yaitu sifat Shidiq, Tabligh, Amanah, Fathonah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi teoritis kepemimpinan di Lembaga Pendidikan islam di masa mendatang.

Keywords: *Kepemimpinan, Perspektif Islam, Lembaga Pendidikan Islam*



<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.446>

How to Cite Farihin, F. (2023). Perspektif Islam dalam Kepemimpinan: Sebuah Studi di Lembaga Pendidikan Islam. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 252-263.

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji terkait pola kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam. Dimana Indonesia yang mayoritas merupakan penduduk yang bergama islam khususnya bagaimana kepemimpinan di Lembaga islam harusnya menerapkan nilai-nilai, cara-cara kepemimpinan islam. Banyak dari penelitian bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja.

Dimana kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam mengarahkan dan memerintah bawahannya, namun juga bisa mempengaruhi untuk mencapai tujuan kelompok organisasi. Namun, kepemimpinan seringkali berfokus pada kebutuhan untuk mengontrol bawahannya saja, tanpa memperhatikan bagaimana mengembangkan keharmonisan hubungan antara bawahan dan atasan secara simultan (Chaniago, 2010).

Dalam literatur Ilmiah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja Pegawai acapkali menjadi sorotan terkait menurunnya disiplin kinerja. Misalnya saja dalam kasus Pekerja yang menjadi Aparatur Negeri Sipil (ASN) dimana menurunnya kinerja ASN di beberapa sector pemerintahan. Misalnya di Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) melaporkan terkait kinerja ASN dari tahun 2018 - 2019 yang menunjukkan bahwa 99,5% pelanggaran ASN berstatus pegawai negeri yang ada baik di provinsi, kabupaten atau kota menunjukkan bahwa terdapat 990 kasus Aparatur Sipil Negara (ASN) melanggar netralitas, dimana dari kasus tersebut terdapat 299 sudah diproses sampai tahap pemberian sanksi yang terdiri dari 179 dikenakan sanksi disiplin (Rahayu, 2019) Hal ini menjadi perhatian bagaimana Disiplin kerja ASN perlu ditingkatkan untuk mewujudkan ASN yang bertanggung jawab.

Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja adalah tergantung kepada bagaimana gaya kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan ternyata memiliki pengaruh terhadap motivasi dan disiplin kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa penelitian di dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara (Pasla, Mandey & Tulus, 2015). di kantor Kecamatan (Akhmad, Hasran & Rahman, 2022). Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Danthi, 2017). Bahkan disiplin kinerja guru di dalam bidang Pendidikan (Fauzi & Jubaeri, 2016; Guterres & Supartha, 2016; Majidah, Rachmawati & Karnawati, 2020; Wijayanto, Abdullah & Wuryandini, 2021; Khairiah, 2021). Dimana kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Velayati (2019) yang dilakukan di IAIN Syekh Nurjati terkait disiplin kinerja pegawai negeri sipil tenaga kependidikan masih rendah. Hal ini ditunjukkan pada indikator kehadiran, yaitu pada 67 % dan 52 % terkait aspek ketepatan waktu dan angka 68% terkait aspek ketaatan pada standar kerja, dimana hal tersebut masih jauh dari skor idealnya yaitu 100%. Dalam penelitiannya, (Velayati (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan IAIN Syekh Nurjati perlu di kaji lebih dalam terkait factor kepemimpinan.

Beberapa kajian terdahulu seringkali menguji bagaimana keterkaitan antara kepemimpinan dengan motivasi dan disiplin kerja. Dimana hasilnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kinerja kelompok organisasi sehingga motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kelompok organisasi (Riyadi, 2011; Rizal & Radiman, 2019). Diarah Pendidikan tinggi juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terkait gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja dosen serta karyawan (Cahyono, 2012; Saputra, 2020; Purwanto, 2015; Rahmat, Priadana & Setiawan, 2018; Marliza, 2015) Namun, penelitian terkait kepemimpinan tersebut tidak mengeksplorasi lebih dalam bagaimana cara dan gaya pemimpin sehingga memiliki hubungan yang positif antara motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini ingin lebih mengeksplorasi bagaimana pandangan pemimpin di lingkungan IAIN Syekh Nurjati Cirebon terhadap gaya dan cara mereka dalam memimpin. Dimana seringkali penelitian terkait pemimpin dalam perspektif islam seringkali berfokus pada penelitian kajian Pustaka (Munfaridah, 2016; Zuhdi, 2014; Masniati, 2015). Sehingga Kepemimpinan dalam penelitian ini hendak langsung mengeksplorasi lebih dalam terkait pandangan pemimpin, baik kepada pemimpin maupun bawahan yang di pimpinnya di Lembaga Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dimana studi dalam penelitian ini berdasarkan pengalaman personal, introspektif, dan interview serta observasi dengan mengolah dan menyimpulkan selaras dengan setting penelitian (Hasan, dkk. 2023). Penelitian kualitatif juga dapat membangun gambaran yang holistic tentang cara pandang deskriptif informasi yang terperinci terhadap cara pandang partisipan (McMillan & Schumacher, 1997). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam proses observasi dan wawancara peneliti dibantu oleh asisten peneliti untuk mengkaji lebih dalam serta untuk lebih leluasa dalam menggali pandangan kepemimpinan dilingkungan IAIN Syekh Nurjati, khususnya ketika mewawancarai rekan sejawat. Selain itu, peran asisiten peneliti juga sebagai refleksi terkait subjektivitas peneliti sebagai pemimpin. Lokasi dan subjek penelitian di pilih berdasarkan purposive sampling, ada 4 perwakilan pimpinan baik dari pimpinan fakultas dan jurusan, dan 4 adalah bawahan yang berprofesi sebagai dosen. Lokasi penelitian ini merupakan Lembaga Pendidikan Islam di IAIN Syekh Nurjati. Penelitian ini juga menggunakan analisis tematik yang melibatkan pembacaan melalui hasil data dan makna data untuk menemukan tema. Harapannya gambaran tentang kepemimpinan dalam perspektif islam menambah khasanah pengetahuan dalam teori Pendidikan.

Hasil dalam penelitian ini akan dibahas melalui dua sub tema (1) Kepemimpinan dalam perspektif Islam: Prinsip Kepemimpinan dalam sudut pandang Rosulluloh SAW; (2) Kepemimpinan Manajerial di Lembaga Pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan dalam perspektif Islam: Prinsip Kepemimpinan dalam sudut pandang Rosulluloh SAW

IAIN Syekh nurjati sebagai Lembaga Pendidikan di bawah naungan kementerian agama, dimana nilai-nilai yang menjadi pedoman dikombinasikan berlandaskan pandangan islam. Dalam Islam, kepemimpinan juga di artikan dengan istilah khalifah yang bermakna perwakilan. Sedangkan Kepemimpinan dalam Bahasa arab diterjemahkan dengan Al- imarah, al- qiyadah, Al- riayah, sedangkan untuk kepemimpinan Pendidikan diistilahkan dengan qiyadah tarawiyah (Zulfahmi & Azmar, 2022). Ra'in sendiri diambil berdasarkan Hadis Nabi yaitu sebagai berikut :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ أَنْ

Setiap orang diantara kamu adaalah pemimpin (yang bertugas memelihara) dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya.

Berdasarkan hadist tersebut, bahwa filsafat kepemimpinan dalam mengkaji kata “ra in” (راع) memiliki makna sebagaimana pendekatan fenomenologi huruf yang membentuk kepemimpinan sebagaimana sabda Rasulluloh SAW sebagai nilai, dan karakter serta cita-cita yang perlu di perjuangkan untuk mencapai tujuan tertentu (Saksono, 1992). Hal ini juga tercermin dalam aspek kepribadian Rasullulah SAW yang kepemimpinannya perlu di teladani. Rasulluloh SAW menjadi sosok yang Tangguh di tengah masyarakat yang masih jahiliyah. Rosulluloh SAW menampilkan aspek kepribadian yang perlu diteladani taitu sebagai berikut: sifat Jujur (shidiq), dapat dipercaya (Amanah), menyampaikan (tabligh) dan cerdas (fathonah), (Sakdiah, 2016; Hilabi, Saputra, Sa'diyah & Nurhasanah, 2021).

Kepemimpinan spiritual yang ditunjukkan oleh Rosulluloh SAW memiliki tujuan merangkul (Hilabi, Saputra, Sa'diyah & Nurhasanah, 2021) Hal ini di juga sependapat dengan salah satu narasumber yang menyampaikan terkait sifat Jujur (shidiq) yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin :

“Kita berada di Institut Pendidikan Islam, sudah seharusnya Lembaga kita perlu di bangun melalui nilai-nilai syariah, dan dalam Islam juga sudah tercantum empat sifat yang perlu kita tauladani, satu, kita sebagai pemimpin harus memiliki sifat yang jujur, jujur ini dalam hal apa saja? Misalnya ketika kita menyampaikan sesuatu, maka harus sesuai dengan fakta dan data yang ada, kalau tidak baik kan harus diperbaiki, pemimpin juga harusnya jadi contoh ya, sehingga harus bisa bersikap dan bertindak supaya nantinya diikuti juga oleh dosen atau staff disini. Contoh paling kecil saja, misalnya kenapa bapak tidak pernah telat ketika datang ke suatu acara, supaya menjadi contoh, ketika di surat tugasnya pukul 8, 15 menit sebelum acara sudah harus di tempat. Awalnya saat bapak memimpin juga seringkali terlibat keterlambatan dari teman-teman dosen dan staff, tapi sekarang alhamdulillah, jadi sifat jujur itu harus dimiliki dalam manajemen. Insya Allah kalau kita bertindak dan menjadi contoh yang baik pasti diikuti”

(Wawancara dengan Salah satu Pimpinan Fakultas, 29 Desember 2022)

Dalam wawancara tersebut, dijelaskan bahwa pentingnya seorang pemimpin memiliki sifat jujur (shidiq). Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Sakdiah, 2016). Dimana pemimpin perlu memiliki kepribadian yang baik, seperti bagaimana kisah Rosulluloh yang tidak terpengaruh dalam keadaan masyarakat jahiliyah yang memiliki sifat yang buruk, akan tetapi Rosulluloh meneguhkan hatinya dengan menunjukkan kepribadian yang baik yaitu melalui sifat Jujur (shidiq) dan ini menjadi salah satu teladan yang juga diikuti oleh pimpinan di IAIN Syekh Nurjati berdasarkan paparan wawancara diatas.

Adapun nilai lain yang terkandung yaitu disampaikan dalam sebuah wawancara dengan salah satu ketua Jurusan di Lembaga IAIN Syekh Nurjati. Bagaimana kepemimpinan diartikan sebagai Amanah. Berikut penjelasannya:

“Pemimpin itu sebagai Amanah neng, kesempatan yang di titipkan ke bapak ya harus bisa menjaga amanah yang diberikan. Karena nantinya segala apa yang dilakukan didunia ini akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat, jadi cari keridoan Allah SWT, nanti keberkahan Insya Allah akan datang. Kalau bapak ke teman-teman dosen sih memiliki kepercayaan mereka juga Amanah, yang penting jaga kepercayaan, ada tugas di kerjakan, seperti ini sedang akreditasi ya sama-sama mengerjakan sesuai tugas masing-masing, tetep solid, jadi bapak mah tidak mau mendikte, yang penting kita saling percaya, dikerjakan Bersama sesuai tupoksinya, tanggung jawab, kan pekerjaan juga lebih efektif dan efisien ya, dari pada bapak tiap hari mendikte harus ini, harus itu, kan ga nyaman juga, santai saja”

(Wawancara dengan Salah satu Pimpinan Ketua Jurusan, 4 Januari 2023)

Dalam penjelasannya, Beliau menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai Amanah yang nantinya akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini juga sehubungan dengan tujuan kepemimpinan Islam yaitu berlaku adil, Amanah dan bekerja sesuai perintah Allah SWT dan bertindak sesuai ketentuan Nabi Muhammad SAW (Hilabi, Saputra, Sa'diyah & Nurhasanah, 2021) Bahwa apa yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan, sebagaimana yang disampaikan narasumber, bahwa keputusan dan sikapnya sebagai pemimpin tidak lepas dari keridoan Allah SWT.

Amanah yang dijelaskan dalam penelitian ini juga bagaimana pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahannya. Sifat Amanah yang di tunjukan oleh Rosulluloh SAW adalah dengan bertanggung jawab, jujur, adil, bijaksana, menyampaikan apa yang seharusnya disampaikan dengan tidak mengurangi dan menambahkan (Hilabi, Saputra, Sa'diyah & Nurhasanah, 2021). Seperti penjelasan diatas, bahwa beliau selalu memberikan tugas sesuai tupoksi masing-masing bawahannya dan menaruh kepercayaan kepada bawahannya, sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif.

“Pimpinan disini kebanyakan Kyai ya, jadi terlibat sih masing masing pimpinan disini punya gaya yang khas dalam memimpinnya, cara menyambut dengan salam nya saja beda kan, mungkin karena basic nya kebanyakan kyai, jadi wibawa kyainya keliatan banget deh, apalagi kalau ngasih masukan dan saran saat rapat ya sangat keliatan kan gimana tutur katanya masih santun bahasanya kalau kita keliru tuh di ingetin dan dikasih wejangan. Yang paling kerasa sih kita jadi berusaha untuk datang lebih duluan ya kalau ada acara, soalnya Pak dekan dan jajaran disini sebelum rapat aja udah pada dateng, kan malu kalau datang telat, nanti di absen lagi. Jadi ini sih yang harus kita contoh juga, misalnya terkait disiplin kita dikampus. Trus apalagi sekarang ya pimpinan kita banyak yang mengajukan jadi guru besar, ada beberapa juga yang sudah keluar SK guru besarnya, itu harus kita contoh ya sebagai dosen muda, ya khususnya biar semangat berkarya, apalagi nulis dan publikasi nya”

(Wawancara dengan Salah satu Dosen, 12 Januari 2023)

Dalam wawancara diatas, tergambar bahwa tidak semua pemimpin di IAIN Syekh Nurjati memang seorang Kyai. Namun, beberapa diantaranya merupakan Kyai. Kyai sendiri memiliki peran sentral dalam menyeleksi tenaga kerja dan menjaga nilai, integritas (Supendi & Hasanah, 2020). Muhith & Umiarso (2020) juga menjelaskan bahwa seorang Kyai seringkali menunjukkan gaya kepemimpinan karismatik dan transformative yang sangat di pengaruhi oleh tradisi pedagogis budaya pesantren. Gaya kepemimpinan ini lah yang juga seringkali di ditampilkan oleh beberapa pimpinan di kampus.

Kepemimpinan yang ditunjukkan sebagaimana seorang Kyai dalam penelitian ini tak lepas dari nilai-nilai kepemimpinan yang di ditampilkan di pesantren. Adapun menurut menjelaskan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan dalam budaya pesantren ada lima, yaitu (1) Pendidikan (Tarbiyah), nilai religious (Ubudiyah), sikap atau akhlak (khuluqiyah), masyarakat (ijtima'iyah), dan kewirausahaan (riyadiyah) (Muhith & Umiarso, 2020).

Adapun dalam wawancara diatas terdapat penjelasan bagaimana seorang pemimpin tetap bersikap santun, bagaimana penyampaian (tabligh) kepada bawahannya menjaga kharismatik untuk menasehati dan mengingatkan. Hal ini juga disampaikan oleh Hilabi, Saputra, Sa'diyah & Nurhasanah (2021) bahwa seorang pemimpin ketika memanggil atau memerintahkan bawahannya hendaklah dengan cara yang baik, sehingga tidak membuat mereka tersinggung dan terluka. Hal ini juga dijelaskan oleh Sakdiah (2016) yang menunjukkan bahwa salah satu tugas pemimpin islam adalah dapat menasehati dan mengarahkan kelompoknya apabila di perlukan untuk mencapai tujuan bersama. Sakdiah (2016) juga menambahkan bahwa pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengelola organisasi dan dapat mempengaruhi cara konstruktif orang lain dengan menunjukkan jalan yang benar yang harus dikerjakan bersama. Salah satunya adalah bagaimana menerapkan budaya disiplin di kampus, dengan memberikan contoh untuk datang tepat waktu dalam setiap acara. Ini juga sehubungan dengan bagaimana penelitian Coleman (2011) bahwa keteladanan perilaku kepemimpinan relasional merupakan indicator dari kepemimpinan relasional. Jika dalam perspektif islam, maka hal ini di kaitkan dengan pemimpin itu sebagai Imam atau Khalifah dimana dua isililah ini di gunakan dalam Al-Quran untuk menunjuk mimpinan, kata Imam sendiri diambil dari kata Amma Yaumu yang artinya menumpu dan meneladani (Sakdiah, 2016).

Selain itu, Sikap yang di ditampilkan pimpinan juga menjadi teladan, dimana dalam penjelasan diatas Pemimpinnya menjadi contoh bagaimana bawahan yang di pimpinnya mengikuti pimpinan untuk terus berkarya dan mengembangkan kemampuannya khususnya dalam penelitian di IAIN Syekh Nurjato Cirebon. Dalam wawancara tersebut disebutkan bahwa beberapa pimpinan diantaranya sudah menjadi guru besar atau sedang proses menuju guru besar dan ini menjadi acuan untuk juga dapat berkarya. Meskipun, Lembaga Pendidikan di IAIN Syekh Nurjati bukan kelembagaan pesantren, namun kepemimpinan yang dinaungi oleh seorang kyai biasanya nilai-nilai

spiritualnya sangat kental. Dimana kepatuhan para anggota komunitas terhadap Kyai juga di dasarkan pada nilai-nilai spiritual (Muhith & Umiarso, 2020).

Kepemimpinan Manajerial di Lembaga Pendidikan Islam

Dalam konsep islam kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun secara vertical, dimana dalam teori manajemen fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan (Planning and decision maker, pengorganisasian (organization) kepemimpinan dan motivasi (leading and motivation), pengawasan (controlling), (Sakdiah, 2016; Zaini, 1996). Fungsi utama seorang manajer adalah untuk mengelola dan mengendalikan serta berinovasi dalam mengembangkan kelompok organisasi (Ather & Sobhani, 2007).

Dalam prakteknya, setiap kegiatan baik itu yang dilakukan oleh Dosen dan staff tidak pernah lepas dari arahan dan bimbingan pimpinan di Lembaga IAIN Syekh Nurjati. Pendekatan dalam studi penelitian ini lebih menunjukkan pendekatan terstruktur. Hal ini sehubungan dengan penelitian Ather & Sobhani (2007) bahwa Pemimpin manajerial dalam islam dimana setiap keputusan yang diambil oleh bawahan harus berkonsultasi dengan pimpinan untuk menjalin sistem demokrasi, sebaliknya manajer dalam suatu organisasi harus berkonsultasi dengan bawahannya dalam merumuskan strategi atau kebijakan apa pun. Hal ini sebagaimana Allah Swt mengarahkan Rosululloh untuk berkonsultasi dengan para sahabatnya.

Ada beberapa hal yang menjadi perbedaan antara teori kepemimpinan barat dengan teori kepemimpinan islam didalam temuan ini, dan mendukung hasil temuan Ather & Sobhani (2007) Adalah sebagai berikut:

Scope	Kepemimpinan Barat	Kepemimpinan Islam di Lembaga IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Tujuan	Upaya mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi kelompok tanpa merujuk kepada Agama, dan Allah SWT.	Upaya untuk mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi dengan melibatkan dan mengmani nilai-nilai keislaman dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Kepemimpinan dianggap sebagai bentuk Amanah dari Allah SWT.
Metodologi	Mengacu pada metode yang digunakan oleh pemimpin dengan menggunakan Rapat, konferensi, laporan studi dan lain-lain.	Mengacu pada metode yang digunakan oleh pemimpin dengan menggunakan cara-cara formal di Institusi seperti Rapat, laporan, namun tak lepas dari konsultasi yang mengutamakan kebaikan dan arahan pimpinan untuk mencapai tujuan yang terbaik
Sifat	Pengetahuan yang melihat sisi duniawi, keterampilan, dan nilai-nilai yang dibentuk oleh kelompok organisasi	Pengetahuan terkait syariat islam yang mengikuti sunah Rosulluloh SWT dengan menunjukkan sifat sifat Jujur (shidiq), dapat dipercaya (Amanah), menyampaikan (tabligh) dan cerdas (fathonah).
Gaya Kepemimpinan	Otoritatif dan demokratis	Melihat diantara pemimpin yang menjadi subjek penelitian memiliki latar belakang Kyai, maka terlihat kental dengan kepemimpinan karismatik dan transformative, ada kalanya bersifat otoriter khususnya untuk kemaslahatan orang banyak, namun juga demokratis dengan memberikan

kesempatan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya. Budaya pesantren juga masih kental ditampilkan oleh beberapa pimpinan kampus

Adapun beberapa hal yang dianjurkan dalam penelitian Ather & Sobhani (2007) bahwa kepemimpinan manajerial islam menganjurkan seorang pemimpin diantaranya adalah: Pertama, kebebasan berfikir dimana dalam mengelola aktivitas apapun pemimpin harus melihat petunjuk dan solusi dalam Al-quran dan Al-Hadist, dengan hati nurani yang baik. Kedua, Keadilan, pemimpin manajerial harus berperilaku adil tanpa diskriminasi terhadap inklusif sosial baik itu perbedaan ras,etnis, gender, sosial ekonomi dan lain-lain. Hal ini sebagaimana Al-Quran yang memerintahkan umat islam untuk bersikap adil dalam keadaan apapun, Sebagaimana dalam Surah An-Nisa Ayat 135 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ
 ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۚ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا ۚ وَإِن تَلَوَّا أَوْ تَعَرَّضُوا
 فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.

Sehingga bersikap adil diperlukan dalam kepemimpinan managerial dalam suatu Lembaga. Ketiga, Ketergantungan pada Allah. Ather & Sobhani (2007) menjelaskan bahwa dalam kepemimpinan manajerial dalam islam harus bergantung pada Allah SWT dalam setiap perbuatan dan tindakannya. Keempat, Akuntabilitas, islam mengajarkan akuntabilitas sebagai komponen penting dalam manajemen dimana pemimpin harus bertanggungjawab. Kelima, Jujur dimana Al-Qur'an mendesak orang-orang untuk sangat tulus dalam berdoa, meditasi, dan perbuatan baik. Begitupun pimpinan, maka kepemimpinan manajerial dalam islam menuntut pemimpin yang senantiasa berpedoman pada Al-Quran dan Hadist, serta mentauladani Rosulluloh SAW.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dalam temuan ini sehubungan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dimana kepemimpinan islam berprinsip tauhid yang merupakan prinsip dasar, hal ini ditunjukkan dengan beriman pada keesaan Allah SWT dan meyakini bahwa Allah SWT adalah Tuhan yang Maha Esa dan tidak ada sekutu baginya. Adapun nilai-nilai keislaman yang menjadi cermin dari hasil penelitian ini adalah bagaimana pemimpin mengimplementasikan dan memaknai sifat-sifat Nabi Muhammad SWT yaitu sifat Jujur (shidiq), dapat dipercaya (Amanah), menyampaikan (tabligh) dan cerdas (fathonah) untuk mencapai suatu tujuan kelompok dibawah pimpinannya yang bermanfaat dan mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan juga dipandang sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada Allah SWT. Shidiq atau sifat jujur juga menjadi landasan kepemimpinan dimana pemimpin sebagai teladan bagi dosen dan staff. Amanah yang ditunjukkan dengan membangun kepercayaan dengan bawahan seperti memberikan tugas sesuai tupoksi masing-masing bawahannya dan mempercayai bawahan yang dinaunginya sehingga pekerjaan lebih efisien dan efektif. Tabligh yang ditunjukkan adalah dengan selalu menjalin komunikasi, berkonsultasi, memberikan nasihat dengan baik dan santun menjadi ciri khas pemimpin di Lembaga

Pendidikan islam ini. Serta fatonah sebagai sikap dasar yang juga menjadi contoh bagi bawahannya dalam menangani setiap masalah.

Hasil temuan juga menunjukkan bahwa Sebagian dari pimpinan di Lembaga IAIN Syekh Nurjati adalah seorang Kyai. Kyai sendiri di Cirebon memiliki peranan yang sangat sentral dalam memberikan keputusan, nasehat, masukan dan konsultasi dengan bawahannya. Kyai dipandang oleh Sebagian bawahannya dalam hasil penelitian ini sebagai kepemimpinan yang kharismatik. Dalam penelitian ini juga di tampilkan nilai-nilai kepemimpinan yang juga kental dalam budaya pesantren sebagaimana penelitian yang ditunjukkan oleh (Muhith & Umiarso, 2020). bahwa kepemimpinan kyai seringkali mengacu pada yaitu (1) Pendidikan (Tarbiyah), nilai religious (Ubudiyah), sikap atau akhlak (khuluqiyah) yang ditampilkan oleh seorang pemimpin. Sehingga hasil temuan ini, menunjukkan bahwa selain mengimani Keesaan Allah SWT, mengimani sifat Rosulluloh, ternyata budaya pesantren khususnya pemimpin yang memiliki latar belakang kyai juga sangat kental dan memiliki peranan yang penting dalam menampilkan gaya dan cara memimpin yang khas dimana di satu sisi bersifat otoriter khususnya untuk kemaslahatan orang banyak, namun disisi lain juga demokratis dengan memberikan kesempatan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya. Budaya pesantren juga masih kental ditampilkan oleh beberapa pimpinan kampus.

REFERENSI

- Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. *Journal of Government Insight*, 2(2), 182-197.
- Alimuddin, M. (2002). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Daerah Kota Makasar* (Doctoral dissertation, Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. As' ad, M., 2000., Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty).
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (2007). Managerial leadership: an Islamic perspective. *Iiuc Studies*, 4, 7-24.
- Bahrudin, E. (2016). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *FIKRAH*, 8(1).
- Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283-298. (n.d.).
- Chaniago, S. A. (2010). Kepemimpinan Islam dan konvensional (Sebagai studi perbandingan). *RELIGIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 239-254.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 83-94.
- Fauzi, A., & Jubaeri, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 2 Pasarkemis Kabupaten Tangerang. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 104-118.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71-80.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., ... & Arisah, N. (2023). M. penelitian kualitatif. *Penerbit Tahta Media*.
- Hilabi, I. I., Saputra, A. R., Sa'diyah, C., & Nurhasanah, S. (2021). Communicative Action: Correlation Of Leadership Principles In The Viewpoint Of Muhammad Rasulullah And J. Habermas. *Technium Soc. Sci. J.*, 22, 350.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43-54.
- Khairiah, K. (2021). Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105-112.
- Marliza (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi, Serta Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Musi Rawas. *Fordema*, 12(1), 85-102.
- Masniati, M. (2015). Kepemimpinan Dalam Islam. *Jurnal Al-Qadav: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam*, 2(1), 41-75.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (1997). Research in education: A conceptual framework. *New York: Longman*
- Muhith, A., & Umiarso, U. (2020). The Young Kyai (Lora) And Transformational Of Pesantren In Madura. *Journal of Islamic and Social Studies*, 2(6), 119-136.
- Munfaridah, T. (2016). Kepemimpinan dalam islam. Wahana Akademika: *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 14(1).
- Pasla, S., Mandey, J., & Tulusan, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Purwanto, S. K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 47-58.
- Rahayu, A. S. (2019). Potret Pelanggaran Netralitas ASN. *Arsip Publikasi Ilmiah Biro Administrasi Akademik*.
- Rahmat, A., Priadana, S., & Setiawan, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Ter-Hadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi Riau) Doctoral dissertation, Universitas Pasundan)
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45. (n.d.). *No Title*.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Sakdiah, S. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 22(1).
- Saksono, L. (1992). Filsafat kepemimpinan: studi komparatif US Army, ABRI, I.
- Saputra, Y. N. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja dosen. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan*, 18(1), 118-135.
- Sudjana, D. (2000). M. program pendidikan untuk pendidikan luar sekolah dan pengembangan sumber daya manusia.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riyah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Velayati, G. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai: Studi pada Tenaga Kependidikan IAIN Syekh Nurjati Cirebon. *(Thesis Universitas Pendidikan Indonesia*
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.
- Zaini, M. (1996). Dasar-Dasar Manajemen Dakwah. *Jakarta: Al-Amin*.
- Zuhdi, M. H. (2014). Konsep kepemimpinan dalam perspektif Islam. *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 35-57.
- Zulfahmi, A. A. R., & Azmar, S. R. N. (2022). Tafsir Tematik Manajemen Pendidikan Islam: Leadership dan Administrasi Pendidikan dalam Perfektif Al-Qur'an. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 274-283.